

Mission Ready

Volume 7, Issue 3

March, 2005

Seminars/Keynotes

Albuquerque
Atlanta
Boise
Boston
Cancun
Charlotte
Chicago
Dallas
Denver
Fresno
Honolulu
Houston
Jacksonville
Las Vegas
Los Angeles
Louisville
Memphis
Miami
Minneapolis
Montreal
Nashville
New Orleans
New York
Oklahoma City
Orlando
Ottawa
Philadelphia
Phoenix
Portland
Rochester
Sacramento
Salt Lake City
San Antonio
San Diego
San Francisco
Santa Barbara
Seattle
Tampa
Vancouver
Washington DC
Winnipeg

In-house Seminars, Keynote Speeches and Consulting Services available.

¿Esta disminuyendo su Política Corporativa el entrenamiento de “Pericia en la calle”

A simple vista uno podría pensar que el entrenamiento de “Pericia en la calle”, eje. El entrenamiento que prepara a un empleado a alcanzar los desafíos que se deben lograr en el mercado, es algo bueno. A menudo, los entrenadores de las compañías, sin proponérselo, le roban importancia a la política de la empresa, demostrando que por medio de “pericia en la calle” se puede salir de los obstáculos. Increíblemente hacer el trabajo “A la manera de la compañía”, muy a menudo se presenta como una pequeña opción. El entrenador de una compañía presentará el procedimiento “oficial”—incluyendo todas las largas revisiones y los balances pertinentes dentro de la política de la empresa. —luego, si logra encontrar un momento de confidencialidad entre sus compañeros, revelará los atajos para lograr terminar con el trabajo en el creciente mundo de negocios de hoy. El o ella, en efecto, ha ofrecido dos maneras de hacer el trabajo: El modo de la compañía, o el modo “Pericia en la calle”. Sin sorprendernos, el nuevo empleado en la planta, el cual ya esta predispuesto a pensar “fuera de lo normal” apoya lo antes indicado. Creemos que es seguro decir que muchos empleados ven las políticas de la empresa como un obstáculo para lograr su trabajo. Es mas, entre más antigua la compañía, mas irrelevante es la política de la empresa en la mente del empleado. Lo que estos se preguntan es, ¿Tienen los patriarcas—quienes hacían negocios en los días precedentes al internet y de los teléfonos inteligentes y quienes trabajaron para una sola compañía toda su vida, —que enseñar a los nuevos y seguros de si mismos profesionales? La idea de que un empolvado manual puede ser un recurso que ahorre tiempo y proteja al empleado de re-inventar la rueda, no pasa por la mente de muchos entrenadores, porque la política de la empresa, raramente se presenta a la luz del día. Cuando la política de la empresa representa un atraso en el lograr algún trabajo en la empresa, esos mismos errores que la política trato de evadir, —incluyendo esos que llevan a una inevitable crisis de ética, vuelven a ser cometidos nuevamente.

Compare La “manera Corporativa” a la “Manera de los Marineros”. Un instructor de la Marina no presenta la manera oficial a sus reclutas— y luego la manera

“Pericia en la calle. El instructor de los Marineros enseña “Siguiendo el libro” porque “el libro” ha sido escrito, en muchos lugares, con la sangre de los marineros en el campo de batalla. El instructor de los marineros quiere que sus reclutas se beneficien con las experiencias del pasado, no que las ignoren.

¿Tienen los lectores de “Listo para la Misión” (Mission Ready), la confianza de que sus empleados han, si quiera, leído el manual de la política de la empresa, mucho menos entenderlo y seguirlo? Si la respuesta es no, ¿ Podría ser parte del problema el hecho que el manual es algo producido por el departamento de recursos humanos, abogados o el departamento legal de la empresa, y ese lee como un compendio de especificaciones gubernamentales?

Además, ¿este manual solo dicta reglas o explica las importantes razones detrás de la política de la empresa?

Si usted cree que el manual de política de su empresa puede o debe ser mejorado, por favor contáctenos. Pude ser que podremos transformar ese empolvado manual, de una serie de “no se debe” a un recurso altamente leíble que sus empleados puedan consultar una y otra vez. El manual de política de la empresa, no se debe ver como un simple escudo contra litigios legales, debe ser un entrenador virtual, dispuesto a ayudar a sus empleados en la toma de decisiones, listo para mantenerlos a ellos—y a usted—fuera de problemas.

¿No cree que sería maravilloso sentirse confiado de que sus empleados entienden y siguen la política de la empresa?