

Gestión para el Crecimiento y el Desarrollo

LOS PROFESIONALES DE OP GROUP, TRABAJANDO DESDE UNA
PERSPECTIVA SISTÉMICA MULTIDISCIPLINARIA, LO AYUDARÁN
SOLUCIONAR PROBLEMAS MEJORA DEL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL

Denominamos **“Gestión para el Crecimiento y el Desarrollo”** a una metodología de intervención en organizaciones que utiliza un conjunto de herramientas aplicadas de manera integral, con el objetivo general de mejorar el desempeño de los empleados en relación a los objetivos estratégicos de la organización.

A veces, las organizaciones presentan una serie de situaciones que no les permiten desarrollar en forma óptima todo el potencial de sus recursos humanos, para así lograr su máxima competitividad. La mayoría de las veces, estas situaciones parecen ocultas o no se quieren reconocer. Como normalmente se piensa que son temas difíciles de resolver, sólo se ataca la causa aparente a través de métodos poco comprometidos, relacionados con capacitaciones o reubicación de personal.

Algunas de estas típicas situaciones que se detectan son:

- Existencias de conflictos dentro de la empresa, con la consecuente generación de tensiones entre las áreas de trabajo e incremento del estrés.
- Ocultamiento de información, fallas de comunicación.
- Dificultades para el trabajo en equipo.
- Falta de compromiso y/o motivación.
- No cumplimiento de objetivos en trabajos específicos, o de operación en general.
- Comportamientos personales no alineados con la estrategia de la empresa.
- Falta de respuesta ante problemas críticos; indisciplina.
- Crisis de liderazgo.
- Crisis para el manejo del cambio, la innovación y la creatividad.
- etc.

Las habilidades y las funciones que cada empleado cumple, el manejo interpersonal, la motivación y la innovación, son los pilares necesarios para la construcción de un espacio de trabajo armonioso y efectivo, que permita la gestión eficaz de la empresa.



A través del presente servicio se ayuda a buscar soluciones que puedan ser utilizadas e incorporadas para que los empleados se sientan **motivados dentro del espacio**

laboral, puedan **ser creativos, busquen el bien común** y no sólo el propio, dentro del área de trabajo y en toda la organización.

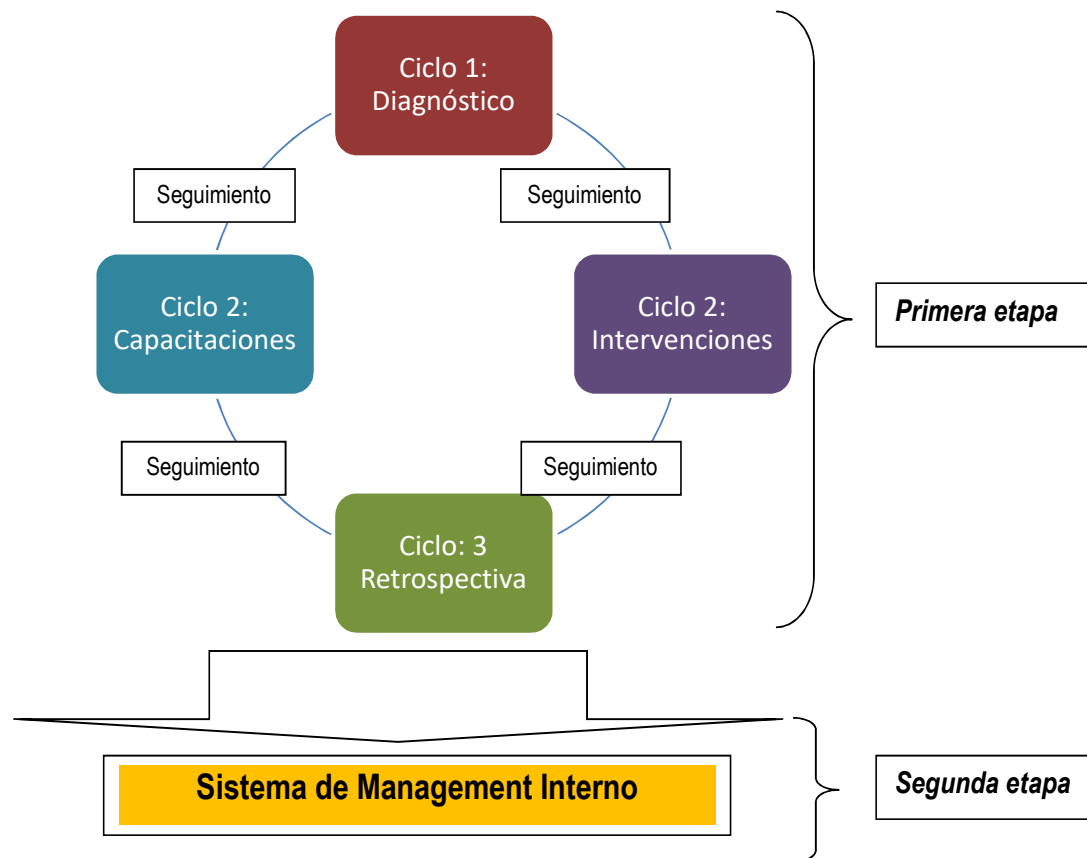
Hablamos de una **aplicación integral** porque se generan recursos en el personal para que puedan transformarse en **prácticas instaladas y mantenidas a largo plazo**.

Estas prácticas, destinadas a los **mandos medios**, contribuyen a:

- ✓ una mayor **profesionalización**,
- ✓ un **cambio positivo en las actitudes**,
- ✓ la **mejora de la gestión**,
- ✓ un marco de **reingeniería de procesos, y crecimiento**.

Cuando una persona realiza un curso aislado y luego no tiene el espacio o la posibilidad de compartir lo aprendido, de intercambiar inquietudes, de revisar sus avances y realimentar comportamientos; generalmente de a poco, todo lo incorporado como positivo va perdiendo valor y termina volviendo a las viejas prácticas.

Nuestra experiencia en la gestión de organizaciones, nos ha permitido desarrollar esta metodología, en 2 etapas, cuyo esquema básico se muestra a continuación:



Primera etapa:

Ciclo 1: Diagnóstico

Objetivo: Elaborar un mapa de los problemas relacionales que están afectando el pleno desarrollo de la organización.

El diagnóstico organizacional es una herramienta que, por medio de reuniones y entrevistas, ayuda a la organización a tener una visión clara y externa de la realidad actual, basado en las relaciones interpersonales.

Entre los principales ítems que se evalúan se encuentran los siguientes:

- Comunicación.
- Cultura organizacional (formal: la pautaada por la empresa, y la informal).
- Clima organizacional.
- Tipos de liderazgo.
- Cooperación / Conflicto.
- Roles

El análisis de todos estos ítems nos brinda información clave para la resolución de problemas. La vida organizacional se construye todos los días y se arma una red de sostén de situaciones. Generalmente esta construcción no tiene un arquitecto y se va realizando a medida que aparecen los problemas. De la misma manera que en una casa, lo que fue una solución en algún momento puede transformarse en un problema que, de tan naturalizado, no se ve.

La importancia del diagnóstico es descubrir y desnaturalizar comportamientos arraigados dentro de la organización, permitiendo desestructurar viejas costumbres y encontrar caminos más actualizados y viables para la solución de conflictos.

Ciclo 2: Capacitación e Intervenciones

A partir del diagnóstico se presentará un plan de trabajo acorde a lo relevado.

Las capacitaciones y las intervenciones pueden estar dirigidas a:

- Toda la empresa.
- A uno o más grupos de la empresa.
- A las relaciones dentro de un equipo de trabajo.
- A las relaciones entre personas.
- Un rol particular dentro de la empresa.
- Una persona en particular.

Capacitaciones: se profundizará sobre los temas que se evalúen a través del diagnóstico, como necesarios para cada área.

Objetivo: Lograr que las personas aprendan a mejorar sus relaciones interpersonales, y a ofrecer así soluciones más creativas a los problemas planteados.

¿Por qué son importantes las capacitaciones? Capacitar al personal es tan importante como el desarrollo de los otros ámbitos de la organización. El capital humano es un recurso fundamental y es lo que hoy hace la diferencia competitiva. Una persona que se encuentra en el puesto correcto y es capacitada, refleja a través de su motivación los cambios estratégicos que pueden hacer crecer a su empresa. La capacitación debe ser pensada como el primer paso hacia un cambio necesario, no sólo para que ella crezca sino para que se transforme en un lugar donde las personas quieran trabajar. Las capacitaciones son sólo el punto de partida, ya que debe tener un ambiente adecuado donde desarrollarse.

Las capacitaciones típicas que pueden desarrollarse se centran, en principio, en los siguientes temas:

- Motivación.
- Liderazgo.
- Comunicación (reuniones, conferencias, compartir información).
- Innovación.

- Trabajo en equipos colaborativos.
- Cambio.
- Nuestro tiempo. Espacios de trabajo armoniosos.
- Solidaridad.
- Creatividad.
- Planificación.
- Recursos.
- Visión, Misión, Valores.
- Metodologías ágiles.
- Evaluación y Retrospectiva.
- Estrés laboral.

Intervenciones:

Objetivo: Desarticular situaciones personales que influyen en el desarrollo laboral.

Las tensiones son todas las situaciones no dichas (diferencias en la personalidad, decepciones, expectativas o preferencias no dichas, discusiones o conflictos, diferencias en el concepto personal de lo que debería ser correcto). Se encuentran en todos los ámbitos de nuestra vida, solo que cuando están en el espacio laboral, son las que frenan y hasta detienen los cambios y los desarrollos que deben generarse en una empresa que crece.

Las intervenciones son puntos de apalancamiento para descomprimir tensiones, hablar y cambiar el punto de vista del otro. El diagnóstico descubre estos puntos que son necesarios para el cambio profundo en la dinámica laboral.

Ciclo 3: Retrospectiva y seguimiento

Objetivo: Evaluar el desarrollo del plan integral.

La evaluación del desarrollo del plan integral, en la que se tendrán en cuenta los objetivos planteados en el diagnóstico, se realizará a través de técnicas de retrospectiva, las cuales permiten observar la evolución desde el comienzo del plan integral hasta cada etapa parcial y final. Las técnicas ágiles de retrospectiva tienen la particularidad de ser breves pero muy eficaces y en poco tiempo se pueden lograr conclusiones muy importantes para el trabajo de las diferentes áreas.

Algunas de las técnicas son las siguientes:

- Check in.
- Histograma satisfacción.
- Planificación de las mejoras.

Seguimiento:

El seguimiento se dará a través de informes dados a conocer a medida que se vayan realizando los ciclos, estos informes mostrarán la manera en la cual cada una de las acciones van realizando cambios dentro de la empresa.

Segunda etapa: Construcción de un Sistema de Management Interno (SMI)

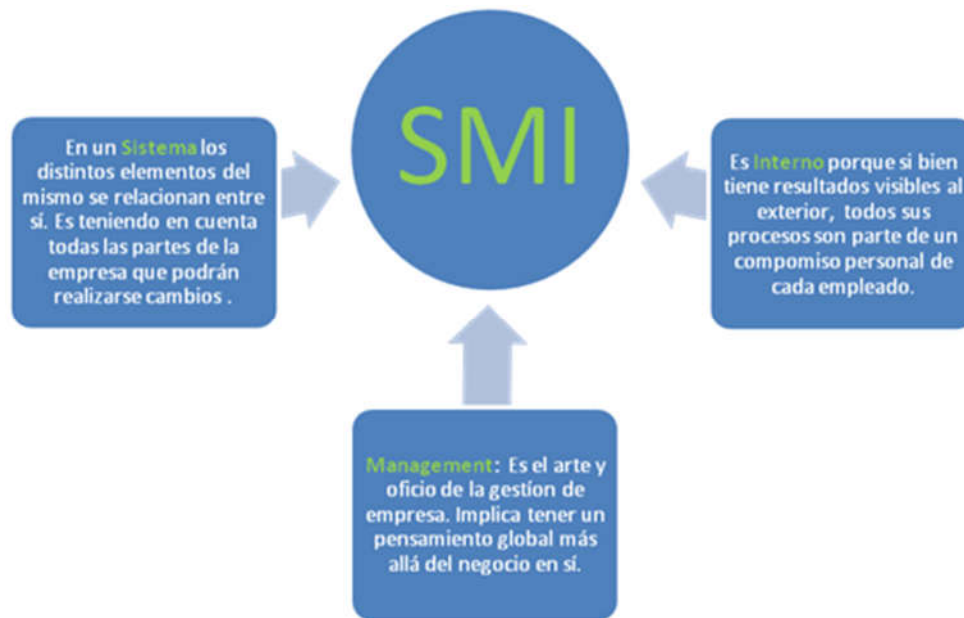
Objetivo: Desarrollar un sistema personalizado para la organización, a través del cual puedan detectar dificultades y resolverlas.

Se creará un ámbito dentro de la organización en el que los mismos empleados puedan apropiarse de los espacios de diálogo, encontrar respuestas, sentirse motivados y

motivar a otros. La búsqueda estará orientada a capacitar a los empleados, que forman parte de los equipos de trabajo que dan vida y permiten el desarrollo de la empresa, para que puedan redefinir sus requerimientos individuales y sociales.

Asimismo, se formalizará la Gestión de los RRHH, a través de la consolidación de las herramientas de gestión:

- Gestión de Programas de Formación
- Gestión de Competencias
- Evaluación del Desempeño



El SMI tendrá los siguientes indicadores:

- Misión (personal y empresarial).
- Visión (personal y empresarial).
- Valores.
- Motivación.
- Relaciones interpersonales.
- Relaciones inter área.
- Encuesta a clientes.
- Encuesta a empleados.
- Comunicación.
- Trabajo en equipo.
- Liderazgo.
- Innovación
- Brechas de competencia

OP Group es el especialista en sistemas de gestión organizacional...