

Lleva tu empresa al camino de la digitalización y cumple tus propósitos de negocios

Propemi
BAC Credomatic



El desarrollo de una pasión innovadora

La mayoría de las personas exitosas te dirán que siguieron su pasión, que tienes que ir en busca de ella y que todo lo demás se resolverá por añadidura. Sin embargo, no siempre quien escucha tendrá claro qué le apasiona, por lo que el consejo se vuelve poco práctico para una buena parte de los entusiastas de la innovación. Nuestro modo de enfrentar el mundo en que vivimos muchas veces nos lleva a tomar decisiones sin mayor introspección, con horizontes de tiempo bastante limitados.

El eslabón perdido consiste en aceptar que no se puede seguir algo que no se sabe qué es. Según Cal Newport, 8 de cada 10 personas ama lo que hace no porque haya tenido una idea clara de ello desde el inicio, como por haberse comprometido mucho a adquirir destrezas superiores y a tener un impacto con ello. Es decir, la evidencia sugiere que la pasión viene después de la destreza. Mucho comienza no como una pasión sino como un “área de interés menor”: si se inicia un camino con el compromiso de aprender y dominar el área, se llega a un punto de desarrollar pasión por ello.

El dominio de una competencia requiere práctica, no repeticiones. A diferencia de una serie de mecánicas e inconscientes repeticiones, la práctica aplica conscientemente la capacidad analítica para separar el todo en sus partes, permitiendo al sujeto manejar cada una de ellas de forma diestra, por separado y en conjunto. La mejora proviene justamente de esto último, tal como ocurre con el desarrollo de los músculos: el atleta se obliga a desarrollar una serie de rutinas ajenas a su cotidiano y “normal” vivir, consiguiendo con ello tonificar de forma satisfactoria sus músculos. Lo mismo pasa en la empresa: cuando los empresarios retan su forma habitual de resolver problemas, obligan a que su gestión estratégica y su operatividad consideren caminos alternativos, primero en entornos controlados (proyectos piloto, prototipos, etc.), luego en ambientes reales de mercado y a mayor escala.

El aprendizaje es la habilidad del futuro. Así como un profesional no termina de aprender por haber obtenido su título de licenciado, ingeniero, doctor, maestro, etc., igual un empresario no deja de aprender por haber obtenido excelentes resultados financieros por varios años consecutivos, reconocimientos sociales, etc. La habilidad de aprender nos permite vivir y crecer según el momento y circunstancias que nos rodean, resolver problemas a través de un marco analítico que nos vuelve resilientes al cambio, sea este gradual o repentino.

Recibe atención personalizada en pequeña y mediana empresa y solicita crédito para impulsar el crecimiento de tu empresa o para consolidar deudas actuales **llamando al 2535-5101, en www.baccredomatic.com o escribiendo a info_bacpropemi@sv.credomatic.com**

Lleva tu empresa al camino de la digitalización y cumple tus propósitos de negocios

Propemi
BAC Credomatic



La responsabilidad del aprendizaje es siempre del individuo, siendo la empresa una compañía valiosa en esta ruta. Uno de los retos de esta época es la diversidad del capital humano: a diferencia de otras épocas, donde era mucho más fácil saber el perfil de una persona basado incluso en factores demográficos, hoy en día existen una gran cantidad de estilos de vida a los que las personas pueden y quieren aspirar. En este sentido, una de las propuestas aplicada por algunas de las empresas más proficientes en innovación consiste justamente en dejar que los colaboradores asuman su aprendizaje individualmente, depositando gran parte de la carga de la decisión en ellas y transformando el rol del negocio de “imponer” a otro de “apoyar”. Los programas de capacitación pueden trabajar tres pilares:

1. Entrenamiento interno tradicional: relacionado a funciones del puesto y obligatorio, temas definidos por la empresa.
2. Entrenamiento adicional relacionado al puesto: relacionado a funciones del puesto y obligatorio, temas definidos por el colaborador.
3. Entrenamiento adicional no relacionado al puesto: opcional, los temas son definidos por el colaborador, el apoyo de la empresa es parcial o hasta simbólico.

El esquema anterior se convierte en una criba que señala al colaborador que la empresa desea que su desempeño sea cada vez más eficiente en su puesto, pero que también quiere que expanda su capacidad y propuestas en áreas nuevas, de beneficio para la empresa y para él mismo. Eso permite que te quedes con el capital humano que logrará sostener al negocio en tiempos de disrupción.

Otra idea que puede funcionar es generar plataformas que permitan a los colaboradores publicar cápsulas sobre temas diversos (según el giro pueden llegar a ser de atención al cliente, comercio minorista, etc.), dándole así un espacio para ganar un protagonismo positivo como “influencer” y “entrenador” de sus compañeros. En niveles superiores, esto se puede convertir, incluso, en una plataforma de gestión del conocimiento, generadora de potenciales activos intangibles para la empresa. De esa manera, lograrás desenterrar esos “diamantes en bruto” que yacen en tus planteles, esperando su momento de verdad.

Aprender es cambiar. No se trata solo de conocer lo nuevo, sino a la vez desaprender, quitarse cosas que ya se sabían pero que bloquean el avance. Atrévete a explorar todo un mundo de posibilidades con los productos de banca electrónica, banca móvil y pasarelas de pago que Propemi BAC Credomatic pone a tu alcance. Contacta hoy mismo a tu Ejecutivo de Negocios para obtener información sobre los productos que se ajusten mejor a tus proyectos.

Recibe atención personalizada en pequeña y mediana empresa y solicita crédito para impulsar el crecimiento de tu empresa o para consolidar deudas actuales **llamando al 2535-5101, en www.baccredomatic.com o escribiendo a info_bacpropemi@sv.credomatic.com**