



Plan Lux fue fundada en 1985, en México. El área de especialidad es la Capacitación Vivencial (Asociación) para sensibilizar, inducir y alinear al TALENTO AAA a la propia visión-misión de la organización en el “aprender-practicar-enseñar-validar” (APEV) por medio de las Neurociencias Psicopedagógicas para adultos y sus experiencias.
www.planlux.com.mx

Roberto Perezcuervo Flores es Gerente de Capacitación Vivencial de Plan Lux. Es Ingeniero Industrial por el Centro Nacional de Enseñanza Técnica industrial (CeNETI).

Organizaciones Huérfanas

Las organizaciones que respetan la dignidad humana (Factor Humano-FH) tienen fondo y forma, sin importar el nivel de actividad o responsabilidad en el desarrollo económico-social.

Cuando el Factor Humano realiza alguna actividad, tal como lo hace el estratega principal, el táctico, o el que lleva las funciones más simples, se le debe respeto a su dignidad humana, pues es parte de la organización.



En un hospital, el personal de intendencia también debe ser dueño de su trabajo de calidad, al realizar perfectamente sus labores de limpieza; cualquiera que esté laborando o visitando estará seguro y mejor protegido contra los rotavirus o coronavirus. Es por eso que, cuando se comparten beneficios, el desarrollo económico-social es mayor.

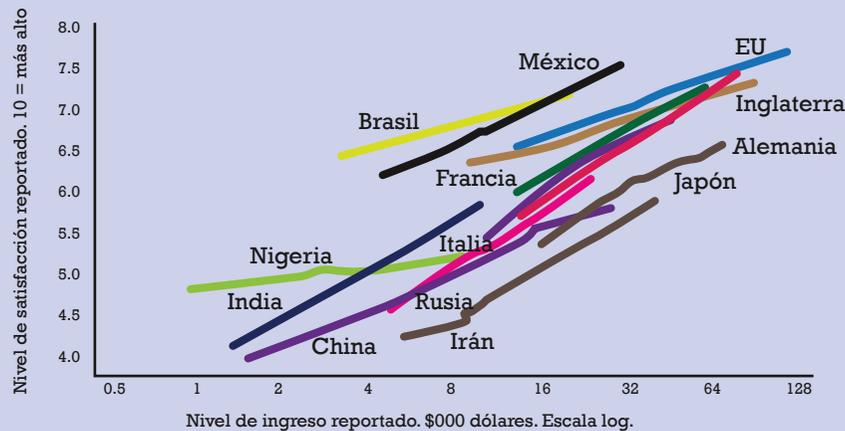
Se llaman enfermedades huérfanas o raras las que se forman en los organismos vivos debido a que el sistema inmunológico cambió su actuar original, convirtiéndose en flagelo de sus receptores. Los glóbulos blancos -leucocitos y linfocitos- transforman su estructura y función de protección para lo que servían, produciendo daños severos y continuos a donde quiera que llega la sangre.

Parafraseando lo anterior, entendemos como ‘organizaciones huérfanas’ a las instituciones y/o empresas que limitan la búsqueda de una mejor estrategia y enfoque para trabajar con visión-misión, talento y congruencia entre lo que se debe hacer y se realiza, en los diferentes niveles de responsabilidad o acciones cotidianas, desde el grado superior hasta lo básico, y pueden ser autodestructivas (entropía) en lo organizacional.

Tras determinar la orfandad, muchas veces se dice que fue por factores externos, por confundir los síntomas o por ser una forma de justificación a su autocomplacencia. El autoengaño lo usan como pretexto, mismo que no conduce a soluciones apropiadas.

Identificar los síntomas reales, por medio de un diagnóstico asertivo, asocia o ubica los aciertos o deficiencias. Las organizaciones proactivas empiezan por el análisis funcional en un momento determinado. El Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) toma en cuenta áreas como Finanzas, Comercial, Operaciones, Abastecimientos, Administración, Recursos Humanos,

¿MÁS PLATA, MÁS SATISFACCIÓN?



Fuente: Estudio de Belsey Stevenson y Justin Wofer, NBER, Abril 2013

Tecnología y Medio Ambiente.

Los organismos donde falta Sensibilización-Inducción-Alineamiento (FSIA) inicial de capacitación, generalmente validan los KPI'S negativos más comunes: alta rotación de personal, ausentismo, accidentes laborales, ausencia de Creación de Valores Compartidos (CVC equivalente a clientes-proveedores internos-externos).

Los entusiastas de los sistemas de FSIA rechazan los cambios positivos y propositivos en sus organizaciones, evitando potenciar y/o sobresalir a pesar del contexto donde se desenvuelven.

En los países desarrollados o de alto rendimiento, los gobiernos influyen a sus ciudadanos para ser productivos (mayor capacidad de producción de productos y servicios con menos gastos), competitivos (que superen su propio rendimiento) y competentes (asertivos, y con capacidades suficientes para participar y triunfar en las batallas comerciales en el mercado global).

Los países, instituciones y organizaciones públicas o privadas necesitan conocer hasta dónde están afectados o infectados de la pérdida de talento en sus organizaciones, pues

esto destruye el sano nivel de desarrollo permanente.

La Gestión Humana (GH) puede usar el método de prospección de cuatro pasos para el diagnóstico de las organizaciones huérfanas:

1. Definir, observar e identificar incrementos diferenciados en las cifras de los Indicadores Negativos (IN). El área de RH prioriza un actuar que forma y arraiga la burocracia organizacional; esto mantiene un *status quo* limitante.
2. Medir y verificar con cuánto FH competente a nivel de Talento AAA (Actitud, Aptitud, Altitud) asociado en general cuentan. Por falta de vinculación el talento desaparece, no continúa y/o actúa sin compromiso, productividad y competitividad.
3. Escuchar y evaluar el clima y la cultura organizacionales (el *PNUD* identifica: implicación, cohesión, apoyo, autonomía, presión, organización, claridad, control, innovación y comodidad), y por medio de *benchmarking* se determina el grado de facilidad o dificultad para hacer más rápidos y mejores los cambios requeridos y así conquistar paradigmas positivos.

Lo peor es cuando los dueños y/o directivos, por ideologías y/o prejuicios, no tienen interés en cambiar su estilo de organización, hasta que su incapacidad da entrada a nuevos organismos o instituciones competentes que sí aprovecharon las oportunidades.



Identificar los síntomas reales por medio de un diagnóstico asertivo asocia o ubica los aciertos o deficiencias. Las organizaciones proactivas empiezan por el análisis funcional en un momento determinado.

4. Analizar el tipo de forma de trabajar las interrelaciones personales-grupales e identificar si son proactivas o reactivas.

Lo anterior sirve para conocer cómo los directivos y sus mandos medios afectan las estrategias-enfoque-acción, en lo que debería ser una sana Gestión Humana Proactiva (GHP). Los niveles inferiores imitan las conductas y repiten el comportamiento equivocado sucesivamente, por lo que seguirán teniendo medianía de resultados, e incluso fracasos.

La GHP es impulsora del FH para que labore a niveles de Talento AAA asociado, haciendo efectivos-afectivos los principios de respeto/dignidad de los Impulsores del Saber (IS) o de quienes contratarán.

Lo peor es cuando los dueños y/o directivos, por ideologías y/o prejuicios, no tienen interés en cambiar su estilo de organización, hasta que su incapacidad da entrada a nuevos organismos o instituciones competentes que sí aprovecharon las oportunidades para cambiar su forma de actuar evitando los vacíos en el mercado de productos y servicios.

Si los organismos pierden talento o falta

atracción del mismo, verán su autodestrucción. Van a faltarles piernas que les lleven a mejores niveles de retos-resultados económicos-sociales.

Es más fácil nivelar una mesa de tres patas que una de cuatro patas. Eso aplica cuando la GH trabaja con el Factor Humano, basándose en Disciplina-Organización-Congruencia (DOC).

Con lo anterior y su análisis:

- ¿Puede contestar qué es lo que su organización produce y/o mantiene en cada servicio o producto que genere un alto valor agregado para Crear Valores Compartidos (CVC)?
- ¿Ya cuentan con una Gestión de las Relaciones con los Clientes (CRM, por sus siglas en inglés)?
- ¿Está dispuesto a salir de la etapa crítica que ahoga a las organizaciones huérfanas?

En el sitio planlux.com.mx, en el apartado 'conocer más', encontrará la segunda parte de este artículo, en el cual se expone lo que hay que hacer para generar Organizaciones Proactivas (OP) al identificar, trabajar o atraer al Talento AAA asociado como estrategia de un desarrollo consistente.