

¿ Qué sabemos y qué nos falta en la Gestión de Mejora ?

Durante años de trabajo y asistencia a diferentes empresas, hemos acumulado aprendizajes valiosos en proyectos de mejora y consultoría, así como también descubrimos profundas carencias en nuevos clientes que siguen sin resolverse.

Las empresas en general "suelen saber" que:

1. Seguridad, Calidad y Medio Ambiente deben gestionarse de forma integrada.
2. Mantenimiento no es reparar, es maximizar la función de los equipos con operaciones y eliminar las roturas y sus consecuencias.
3. La Gestión de Productividad implica automatizar la medición de los procesos y los resultados, lo cual acelera la mejora y fortalece la motivación. EL KPI es el jefe y el clima mejora.
4. Las Mejores Prácticas generan mejoras muy buenas. Hay muchas y siguen apareciendo siglas comerciales con principios muy similares . Etiquetas como PDCA o 6-Sigma tienen el gran valor que unen y alinean a los equipos en un método común de trabajo, y de allí su gran resultado.
5. La Inteligencia Artificial llegó con una ola de cambio impresionante, con enormes oportunidades y riesgos importantes también. Hay que prepararse, pero sobre todo, entender dónde no aplicarla. Seguimos aprendiendo.

Y hay otros aspectos que a las empresas les cuesta resolver y tienen un costo enorme:

1. ¿Por qué cuesta tanto trabajar en equipo de forma colaborativa?
2. ¿Por qué no logran reducir el estrés organizacional, generando mal clima y soluciones médicas de corto plazo?
3. ¿Por qué existe tanta rotación en puestos de liderazgo y tanta dificultad para mantener relaciones cordiales entre áreas?
4. ¿Por qué tantos líderes y personas claves en puestos difíciles de reemplazar terminan con enfermedades crónicas que deterioran su calidad de vida?
5. ¿Por qué un pequeño comentario en una reunión provoca una reacción desmedida en otra persona, malogrando la reunión y su resultado?

¿Y si todos estos problemas tuvieran una causa común?

Nuestra propuesta de CAUSA RAIZ COMÚN es que carecen de **un Sistema de Gestión Emocional** (SGE).

Los líderes suelen tener dificultades para:

- a. Gestionar sus emociones, detectando sus emociones negativas y la de otros.
- b. Liberar estas emociones, y al no hacerlo las almacenan.
- c. Enseñar a sus colaboradores, tanto para el entorno profesional como para el entorno familiar, a resolver conflictos emocionales.
- d. Relacionar que sus problemas de salud también están causados por estas emociones a las cuales "es más fácil ocultar".

Les resulta difícil entender que "**El Cuerpo habla lo que la Mente calla**" y cuando explota, culpamos a la política, al destino o al "estrés del sistema".

El verdadero cambio empieza cuando enseñamos a cada persona a gestionar lo emocional con la misma seriedad que gestionamos los procesos.

Una empresa con Salud Organizacional tiene un Sistema de Gestión Emocional (SGE) y es una empresa con:

- Salud de Procesos
- Salud de Estructuras y Sistemas
- Salud de Personas

Solo así las decisiones serán realmente libres de emociones y, por ende, saludables y sostenibles.

Ing. Fernando Miguel Monjeau
www.1sanalaorganizacion.com.ar

