

Programa GADE



Claudia Sánchez, presidente de CITA y facilitadora en el programa GADE.

Cada vez se valora más el voluntariado porque habla de los propósitos vitales de las personas. ACDE ha logrado apoyar a centenares de empresarios y empresas y aportar a la transformación de la sociedad gracias a ese voluntariado, con un impacto social que permea todas las capas hasta volverse inmedible. Uno de esos voluntariados son los facilitadores del programa GADE, grupos de hasta siete empresarios que se reúnen para profesionalizar la gestión en sus organizaciones y afrontar los diversos desafíos que se les presentan.

Claudia Sánchez es, desde hace varios años, facilitadora de un grupo del programa, por lo que buscamos su testimonio.

Contanos un poco de ti. Sos presidente de CITA...

Presidente de CITA, alterna en DERES, integro la comisión directiva de ANETRA (Asociación Nacional de Transporte carretero por autobús) y directora de GRALADO S. A. (Terminal y Shopping Tres Cruces). También soy madre de dos hijos, esposa e hija; roles importantes en la vida de las personas con los que también tenemos que buscar los equilibrios.

¿Cómo lo logras?

Primero dándole importancia a cada uno de ellos; pensando que no hay que elegir uno sino que hay que tratar de equilibrarlos, no teniendo los platos en el aire sino en la mano y con buena comunicación para que cada uno sepa en qué estás, para que también, en momentos en los que tenés que dedicarte a determinadas cosas, no signifique que dejás de lado al otro.

Pero... ¿Multiplicás el tiempo?

Lo administro y planifico mucho. Había un integrante del GADE que me decía; “no sé cómo hacés pero te acordás, aunque sea dos semanas después, que te pedimos algo”.... Soy muy ordenada y me apoyo en listas para no olvidar nada y establecer prioridades. Tengo además una actitud empática, siempre trato de ponerme en el lugar del otro lo cual a veces es bueno y a veces no tanto. Y sobre todo uno tiene que disfrutar el camino, tratando que nada sea impuesto. Hay momentos en que se tienen que tomar decisiones y ver en qué rol es necesario permanecer más tiempo sin perder de vista los demás. Recuerdo que, cuando mis hijos eran chicos, uno de los directores de la empresa me decía: “no se cómo hacés porque en el medio de los problemas que tenés que estás siempre ocupada, te llama uno de tus hijos y logras salir de todo el contexto”. Y sí, hay que separar todo eso sin perder de vista que hay que saber en lo que estás, porque sos una persona y los sentimientos y las emociones también están en juego.

¿Qué capacitación como empresaria tuviste?

Soy Licenciada en Administración de Empresas y como papá tuvo la locura de comprar esta empresa que hoy dirijo, me dediqué más a trabajar que a seguir estudiando, más allá de que me hubiese gustado ser tanto contadora como abogada. Siempre digo que hay que hacer todo para tener información. Pero mi universidad ha sido la actividad del transporte, ahí aprendí muchísimo, donde estos temas de género de los cuales se habla tanto ahora, los tuve que enfrentar en otra época y que en realidad todo depende de cómo te hacés respetar y encarás el trabajo y la actividad.

¿Cuándo comenzaste a trabajar en la empresa?

A finales de 1980 salía a estudiar, terminaba cuatro y veinte, nunca me voy a olvidar. Luego me iba a la empresa, terminaba a las ocho de la noche...tenía diecisiete años. Trabajaba vendiendo boletos, comencé en el departamento de turismo, en contacto directo con los pasajeros. Después continué trabajando en la parte de administración para también conocer todas las actividades, hasta que surgió una situación a nivel de dirección y me pidieron que fuera la directora de la empresa, y así fue que me introduje en algo de tanta responsabilidad y dedicación.



Ahora, vendiendo boletos seguramente había mujeres, pero no en la dirección ¿no?

Cuando comenzó nuestra administración, no había mujeres. A partir de entonces ser mujer no fue un obstáculo para desarrollar diferentes roles en la organización. La incorporación de mujeres en distintos ámbitos y sobre todo a nivel de dirección se dio naturalmente, atendiendo las capacidades y considerando la confianza en las personas, sin importar el género. Esto fue transformador para una empresa que por su naturaleza tenía una tendencia machista, pero muy bien aceptado y adaptado. La presencia de mujeres en aquel entonces modificó la comunicación, cambió la percepción del liderazgo femenino y fue innovadora también por la inclusión de gente joven con visiones más actualizadas respecto a la gestión. Muchos de los derechos que hoy se están aceptando ya desde esa época estaban presentes en nuestra organización. Esta etapa estuvo cargada de gente con cabeza muy abierta. En mi caso, ese era un tema fundamental y cuando se producían desvíos, supe poner las cosas en su lugar.

¿De armas tomar?

No sé si de armas tomar pero sí de ser firme y tener claros los valores y principios que nos rigen. Entonces a veces se llega a determinado límite, vos dejás a veces que lleguen a ese límite. Pero si ponés las cosas en su sitio, estas se reordenan y vas generando una trayectoria de determinadas características.

Comenzaste en ACDE hace tiempo...¿qué te atrajo?

Era una asociación que nucleaba a importantes y prestigiosas empresas, que trabajaba de una forma muy particular sobre todo a nivel de los valores y nosotros éramos una empresa innovadora para ese momento, desde el punto de vista del valor del ser humano, de poner a las personas por delante, de cuidar a la gente, hasta de pensar que era más importante la gente que el propio usuario, el cliente. Porque entendíamos que si la gente estaba contenta con su trabajo, satisfecha viniendo a trabajar, si tenía salvadas sus necesidades importantes, iba a venir al trabajo de otra manera. Siempre tuvimos una actitud desde los principios de la Iglesia, más allá que no estaban tan preestablecidos. Siempre tratamos de estar muy cerca de la gente, con una heterogeneidad muy grande. Nosotros cuando entramos a la empresa teníamos trescientos sesenta empleados, cuando hubo grandes transformaciones, y había que liderar para que la gente creyera. Era fundamental la presencia de líderes en los que se confíe y fueran seguidos para lograr objetivos. La gente cree, si les presentás un plan y le indicás hacia dónde hay que ir... Nosotros tuvimos sindicato antes de que se reinstalara la democracia. Eso también habla de una cabeza abierta en el sentido de escuchar, de negociar, de saber que hay necesidades y que todo eso permite lograr las mejores acciones.

¿Siempre te ocupó los GADE? ¿Cuánto hace que sos facilitadora?

Debe hacer unos doce años. Un día me invitaron, no sabía lo que era un GADE. Me explicaron, me dieron una gran cantidad de información y me pareció súper interesante porque creo que la soledad del poder es una de las peores cosas que sufre el empresario. Mucho más cuando no tiene los conocimientos o la posibilidad de estudiar y de acceder a esos conocimientos

sembrando futuro sustentable

SUSTENTABILIDAD · COMUNICACIÓN · DESARROLLO HUMANO

Somos una consultora enfocada en incentivar el desarrollo empresarial humano y sostenible a través de la consolidación de buenas prácticas que integren la sustentabilidad al corazón de cada empresa, proyecto u organización.

Gemma



info@gemma.uy



Empresa



Certificada

www.gemma.uy

y que tiene la valentía de emprender un negocio, o de seguir con uno, y que en definitiva se encuentra con un montón de problemáticas en épocas muy transformadoras, con muchos cambios de leyes, decretos y reglamentaciones, que han generado una necesidad de actualización de su parte, a la cual muchos no tienen acceso. Y volviendo a todo el tema de la solidaridad, uno tiene que pensar todo lo que puede dar desde un ámbito muy particular. Porque yo me he dedicado a una actividad determinada y la gente de los GADE es muy heterogénea en cuanto a sus actividades pero el fondo de los temas siempre es el mismo: las personas, los conocimientos, la tomas de decisiones, la angustia y el fracaso muchas veces, y otras la alegría de las decisiones bien tomadas y el orden que tiene que haber. El objetivo es ayudar a la gente a encaminarse por el lado de cómo hay que hacer bien las cosas para tener réditos y de mostrarles la responsabilidad que hay que asumir en esos roles con la mayor cantidad de herramientas. Creo que el GADE es un apoyo sumamente interesante y donde se genera un ámbito de participación y conocimiento. Yo podré dar mucho como facilitadora pero recibo mucho más de lo que doy, como la fermentación de cosas nuevas, el entusiasmo de la gente, que a veces no es tan joven pero que tiene muchos sueños y esperanzas de hacer cosas, el conocer actividades que uno no conoce, ver el sacrificio de gente que sola está logrando cosas increíbles y de su crecimiento. Ahí hay mucho para dar.

Hay empresarios que llevan muchos años en el grupo. Los has visto crecer, desarrollarse... ¿Qué sentís?

Es emocionante, porque a veces hacemos un parate y nos asustamos del tiempo que pasó y cuando te ponés a ver el trayecto de todo, incluso observar a los que ya no participan pero que estuvieron en el grupo y fueron también artífices de lograr los objetivos propuestos y que fueron surgiendo a partir de los GADE con el entusiasmo, la sugerencia, los planteos y sobre todo también la exigencia de los integrantes del grupo lo que lleva a que cada uno vaya logrando muchas más cosas que las que se propuso.

¿Es para cualquier empresario un GADE, o se precisa de un perfil?

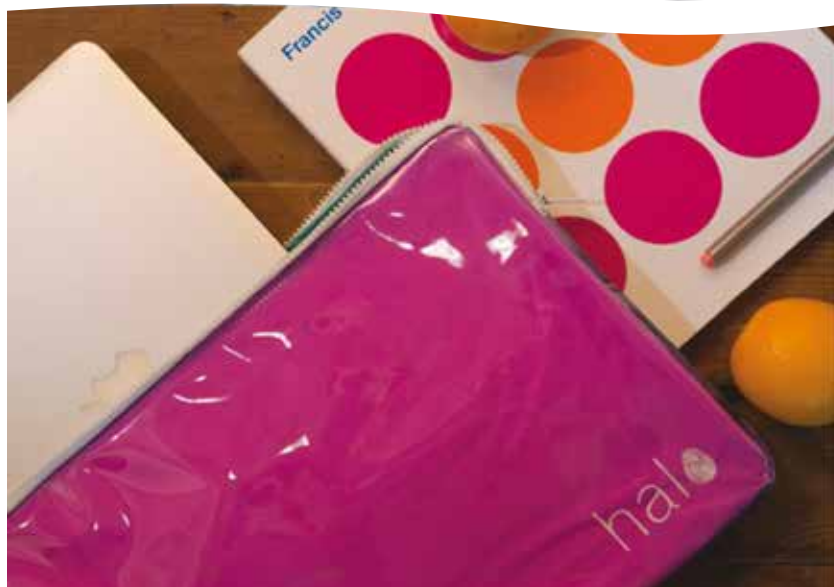
Primero que nada tenés que querer mejorar lo que estás haciendo. Segundo tener como objetivo hacer las cosas bien. Tercero tener una cabeza abierta, no podés seguir siendo “yo, yo, yo...”, porque nos cerramos y el GADE te va a ayudar a resolver problemas pero vas a tener que poner tu cuota para ayudar a los demás a tomar decisiones y a que también tus compañeros de “Directorio” logren los objetivos para sus organizaciones. También en ese ámbito tiene que haber solidaridad y escucha para los demás. Si uno va pensando solamente en resolver sus problemas, ese perfil no entra. La experiencia que hemos tenido es que una persona así decanta y se va. También hemos visto que cuando llegan momentos dramáticos o situaciones que los ponen al límite en su actividad, es cuando pretenden dejar el GADE y nosotros los convencemos que es el momento de permanecer y donde más tenemos que ayudar a que se abran las personas, cuenten dónde están realmente los problemas, no ser superficiales y meternos “hasta el hueso” para poder encontrar soluciones. Ahí es donde surgen las mejores cosas: en la apertura de los integrantes. Lógicamente en un ámbito de total confianza. La gente tiene que probar los GADE por una parte, no solo pensando en qué puedo

vender, o cómo mejorar mi negocio, que no sea solo networking como a veces se planifica para vender más. Por otra parte están las decisiones, de cómo tengo que estar acompañado y respaldado, y eso se logra porque hay una enorme sensibilidad por parte de los integrantes, realmente de ayudar al otro. Tienen que animarse a ser facilitadores. El hecho de darte a los demás, de saber escuchar, de planificar, de volver sobre un tema luego de las dos semanas después de la reunión... también es una experiencia interesante desde el punto de vista profesional para la vida y la trayectoria.

¿Les ha pasado decir “con esto no podemos, necesitamos de una ayuda externa”?

Siempre es aconsejable apoyarse en especialistas. Así sabemos que podemos contar tanto con asesores que integren ACDE, y también con una vasta red de contactos de la que dispone la asociación o sus socios. Se buscan las personas o empresas que puedan dar las soluciones a determinados temas. A esto hemos estado abiertos y es conocido por los integrantes del grupo, que cuentan con la posibilidad de tener asesoramiento de distinto tipo.

Como facilitadora soy también transmisora de valores. Dijiste anteriormente “vengo a ACDE por los valores que hay”, por una identidad de valores entre los que querías vivir, los que vivían en la empresa y los de ACDE y a su vez los transmitís.... →



Los productos Halo nacen en el programa Oportunidad de CEPRODIH, ONG que busca apoyar a personas con iniciativa emprendedora para que logren llevar adelante sus emprendimientos. Son piezas de excelente calidad, producidas con materiales reutilizados por mujeres dentro de espacios de capacitación y crecimiento.

Nuestra línea de productos es muy amplia y busca adaptarse a las necesidades de cada cliente. Nos incentiva y estimula el seguir desarrollando nuestra gestión en una sociedad responsable y justa en sus valores esenciales de respeto y solidaridad, promoviendo la paz, el trabajo digno, la familia y el cuidado del medio ambiente.

Los invitamos a explorar nuestro catálogo y encontrar el mejor producto para ustedes.

¿Cuáles son los principales valores que se transmiten en el grupo?

La confianza es una de las cosas principales. Porque en definitiva no podemos hablar o como quien dice, “desnudarnos” en una mesa de trabajo, si realmente no confiamos en el otro. El principio de la solidaridad, porque lógicamente la gente tiene que saber que hay un momento para él pero que también hay un momento para el otro. Y también el querer hacer las cosas bien, porque uno de los temas fundamentales es que los proyectos se inician sin tener en cuenta quizás todas las obligaciones que hay que tener presente, y luego como facilitadores tenemos la responsabilidad de encaminar a los participantes a que las cosas se hagan correctamente para proyectar un negocio en forma seria y responsable.

El respeto es muy importante también, porque da lugar a que tengas tu momento y los demás tengan el suyo y que tengamos también, cuando hay un problema una “alerta roja”, ahí sabemos que podemos llamar y estar en contacto con el otro que nos va a recibir con atención e interés.

Tu estás en una empresa donde, por su dimensión parece fácil poder decir “ocupémonos de las personas”. ¿Pasa lo mismo en una pequeña empresa?

Creo que ocuparse de las personas es siempre importante, con las limitantes que eso puede generar. Yo digo que las empresas tienen que ser humanas pero cuando hay momentos difíciles, donde hay que tomar decisiones y parecería que ser humana sería no tomar esas decisiones, hay que pensar en lo que es mantener una fuente de trabajo y la concientización de lo que significa. Y ahí el humanismo va por cómo se toman las decisiones, cómo se comunican las cosas y en ese sentido hay que salvar también algunos problemas. Porque a veces en las empresas grandes el humanismo va por un lugar pero no hay tanto contacto directo con todas las personas, lo que no ocurre en empresas pequeñas donde se distorsiona un poco la confianza. En realidad hay que mantener las distancias necesarias, sin perder la humanidad y el acercamiento con la gente, sabiendo que el objetivo también es el de la empresa que es el de todos los que la integran.

La pandemia mundial nos ha puesto en una situación de gran incertidumbre, viviendo una crisis inigualable y con dificultades de proyección a futuro. Ello genera muchas emociones en todos los niveles en los que nos movemos, pero **debemos ser muy cautos y resulta imperioso mantener la calma, estar muy informados y conectados con quienes pueden ayudarnos, asesorarnos y de esa manera tomar decisiones más acertadas.** Por ello participar en estos grupos se hace más necesario porque los empresarios se encuentran aún más solos y necesitan para poder afrontar este día a día tan complejo, la contención, un ámbito donde poder desahogar sus emociones pero también donde se acompañe a tomar las decisiones necesarias para afrontarlo, potenciando el equipo, escuchando todas las sugerencias pero sin olvidar que está en cada líder la determinación final que es la toma de decisiones. También será momento para quienes carezcan de este valor, incorporarse.

