

Unidad de Desarrollo Empresarial

U.D.E.: Su estrategia de acompañamiento

El gran desafío de las empresas modernas: 'SER COMPETITIVAS'

Por:

Ignacio Rúa

Muchas cosas están cambiando en el mundo de los negocios en Colombia: La tuerza que ha tomado la globalización de la economía a través de la presencia de las empresas multinacionales y sus reglas de juego; los cambios abruptos que se están presentando en el campo político, económico y social; la evolución acelerada en el estado del arte tecnológico de los principales sectores empresariales; los cambios en la propiedad accionaria de compañías que tradicionalmente han sido patrimonio de colombianos; y de manera muy especial, las modificaciones comportamentales presentadas por un consumidor más educado y exigente que cuenta con múltiples opciones para satisfacer sus necesidades y expectativas, han hecho que un buen número de empresas desarrollen profundos procesos de cambio orientados a crear y consolidar ventajas competitivas que les permitan sobrevivir y crecer.

El desarrollo del proceso competitivo empresarial descansa en la forma como se estructura la relación empresa - entorno, y a partir de ella, con base en el pensamiento sistémico de los estrategas, se defina el direccionamiento estratégico, el diseño y gestión de los procesos, la estructura organizacional y una cultura empresarial vigorosa impulsada por un liderazgo trascendente.

Qué deben hacer las empresas que pretenden ser competitivas

Ante los retos que presenta el escenario actual de las empresas, es evidente que ellas tengan que centrarse en aquello que saben hacer muy bien, valga decir, en mantener y consolidar sus capacidades competitivas de tal manera que éstas sean sostenibles en el mediano plazo.

La clave está en precisar su vocación de servicio, materializada en un mercado objetivo con unos satisfactores tales que les asegure el liderazgo o una posición destacada en él. Para ello, es indispensable oír la voz del cliente y estudiar objetivamente su estilo de vida, de tal manera que le permita a la empresa diseñar una propuesta de valor que le impacte positivamente.

Los paradigmas prevaecientes, las manifestaciones de las creencias y valores del personal a través de rituales y simbolismos, los mitos que se van generando a partir de soluciones a problemas que evidencian salidas creativas y poco convencionales, que quedan en el recuerdo de las

personas y se convierten de paso en formas legítimas de enfrentar futuros problemas, van dándole a la cultura organizacional un sello que es claramente percibido por quienes observan su evolución o entran en contacto con ella.

Importancia del liderazgo para la consolidación de una empresa competitiva

Partimos de que las empresas reflejan en alto grado el pensamiento de sus estrategias, por cuanto en su direccionamiento estratégico se plasma la visión, la misión, los objetivos corporativos, los principios, valores y estrategias que señalan el rumbo que según su leal saber y entender, debe seguir la empresa para alcanzar el nivel de competitividad deseado.

Es aquí cuando surge con toda su fuerza transformadora la capacidad de decisión y de convocatoria que tienen los líderes organizacionales. La competitividad gerencial se fundamenta en el conocimiento del negocio y el dominio que se tenga de los conceptos gerenciales, del grado de desarrollo de las habilidades directivas y técnicas, y del máximo aprovechamiento que se haga de la inteligencia emocional.

La lucha por la supervivencia y crecimiento de la empresa es la prioridad máxima del gerente. En un mundo globalizado, este imperativo empresarial se concreta en la forma como la empresa construye y consolida sus ventajas competitivas y bien sabemos que ellas nacen de la capacidad creativa del personal para desarrollar propuestas de valor

para los clientes de los segmentos de mercado en los cuales operan, buscando un impacto de tal magnitud que puedan asegurar su fidelización.

¿De dónde surge entonces la motivación necesaria para que las personas desarrollen todo su potencial creativo e innovador en pos de los objetivos de la empresa?

Si bien es cierto que esta cualidad está íntimamente ligada a su idoneidad, no es menos cierto que esta característica surge cuando existe un líder que haya sido capaz de construir una visión compartida con su gente, de mover los mejores sentimientos y emociones en torno a proyectos innovadores, de hacerlos sentir como verdaderos empresarios internos que se crecen ante las dificultades, de crear ambientes favorables para el desarrollo armónico de las competencias que permitan asegurar un desempeño sobresaliente. Es evidente la relación que existe entre una cultura organizacional competitiva y un liderazgo dinámico, transformador e inspirador del crecimiento integral de las personas.

Las empresas en el cuales se evidencia este tipo de liderazgo, generalmente poseen las siguientes características:

- Sienten pasión por el servicio al cliente

- Son flexibles
- Son fácilmente reconfigurables.
- Sus procesos son simples y ágiles
- Se centran en la creación de valor y control del desperdicio
- Sus relaciones de trabajo se basan en la contribución del personal
- Se plantean relaciones 'gana gana' con sus proveedores
- Se comparte información con el personal a todo nivel
- Poseen alta conectividad
- Son poco jerarquizadas
- El trabajo en equipo es de alto desempeño
- Se patronan con estándares de categoría mundial.