

PERTENENCIA Y EMPRESA A. Steinfeld

Se requiere inevitablemente de cierta mutualidad de sentimientos de lealtad recíproca.

Las empresas que se alimentan de la información, las ideas y la inteligencia de su personal, depositada a su vez en las mentes y en el corazón de su gente, no pueden evadir este dilema.

Una respuesta consiste en convertir a los trabajadores en miembros de la organización empresaria. Convertir el contrato coadyutorio en un contrato de membresía, para el núcleo primario, donde los miembros tienen derechos y responsabilidades. Y sus derechos incluyen la participación en el gobierno de la comunidad a la que pertenecen. Porque las principales inversiones en proyectos de capital e iniciativas estratégicas requieren del acuerdo de los miembros que buscan crecimiento en calidad, tamaño, rentabilidad o expectativas y quizás las cuatro juntas.

Y como es lógico suponer, quien sea y se sienta miembro, tendrá mayor interés que aquel que solo sea y se sienta una forma de ayuda por contrato.

Hay que tener en claro que dar a las personas el derecho a ser miembro no es lo mismo que darles derecho de propiedad.

El sentimiento de pertenencia es algo que los seres humanos necesitan si es que van a comprometerse con algo más que el simple egoísmo.

Las empresas familiares conocen el sentimiento de pertenencia y la fuerza motivadora del orgullo colectivo inherente a la tradición familiar y las responsabilidades que acompañan esa pertenencia. Las buenas familias son comunidades construidas sobre la base de la confianza mutua.

Las generaciones más jóvenes, tienen una inclinación por el empleo en las organizaciones en las que se disfruta de mayor libertad, por lo general empresas pequeñas y en crecimiento. Donde la información, las ideas y la inteligencia consumen aspiraciones de crecimiento y brinda la esperanza de un futuro sostenible para los demás. Si las empresas no asumen el compromiso social del capital, su búsqueda de riqueza en definitiva habrá de terminar destruyendo la riqueza.

Pocos han sabido interpretar al poeta popular Héctor Gagliardi cuando en su verso "La que nació diferente" del libro Por las calles del Recuerdo, en 1965 escribía: "... Horario y obligación/ protestas de capataz, / transformaron en audaz / el gesto de humillación; / el sello de sumisión / que coloca la pobreza,/ le dio a cambio de tristeza / un aire de rebelión..."

Condiciones de trabajo que aseguren bienestar físico, psíquico y moral. Políticas que desarrollen el potencial humano, que favorezcan la creación y promuevan la igualdad de oportunidades. Buena comunicación interna. Evitar abusos de poder.

No es el desarrollo de métodos de producción, incentivación o explotación y crecimiento del capital financiero lo que hará modificar la relación humana sino el desarrollo individual del hombre, la incentivación al libre pensamiento y el respeto a las conclusiones individuales de cada ser, lo que permita el crecimiento armonioso de cualquier empresa.

Muchos de los que cumplen la función de manager en las empresas, al igual que cualquier trabajador sin responsabilidad jerárquica, debe reconocerse que hay un hombre en relación de dependencia que quiere un ingreso, tener importancia en su empleo y quiere trascender, pero no está dispuesto a correr el riesgo de perder su capital, diferenciando la capacidad de riesgo de la capacidad de conocimientos, y una vez que tienen la seguridad de la cobertura, pueden tomar riesgos, iniciativas importantes o imaginar creativos proyectos.

Como consecuencia, no puede precisarse que nuestra sociedad sea mejor o peor que otras del pasado, pero que el nivel de confusión que la abarca, supera la imaginación pretérita.

Enfoques diferentes sobre la situación del mundo actual, complican la visión de quienes deben tomar decisiones trascendentales. Unos plantean que el mundo se encaminaría a un proceso de crecimiento y desarrollo sostenido global, con una tendencia a la igualación de los niveles de vida y de salarios en diferentes naciones. Otros vislumbran la sola internacionalización de los negocios, donde se terminaría por incrementar el riesgo empresario y como consecuencia, del camino a las bienaventuranzas del

paraíso de la gran aldea, se caería a las oscuridades de la incertidumbre, la competencia salvaje y las mutaciones organizacionales de adaptación constante.

Si bien no aparecen claros los fines últimos del hombre, su razonamiento colectivo deberá poner proa hacia rumbos de un estado de justicia, desarrollo individual al servicio del todo, en una conjugación de individualismo y comunidad, donde puede realizarse y realizarla, Y a partir de ese deslumbramiento filosófico, su conducta social y laboral pisará firme andariveles donde las necesidades de la empresa y las personas son satisfechas a través de la misma acción. Donde el compromiso social eliminará barreras de discriminación, subestimación o soberbia.

vocablos como: aptitud, liderazgo, competencia, capacidad, iniciativa, lealtad, hoy pertenecientes al discurso empresario, encuentren exacta conjugación con términos de seguridad, estabilidad, reconocimiento de méritos, solidaridad y equidad, propios de la necesidad de los asalariados, cualquiera sea su nivel jerárquico.

Es fundamental que todo colaborador sea flexible frente a las circunstancias; se adapte a las características de la empresa; mantenga un mecanismo institucional de comunicación y de coordinación que permita revisar los valores que cada uno quiera revisar; poseer capacidad de adaptarse a esa velocidad, a esa naturaleza no natural que las nuevas tecnologías y la infinita información disponible lo empuja permanentemente.

Pero dichas premisas deberán ser apoyadas por una actitud de comprensión y entendimiento del manager, quien por sobre todo, primero deberá reconocer en si mismo que es un ser social y solo luego un ser empresarial. Valorar que sus colaboradores se encuentran ante una realidad que los marca con un desempleo estructural, amenazados por perder el trabajo, que los coloca en una situación de temor, bronca, sometimiento y aceptación de cosas. Donde motivar se ha vuelto una tarea mucho más profunda y profesional y el cómo involucrar, solo se dilucida por el entusiasmo del proyecto en que se enrole el empleado. Donde exista reconocimiento de méritos y de recuperación en caso de fallas mediante efectiva política de evaluación de tareas. Establecer el principio de la estabilidad permitiendo la búsqueda de la pertenencia y revalorizando la imaginación en el trabajo y la lealtad. Insistir en la seguridad y la equidad.

La ausencia de un encuadre estratégico para la búsqueda de los objetivos; falta de liderazgo del top management en el proceso; abordaje parcial a algunas de las variables que inciden sobre el proceso; uso manipulado de algunas técnicas; falta de información dura y mediciones: selección de herramientas que no tienen en cuenta rasgos propios y de madurez de cada organización y sus recursos humanos, cuando estas nuevas tecnologías demandan una mano de obra que es cualitativamente diferente de la que demandaban las desplazadas.

Es bueno preguntarse ¿Qué motiva realmente a la gente? ¿Por qué debería el núcleo de colaboradores en que se depositó la confianza dar tanto de sus vidas, de su talento y de su tiempo a una organización para la que trabajan pero que no la viven como propias; a una organización que significativamente le pertenece a otro, alguien que seguramente no conocen; a quien nunca han visto o es propiedad de personas anónimas?

Las empresas no son más "la gran familia", el lugar donde seguir hasta jubilarse. Son una oportunidad donde desarrollarse. Aunque se pierda estabilidad, se abren nuevos horizontes y un ejercicio mucho más intenso de la libertad.