

¿Qué universitarios necesita la empresa actual?

(Which university students does the present companies needs?)

Goienetxe Bilbao, Jesús
Mondragón Corporación Cooperativa
Pº José Mª Arizmendiarieta, 5
20500 Mondragón

BIBLID [1137-442X (1997), 4; 41-43]

En este contexto la respuesta adaptativa de la empresa se podría resumir en una palabra INNOVAR. innovar constantemente para mantenerse compitiendo entre los que son capaces de satisfacer /as demandas de un mercado en el que predomina la oferta. Los líderes de nuestras organizaciones empresariales tienen que asumir esta necesidad de innovación constante como el núcleo de su profesionalidad. Tienen que ser los impulsores de la innovación y el cambio en este nuevo contexto. Su perfil se debe caracterizar por las siguientes capacidades: Capacidad de moverse con soltura en el mundo, Capacidad de ser interlocutor tecnológico, Capacidad de comprender y manejar los conceptos de la gestión empresarial, Capacidad de promover la creatividad de las personas que componen la empresa.

Palabras Clave, Adaptarse. Globalización. Innovar. Manejar los conceptos de la gestión empresarial. Compromiso con las personas.

Testuinguru honetan, enpresa egokitzeko erantzuna hitz banean bil daiteke: BERRIKUNTZA. Etengabe eraberritzea, eskaintza nagusi den merkatua baten eskariak betetzeko gai direnen arteko lehiaketa horretan iraun ahalizateko. Gure enpre-setako buruzagiek etengabeko berrikuntzaren premia han beren profesionaltasunaren muintzat hartu beharra dute. Berrikuntzaren eta aldakuntzaren bultzatzaile izan behar dute testuinguru berri honetan. Honen perfilak honako gaitasun hauek izan behar ditu: Munduan aise mugitzeko gaitasuna, solaskide teknologia izateko gaitasuna, enpresa gestioaren kontzeptuak ulertzeko eta erabiltzeko gaitasuna, enpresa osatzen duten pertsonen ahalmen sortzailea sustatzeko gaitasuna.

Giltz-Hitzak: Egokitzea Globalizazioa. Eraberritzea. Enpresa gestioaren kontzeptuak erabiltzea. Pertsonetikiko konpromezua

Dans ce contexte la réponse d'adaptation de l'entreprise pourrait se résumer en un seul mot: INNOVER. Innover constamment pur se maintenir en concurrence avec ceux qui sont capables de satisfaire les demandes d'un marché dans lequel l'offre prédomine. Les leaders de nos organisations d'entreprises doivent assumer cette nécessité d'innovation constante comme le noyau de leur profession. Ils doivent être le moteur de l'innovation et du changement au sein de ce nouveau contexte. Leur profil sera caractérisé par les capacités suivantes: capacité de se mouvoir dans le monde avec aisance; capacité d'être interlocuteur technologique; capacité de comprendre et d'utiliser les concepts de la gestion d'entreprise; capacité de promouvoir la créativité des personnes.

Mots Clés. S'adapter Globalisation innover Utiliser les concepts de la gestion d'entreprise Engagement envers les personnes.

- La empresa necesita responder adecuadamente a las demandas del entorno. Vivir, sobrevivir, es sinónimo de adaptarse.
Si hubiera que elegir algunos rasgos más característicos del entorno actual, yo destacaría estos tres aspectos:
 - La “globalización del mercado”, que nos impone la necesidad de competir sin tregua y sin cuartel para sobrevivir.
La influencia de las tecnologías de la información y comunicación en la aceleración del cambio en todos los órdenes (tecnológico, económico, cultural, etc.).
 - El valor de lo individual (la libertad, el riesgo, las diferencias individuales) frente a lo colectivo (la igualdad, la armonía, la seguridad).
- En este contexto la respuesta adaptativa de la empresa se podría resumir en una palabra INNOVAR. Innovar constantemente para mantenerse compitiendo entre los que son capaces de satisfacer las demandas de un mercado en el que predomina la oferta:
 - Innovar para mejorar el producto y sus prestaciones.
 - Innovar para mejorar los costes de producción
 - Innovar para mantener la tensión productiva y la implicación voluntaria de todas las personas en los fines de la empresa.
- Los líderes de nuestras organizaciones empresariales tienen que asumir esta necesidad de innovación constante como el núcleo de su profesionalidad. Tienen que ser los impulsores de la innovación y el cambio en este nuevo contexto. Su perfil se debe caracterizar por las siguientes capacidades:
 - Capacidad de moverse con soltura en el mundo. No solamente en el “mundo tecnológico”, sino en el mundo real, como complejo inmensamente rico de culturas.
 - * Es importante el conocimiento de idiomas
 - * Es importante ser capaz de intervenir en reuniones y encuentros internacionales.
 - Capacidad de ser interlocutor tecnológico. La empresa no puede pretender hoy investigar en el sentido pleno del término. La investigación se realiza en las universidades y centros tecnológicos especializados. Los departamentos de la empresa se han convertido hoy en gestores de la tecnología que necesitan: la rapidez de la innovación tecnológica no permite que la empresa ejerza otra función en relación con la investigación.
 - Capacidad de comprender y manejar los conceptos de la gestión empresarial: la Estrategia, las Finanzas, el mercado, etc.
 - Capacidad de promover la creatividad de las personas que componen la empresa. Las empresas no necesitan “monjes” de la investigación e innovación.
El recurso más importante de las empresas no es su capital financiero, ni sus instalaciones, ni siquiera sus técnicos, por cualificados que sean, sino todas sus personas que conocen mejor que nadie (por ósmosis) la realidad y la potencialidad de los procesos.

Desarrollar y aprovechar el potencial de esas personas es la función más importante de los líderes de la organización empresarial.

Para esto no basta el conocimiento tecnológico, es necesaria una capacidad de relación y comunicación personal como vehículos de la influencia sobre las personas. Me detendré especialmente en el desglose de esta capacidad.

MCC ha definido un Modelo de Gestión Corporativo que recoge las líneas directrices del “deber ser” de nuestro modo de gestionar de las empresas de la Corporación. En él se concretan cinco componentes básicos de la aptitud y actitud requerida a los líderes:

- Actitud positiva hacia el cambio
- Implicación con el exterior de la empresa
- Compromiso con los objetivos de la empresa
- Asunción del rol de mando
- Compromiso con las personas

y, desglosando este último concepto de Compromiso con las personas se explicita su contenido en los siguientes términos:

- Entusiasmar
- Predicar con el ejemplo
- Crear equipo
- Conocer a los individuos
- Reconocer los esfuerzos, actitudes y resultados
- Comunicar
- Escuchar
- Facilitar el desarrollo de las personas

Transmitir orgullo de pertenencia

- ¿Hasta qué punto la Universidad tiene en cuenta estas “necesidades” de la empresa? Esta es una cuestión que podemos responder entre todos. Pienso que la realidad de la “universidad” es bastante diversa en este aspecto. No quiero aventurar juicios que serían seguramente genéricos y no suficientemente fundados.