

Se busca un Consultor-Asesor (Tercera parte)

Por C.P.C. Jaime del Valle Noriega
Socio Fundador retirado del Despacho Del Valle y Asociados, S.C.
Ex Presidente del IMCP.
jdelvalle@prodigy.net.mx

Lo comentado brevemente en el espacio anterior con relación al conocimiento y aplicación práctica que debe tener el Consultor-Asesor en el tema sobre Recursos Humanos, podría ampliarse sustancialmente. Para fines del presente artículo. Menciono brevemente aquellos aspectos que considero de mayor relevancia:

Las organizaciones deben estar basadas en valores de fondo como punto de partida

Sin ellos, las empresas tarde o temprano irán a la ruina, al descrédito, al desprestigio y, por tanto, a su propia destrucción. Debe existir un pleno conocimiento y convencimiento en toda la organización y su presencia tendrá que estar en todas sus acciones.

A manera de ejemplo, al referirme a valores, pienso en la honestidad, al trabajo realizado con gusto y satisfacción, a las relaciones interpersonales entre todos los miembros de la organización, a la superación personal y de grupo, al mejor y mayor aprendizaje de todos los días, al sentido de responsabilidad, disciplina, autenticidad, respeto y cumplimiento verdadero de los compromisos contraídos, así como a la creatividad, lealtad, orden y justicia; perseverancia y fuerza de voluntad, por citar solamente algunos aplicables directamente a las organizaciones.

Las organizaciones deben tener claro el concepto de la comunicación y aplicarla con efectividad

Las tareas, funciones y responsabilidades de todos los días deben estar basadas en un efectivo y práctico sistema de comunicación entre departamentos y personas, dentro y fuera de su ámbito natural, en toda la organización.

No es posible evitar que la competencia interna, diferencias personales y políticas establecidas traigan como consecuencia problemas e incomodidades entre algunos miembros de las organizaciones; por lo tanto es lógico precisar que en la medida que la Comunicación se conozca y esté basada en políticas y procedimientos sólidos, los problemas de tipo

personal se presentarán por excepción y se resolverán satisfactoriamente.

Un sistema de comunicación moderno debe incluir una serie de elementos, entre otros, como la apertura a todos sus integrantes, motivándolos para que sugieran y propongan medidas para fortalecer la empresa, para evitar ineficiencias y que se sientan con la confianza y seguridad de comunicarse cuantas veces sea necesario entre todos los niveles de la organización.

La comunicación deberá estar presente en el reconocimiento y motivación al esfuerzo y superación del personal, intercambio de opiniones con respecto a los diversos tipos de información que generan las empresas, los problemas que se presentan y las formas de solucionarlos. Hoy en día debe procurarse la integración y participación efectiva del personal por medio de una comunicación sólida y permanente, basada en principios, políticas y objetivos claros y precisos que puedan transmitirse con claridad y efectividad, procurando verdaderos equipos de trabajo y reconociendo el liderazgo de quien lo merece.

Las organizaciones deben transmitir y convencer con hechos y testimonios más que con palabras y promesas.

La mejor forma de convencer es con el ejemplo o la acción, más que con palabras, órdenes o promesas; y esto también aplica en todos los ámbitos de la vida, en la operación y funcionamiento de cualquier organización que procede con toda amplitud y realidad.

Podría citar innumerables ejemplos; para fines del presente artículo menciono algunos, como puntualidad y orden, respeto y responsabilidad o lealtad y compromiso que exigen los funcionarios, gerentes o directores al personal bajo sus órdenes que, en el quehacer diario, incumplen y que, por tanto, dan el ejemplo contrario al que pretenden. En el próximo espacio continuaré con este apasionante y básico tema aplicable en cualquier organización. ❁