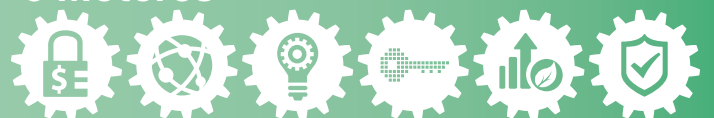


¿Qué hacer si no trabajan en equipo?



6 Motores



para hacer Mejores Negocios

De forma general, sabemos que las organizaciones buscan aumentar su rentabilidad y maximizar las utilidades, enfocando sus energías en mejorar los procesos, las materias primas utilizadas; e inclusive, los presupuestos destinados a los departamentos estratégicos, como el de calidad.

No obstante, uno de los puntos que he observado poco en las metas estratégicas de las empresas, es enfocarse en perfeccionar las capacidades de sus colaboradores. Y no me refiero únicamente al desarrollo de habilidades con tal de dar cumplimiento a lo establecido en leyes o reglamentos en materia de trabajo o seguridad social, sino ver más allá del aspecto técnico o profesional; es decir, mejorar en que nuestro equipo se relaciona e interactúa con y dentro de la organización.

Lo comento, pues en las empresas solamente existen dos tipos de colaboradores. Los que no saben trabajar en equipo y los que claramente no quieren trabajar en equipo.

En consecuencia, es frecuente que los grandes proyectos o planes definidos por los consejos de administración de las empresas, no llegan a buen puerto debido a que los colaboradores no logran hacer suya la idea y concentrar sus esfuerzos hacia un solo punto. O lo que es peor!; entienden la idea, pero no la comparten y enfocan sus energías para un beneficio personal que termina sin excepción por perjudicar a la organización.

Por eso, es importante que las áreas de Recursos Humanos, estén al tanto del desarrollo del talento integral de su personal y se enfoquen en apoyar a los líderes de la organización utilizando diversos mecanismos que permitan generar un ambiente de comunicación efectiva y entendimiento precisamente de los objetivos generales de la organización.

De lo contrario y haciendo una analogía, la empresa se convertiría en una barca cuyo capitán la pretende dirigir a puerto, pero cada uno de sus integrantes se esmera - en su ego- en remar en direcciones distintas. Haciendo en consecuencia, que la barca nunca llegue a su destino.

Dicho todo esto, es importante que estén al tanto y consideren que la tendencia en las auditorías de

procesos relacionadas con el capital humano, ya no se limitan a verificar el cumplimiento regulatorio en términos de capacitación y adiestramiento, sino que están enfocadas en desarrollar íntegramente al personal.

Es decir, enseñarle a trabajar en equipo y que viva los valores de la organización para que le sea más simple formar parte del perfil de la empresa, son ahora algunos de los nuevos enfoques que se están utilizando como estrategias de alta dirección para lograr así un mayor potencial de los trabajadores; y en consecuencia, llegar al punto que mencioné al comienzo de esta columna: Aumentar la rentabilidad y maximizar las utilidades que genera la empresa.

Lic. Ernesto Cerda Rodríguez
Socio DEC

