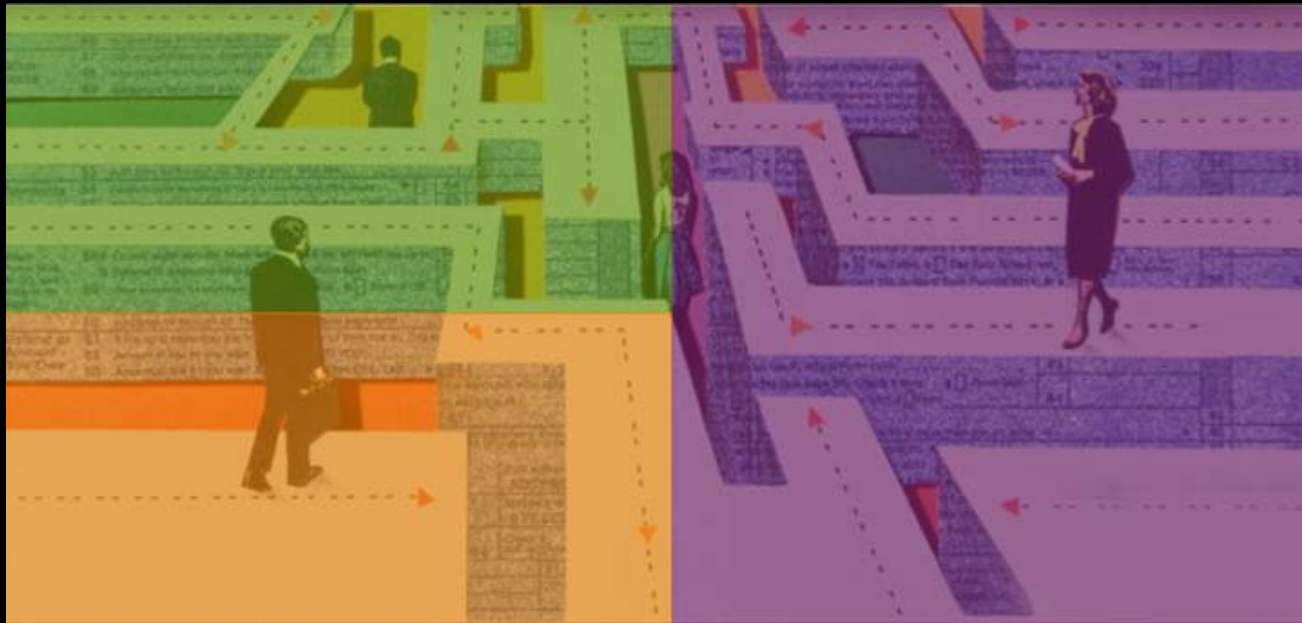


# Construyendo Equipos Competitivos a través del Desarrollo Humano




Pablo Court G.

**INDURA**<sup>®</sup>

*“De vez en cuando los hombres tropiezan con la verdad, pero la mayoría se levantan precipitadamente y siguen como si nada hubiera ocurrido”*

Winston Churchill



# Clarificando Conceptos

## Hablemos de Gestión de Empresas.....

### .... para poder hablar de las Personas y Equipos de Trabajo dentro de las empresas

- ✘ Para que la importancia del capital humano, deje de ser un discurso.
- ✘ Para que asumamos que la responsabilidad de Dirigir Personas, no es de la Gerencia de RR.HH.
- ✘ Para que entendamos que el trabajo en equipo no es un acto espontáneo.
- ✘ Para que nos liberemos del paternalismo dentro de la cultura de las empresas.
- ✘ Para que exista consecuencia entre lo que declaramos y lo que hacemos.

Hablemos de Gestión de Empresas.....

**FOCO en tres conceptos claves**

- Crecer en forma rentable y sustentable.
- Enfocarse en el Cliente; segmentarlo, conocerlo.
- Liderar a las personas en forma alineada con la estrategia de negocios.

## **Claridad en la Estrategia Organizacional**

**No podemos hablar de Desarrollo Humano, dentro de las organizaciones, si no tenemos claridad sobre lo que es nuestra empresa:**

- ¿Qué somos como Organización?**
- ¿Adonde vamos como organización?**
- ¿Como y con quienes?**

# Estrategia Piramidal Tradicional

Válida para Entornos Estables



# Estrategia Para el nuevo mundo de negocios



# Marco Estratégico



# Indicadores de Desempeño Organizacional

## • Financieros

- Resultado Operacional
- ROCE
- EBITDA
- EVA

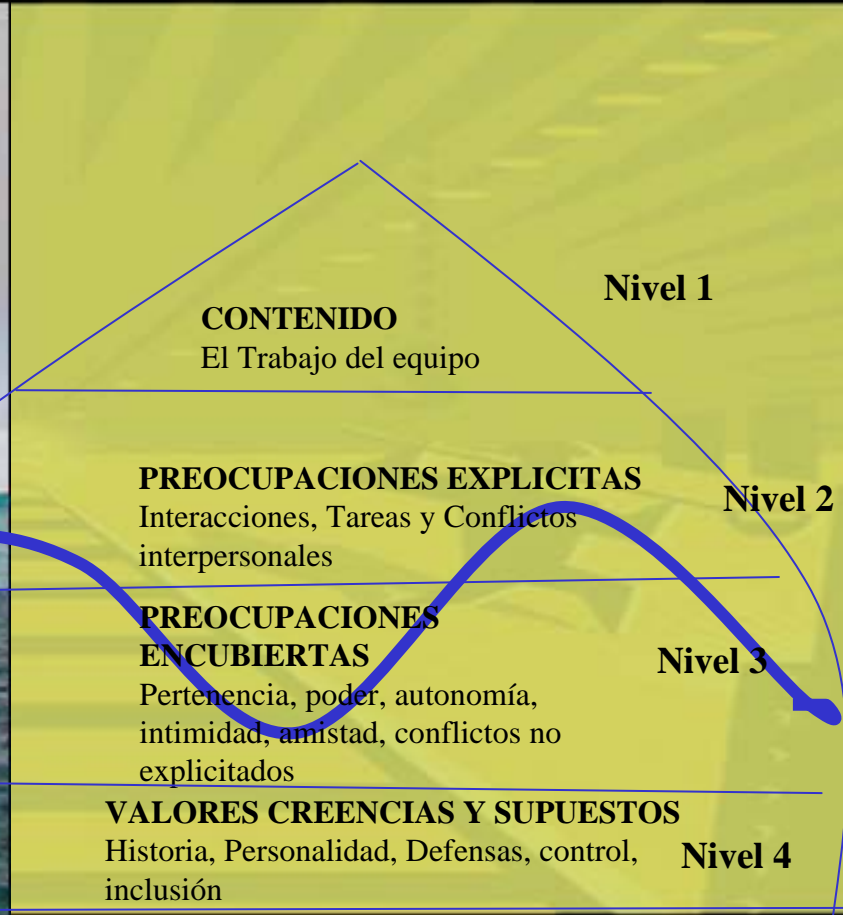
## • No Financieros

- **Cumplimiento del Plan Estratégico**
  - Revisión trimestral
- **Medición de Satisfacción de Clientes**
  - Anual
- **Medición de competencias Gerenciales en 360°**
  - Cada dos años
- **Medición de cumplimiento y efectividad Plan Capacitación.**
  - Anual
- **Medición de Clima organizacional**
  - Cada tres años
- **Medición de efectividad de equipos de trabajo**
  - Cada dos años



# Medición de La efectividad de los Equipos

# ICEBERG DE LAS DINAMICAS EN UN EQUIPO



**INCONSCIENCIA** Nivel 5

# ¿Cómo Construimos Equipos Competentes?

- **Incluyendo la Construcción de Equipos de trabajo como parte de la estrategia de la empresa.**
- **Trabajando en la Construcción de Equipos como una actividad deliberada, planeada tanto a nivel de cada área como para aquellos procesos que requieren coordinación inter áreas.**
- **Midiendo la efectividad, funcionamiento y nivel de desarrollo de los equipos.**

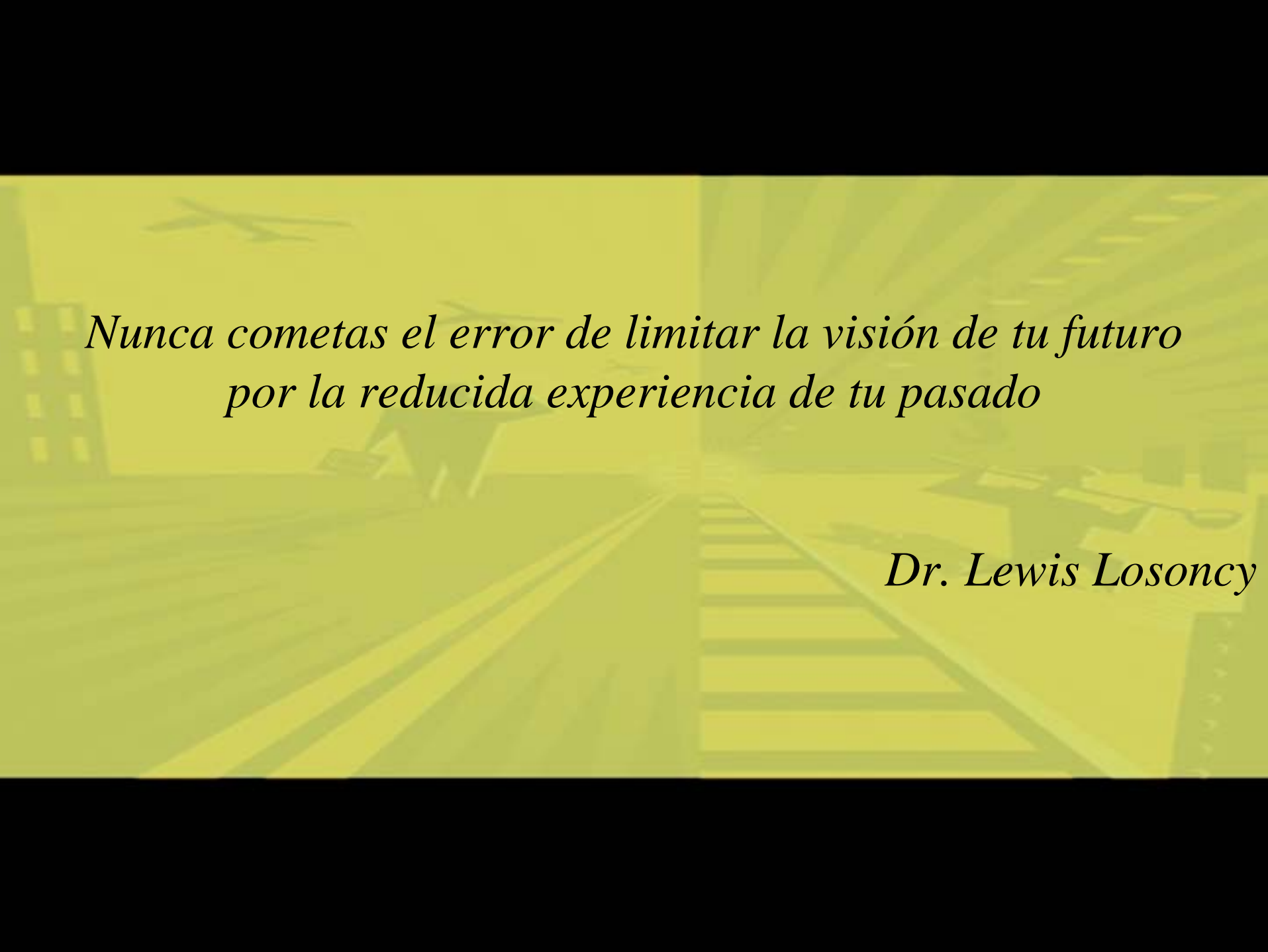
# Que medir en un equipo

<b>Dimensión</b>	<b>Indicadores</b>	
<b>Misión– Planeamiento–Metas Grupales.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Claridad de Propósito.</li> <li>▶ Valores internos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Prioridades.</li> <li>▶ Estrategias de Acción.</li> <li>▶ Estilo de planificación.</li> </ul>
<b>Organización Interna.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Claridad de roles.</li> <li>▶ Diseño Organizacional.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Sistemas de Apoyo al Equipo.</li> <li>▶ Tipología de la Autoridad.</li> <li>▶ Delegación.</li> </ul>
<b>Procesos Operacionales Internos.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Mecanismos de Toma de Decisiones, Manejo de Diferencias y resolución de Conflictos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Administración de Reuniones.</li> <li>▶ Administración del Desempeño.</li> <li>▶ Reconocimiento/Recompensa.</li> </ul>
<b>Relaciones interpersonales al interior del equipo.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Nivel de Colaboración y apoyo mutuo.</li> <li>▶ Feedback y Retroalimentación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Conocimiento de Estilos personales.</li> <li>▶ Expectativas, Confianza.</li> <li>▶ Comunicación Interpersonal.</li> </ul>
<b>Relaciones con otros grupos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Clarificación de Fronteras.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Conflictos Intergrupales.</li> <li>▶ Relaciones cliente-proveedor</li> </ul>

# Construyendo Equipos Competitivos a través del Desarrollo Humano

## Reflexiones Finales

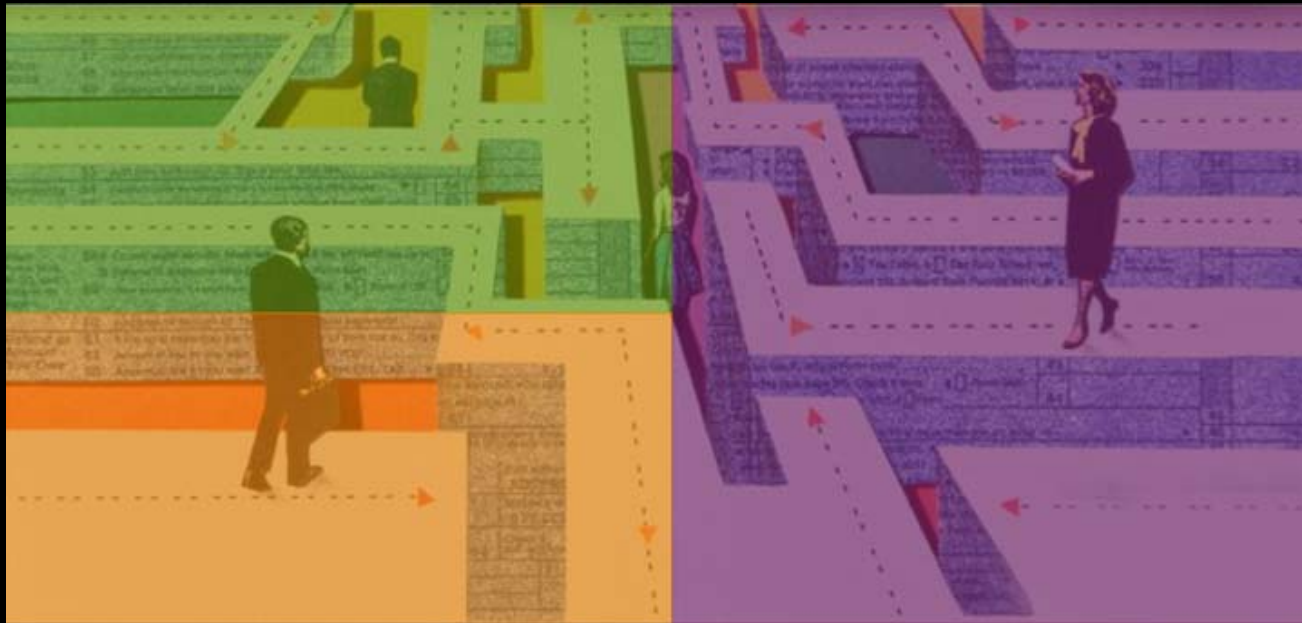
- Desarrollo de relaciones de confianza y respeto mutuo, como eje central de la Gestión respecto a las personas y la formación de Equipos.
- Eliminar concepto de “Mano de Obra” y considerar a la persona en forma integral.
- Vincular permanentemente las estrategias y acciones de Recursos Humanos y formación de Equipos, a la estrategia del negocio.
- Seguimiento, seguimiento y después .....seguimiento a lo planificado y revisión permanente de la coherencia entre lo que declaramos y nuestras acciones.



*Nunca cometas el error de limitar la visión de tu futuro  
por la reducida experiencia de tu pasado*

*Dr. Lewis Losoncy*

# Construyendo Equipos Competitivos a través del Desarrollo Humano



Pablo Court G.

**INDURA**<sup>®</sup>