

Circular 350-2016

En la presente, nos permitimos publicar un artículo muy interesante respecto al liderazgo eficaz, escrito por nuestro amigo Sergio Luis Naumov y que fue publicado en la prensa nacional.

Negocios En Movimiento

Por: Sergio Luis Naumov Garcia

sergio.l.naumov@gmail.com

Olor a naftalina

Este “sólido blanco” también llamadas “alquitran blanco” y que provienen principalmente del “alquitran de hulla”, lo conocemos porque probablemente, nuestros abuelos, lo usaban en sus muebles de la casa, cajones o roperos, para proteger a los mismos, de las latosas “polillas” que contaminan y se comen todo, también el olor a naftalina lo podríamos relacionar con los recuerdos y estos a la vez de que “huele a viejo”, vamos a ver a continuación, que podría oler a viejo, u obsoleto, o que ya es tiempo de tirarlo o desecharlo:

- **“los escalafones”**: aquella práctica, en donde, cuando un puesto de nivel mayor queda,. vacante, debe ser ocupado por la persona de más edad y que tenga más antigüedad, aun no cumpla con el perfil de competencias, ¡que inteligente decisión!.
- **“los contratos colectivos de trabajo”**: que son como ¡los grandes libros o enciclopedias!, entre más gruesos sean mejor para los empleados, pues más categorías y prestaciones, les otorga la empresa, ah y son más costos.
- **“El famoso; estatus quo”**: utilizado desde el siglo XVIII, para diferenciar, a los dueños, de los directores, y estos de los gerentes, y de igual manera de los jefes, y los mismos de los supervisores, y estos de los empleados de más bajo nivel, va desde la oficina más grande y la corbata, así como el gran auto, con su garaje privado, pasando por los cubículos casi a sol abierto, hasta el taller en donde todos trabajan aparentemente revueltos, entre mayor sea el puesto, mayor será el distingo.
- **“Las condiciones de trabajo”**: es suficiente que las áreas de trabajo, cumplan con lo mínimo establecido, no importando; los colores, el acondicionamiento de aire, el equipo moderno de trabajo, y por supuesto las condiciones de seguridad e higiene, es suficiente que el empleado desquite su compensación con su eficiencia y productividad.
- **“La inexistencia del bono de productividad”**: ¿para que ofrecer una suma de dinero adicional a los empleados?, por ello, se les paga, no importa; el ser mas eficiente, el tener cero accidentes de trabajo, el ausentismo injustificado, la puntualidad, todo eso se lo tienen que ganar a pulso y con el sudor de su chamba.
- **“Implementar sistemas de calidad”**: existen empresas que no creen en ellos, por ser costosos y complicados en su implementación, solo les ira a quitar el tiempo y hacerlos más improductivos.

Hay que cambiar de olores, nos podemos convertir en la misma “polilla”.