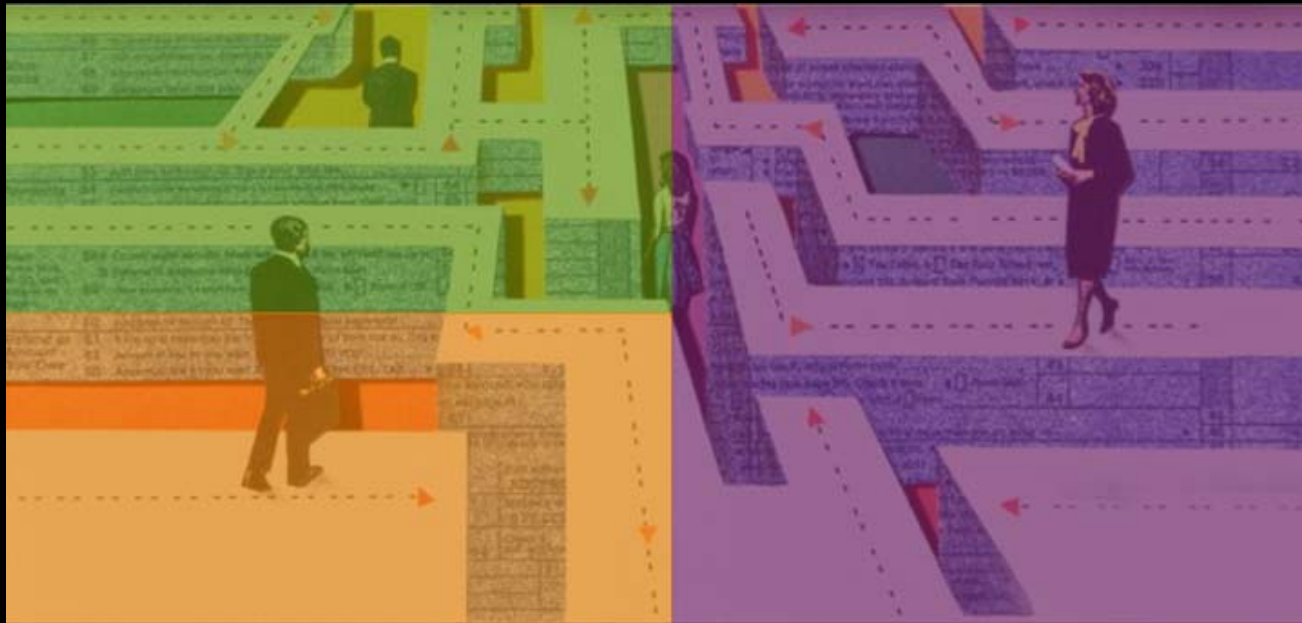


Construyendo Equipos Competitivos a través del Desarrollo Humano




Pablo Court G.

INDURA[®]

“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.**

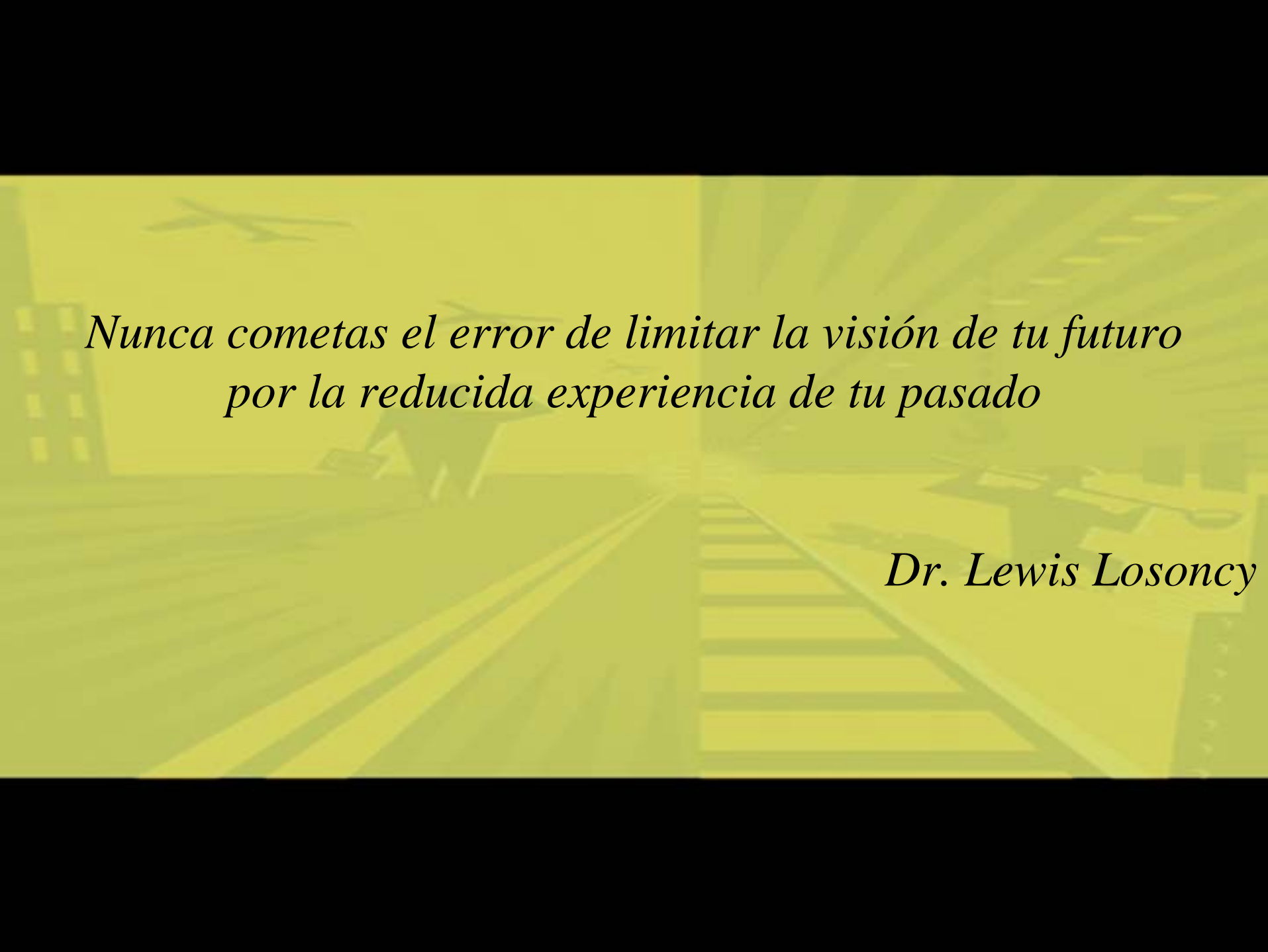
Que medir en un equipo

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

Construyendo Equipos Competitivos a través del Desarrollo Humano

Reflexiones Finales

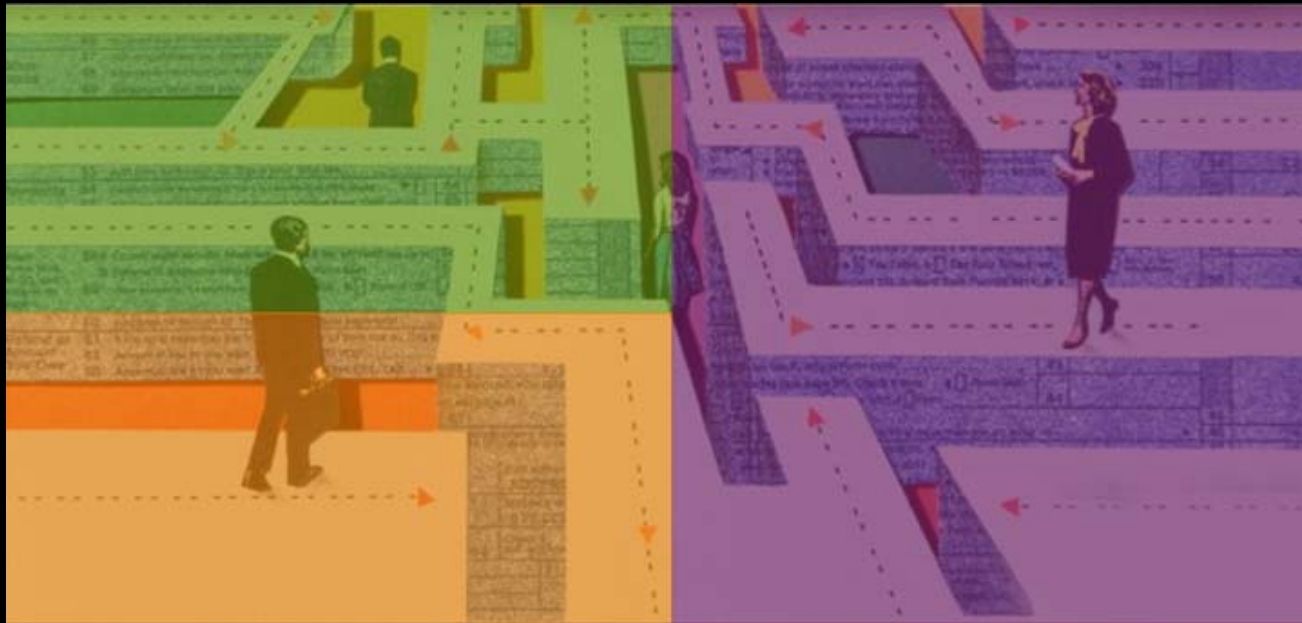
- Desarrollo de relaciones de confianza y respeto mutuo, como eje central de la Gestión respecto a las personas y la formación de Equipos.
- Eliminar concepto de “Mano de Obra” y considerar a la persona en forma integral.
- Vincular permanentemente las estrategias y acciones de Recursos Humanos y formación de Equipos, a la estrategia del negocio.
- Seguimiento, seguimiento y despuésseguimiento 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[®]