

0 9 5

¿CUÁLES SON LAS PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DE UNA EMPRESA CON UNA CULTURA AVANZADA EN INNOVACIÓN, DIVERSIDAD Y COMPETITIVIDAD DE CLASE MUNDIAL?

62%

de los empleados está moderadamente comprometido con su organización, el 14% lo está altamente y el 24% no lo está.

Fuente: Towers Perrin Global Workforce Study, 2007.



Cultura es entendida como la interacción cotidiana de los conocimientos, valores y actitudes prevalentes entre los integrantes de una empresa como organización social.

Toda corporación que se considere altamente competitiva o avanzada, requiere destacar, entre sus atributos, una cultura impulsora de la creatividad e innovación continuas. El fomento a la diversidad y una pasión manifiesta de sus integrantes la hará cada día más competitiva a los ojos de sus clientes y consumidores.

Lo anterior nos lleva a ubicar el término diversidad como un concepto de inclusión que implica respetar y promover la aceptación de las diversas formas de pensamiento e interpretación del mundo, aplicado al trabajo en las empresas.

Las organizaciones que lideran sus mercados, generalmente son aquellas en las que los principales componentes generadores de una cultura de innovación, diversidad y competitividad de clase mundial interactúan de una forma armonizada (American Management Association, 2007).

Asimismo, las empresas que competitivamente destacan a nivel global son las que responden positivamente a la pregunta: ¿tomamos decisiones acerca de nuestra gente con el mismo rigor y análisis como aquellas relacionadas con nuestras inversiones, clientes, productos y tecnología?

Uno de los factores clave en la determinación de qué tan exitosas son las empresas -en cuanto a lograr una cultura sustentable de innovación, diversidad y competitividad- es qué tanto logran el compromiso de sus empleados. Una encuesta realizada por Towers Perrin muestra cinco factores emocionales y cuatro

racionales para lograr el compromiso de los empleados.

EMOCIONALES

1. Me intereso genuinamente en el futuro de mi organización.
2. Me siento orgulloso al decirle a otros que trabajo en mi empresa.
3. Mi trabajo me proporciona un sentido de logro personal.
4. Recomendaría trabajar en mi compañía a un amigo.
5. Mi organización me inspira a dar mi mejor esfuerzo en el trabajo.

RACIONALES

1. Entiendo cómo mi área contribuye al éxito de mi empresa.
2. Comprendo cómo mi rol se relaciona a los objetivos y metas de la organización.
3. Estoy dispuesto a aportar un esfuerzo adicional para contribuir al éxito de mi compañía.
4. Estoy personalmente motivado para ayudar a que mi organización sea exitosa.

COMPONENTES INTERACTIVOS DE ORGANIZACIONES DE ALTO DESEMPEÑO



Jorge A. Jáuregui Morales

DIRECTOR CORPORATIVO DE RECURSOS HUMANOS DE BRISTOL-MYERS SQUIBB DE MÉXICO, S.A. DE C.V.

ESTUDIOS: Maestría en Orientación y Desarrollo Humano por la Universidad Iberoamericana.

HA FORMADO PARTE DE: Unilever-BestFoods Latinoamérica basado en Nueva York.