

Pensar es el trabajo más difícil que existe. Quizá esa sea la razón por la que haya tan pocas personas que lo practiquen.”. Henry Ford

Hagamos empresas Sanas

Una propuesta que salva

En una sala de emergencias un herido tiene un sangrado severo, desde luego que habrá que prepararse para transfundirle sangre al paciente, lo prioritario, estratégico y lógico será parar el sangrado.

Esto que resulta tan obvio para los miembros de un equipo médico no es aplicado en la mayoría de las empresas manufactureras del Bajío. Sin duda uno de los grandes problemas de las empresas es la rotación de personal, el sangrado severo, y todos se enfocan al reclutamiento que sería el equivalente a la transfusión en lugar de parar el sangrado.

Parar el sangrado de personal en las empresas con frecuencia se atiende con *métodos que buscan sin querer encontrar*, como las encuestas de salida o tal vez algún ejercicio de tormenta de ideas para identificar causas.

Patrick Lencioni, en su libro *La Ventaja*, nos permite evitar que nos auto-engañemos, con respuestas simplonas como; Así está el mercado, la gente no se pone la camiseta, es un problema de supervisores, y muchas más. Recordé a Sor Juana Inés de la cruz con aquello de “Directivos (Hombres) necios que acusáis a los demás (La mujer) sin ver que sois la causa de lo mismo que juzgáis”

Lencioni afirma “La diferencia entre las compañías exitosas y las mediocres no tiene tanto que ver con lo que saben, sino con lo saludables que son. Una compañía es saludable cuando es íntegra, coherente y completa; cuando su gerencia, las operaciones y la cultura están unificadas. Las organizaciones saludables superan con creces a las compañías que no van más allá del análisis de datos, pues cuentan con la ventaja”

La gente no renuncia a las empresas, renuncia a sus equipos directivos.

Desde luego que la gente se considera mal tratada por la prepotencia y abusos, desde los más sutiles hasta los grotescos o delincuenciales, de los supervisores, el personal de recursos humanos, los gerentes, y otros, pero ellos solo viven y actúan así porque la cultura empresarial es disfuncional.



Un día me reclamó un director general arguyendo “Tú dices que yo soy responsable de todo lo malo que pasa acá” y mi respuesta fue simple ¿Cuál es el título de tu puesto?

Un director dirige, lo bueno y lo malo dependen de su dirección. Los equipos directivos sanos paran la sangre, eliminan las causas, y crean culturas de éxito.

En **HR Alliance México** apoyamos la construcción de empresas sanas, con métodos que aprovechan las diversidades y provocan confianza, integración, pero sobretodo soluciones inteligentes.

Pedro Garza

Facilitador Organizacional Sénior

HR Alliance México

pgarza@hralliance.com.mx

www.hralliance.com.mx

Para mayor información de los servicios propuestos comunicarse con:
T. 52(444) 2981911, 2440612, 1683074, 01800-286-8785