



CURSOS

ATALCLI 1 2 3



Formación y Asesoría Gerencial

FACTOR COMÚN

Al factor común lo defino como los aspectos o características predominantes en una situación u ámbito determinado. Desde la perspectiva laboral en toda organización existe un factor común, al igual que sucede en los entornos familiares, comunitarios, territoriales, etc. Identificar el factor común siempre representa un verdadero reto para los interesados en determinar el crecimiento, desarrollo, estancamiento o involución de los ámbitos antes mencionados. Es por ello importante evaluar lo que acontece en los mismos para tomar las acciones apropiadas acorde a la realidad del momento.

Los comportamientos y/o acontecimientos nos ayudan a determinar el factor común. De igual manera el factor común ayuda a predecir comportamientos y/o acontecimientos. Por ejemplo, cuando en una organización se observa un entorno caracterizado por la distorsión o carencia de información, cuando la mayoría de sus integrantes viven en un eterno conflicto, cuando existen fronteras departamentales que limitan de manera sustancial la interrelación del capital humano, todos estos elementos indican que el factor común, en esa organización específica, es mala o de limitada comunicación, no existe trabajo en equipo y hay ausencia de liderazgo, en los distintos niveles de responsabilidad. Ahora bien, si lo que se planifica hacer implica un factor común, como por ejemplo la injusticia, sería fácil determinar que se apunta a un ambiente donde los conflictos, la deshonestidad y la violencia enmarcarán el día a día de todas las personas de ese entorno en particular.

Para que las cosas sucedan, hay que crear las condiciones apropiadas para ello. Por lo tanto, es importante ser consecuente con el objetivo y las acciones para cumplirlo. Es cuesta arriba pretender un ambiente laboral donde el trabajo en equipo sea el factor común, cuando los líderes de los distintos departamentos son personas que laboran aisladamente sin ningún tipo de dirección. Es difícil procurar que fluya la información formal en la empresa, cuando no están establecidos claramente los canales de comunicación en la organización. Es iluso evitar personas conflictivas en la empresa, si los supervisores no saben escuchar, no se retroalimentan del equipo, no resuelven o canalizan las inquietudes de los empleados, son injustos y no saben manejar conflictos.

Lo que acontece en una empresa es el resultado del factor común creado por los líderes de esa organización. El capital humano de una empresa es el reflejo de sus líderes. Esto significa que tanto lo bueno como lo malo está altamente relacionado con la manera de liderar. Muchas empresas han sobrevivido en épocas de crisis cuando la confianza en su capital humano ha sido el factor común de sus líderes. De igual manera, la desconfianza como factor común ha llevado al caos a empresas, familias y relaciones personales.

Evaluarse constantemente, identificando el factor común, es una manera de crecer y mejorar constantemente. Sin embargo, la autoevaluación no es sencilla. Saber escuchar, lastimosamente, no es una fortaleza en un alto porcentaje de las personas. No soy yo, son los demás, es lo que pregonan las personas que están convencidas que son dueñas de la verdad y que están

exoneradas de cometer errores como cualquier otro ser humano. Esta posición afecta el ambiente laboral de la empresa, sobre todo si tienen responsabilidades supervisoras. Esta posición cerrada de culpar a los demás, aumenta los índices de conflictividad. La situación empeora cuando ni siquiera están dispuestas a escuchar las observaciones que puedan suministrarles sus supervisados u homólogos. Como resultado se crea una matriz de opinión donde cada quien culpa a los demás miembros del equipo por el clima conflictivo organizacional. En estos casos es recomendable apoyo externo para determinar lo que está sucediendo en el entorno. Ver el panorama desde afuera y de manera neutral siempre aporta soluciones viables, más aun si se involucra a los afectados. Lo apropiado es hacerlo es a través de técnicas o actividades orientadas a la reflexión y autoevaluación.

La experiencia marca la diferencia, esta frase conocida por muchos contemporáneos, es una realidad en todos los entornos. Las personas que se han desarrollado o capacitado en el entendimiento del comportamiento humano tienen la facultad, como lo hacen los doctores, de identificar la enfermedad a través de los síntomas. Al igual, predecir los síntomas que ocasionan las enfermedades.

Recomiendo estar a la vanguardia de lo que acontece o puede acontecer en su entorno. Identifique el factor común, de esta manera puede tomar las medidas correspondientes cuando son requeridas. Laboralmente, este factor común se identifica escuchando inquietudes, necesidades, frustraciones, quejas, alegrías, ideas e iniciativas de las personas que lo conforman. Esto significa que la retroalimentación, a través del capital humano, debe ser una constante en la organización. Lo más apropiado es el contacto del supervisor con sus supervisados de manera individual a través de conversaciones de 3 a 10 minutos. Si se hacen las preguntas correctas, las respuestas suministrarán la información que se necesita. Cada nivel de responsabilidad debe ocuparse del suyo. Esta metodología lleva tiempo y no es fácil, pero es necesaria. Pasos firmes permite resultados sólidos.

¿Cuál es el factor común de la organización dónde labora? ¿Cuál es el factor común de su departamento? ¿Cuál es el factor común de su relación con el resto de las personas en la empresa? Si puede responder estas preguntas tiene la posibilidad de evaluar lo que acontece en su entorno laboral. De no ser así analice los síntomas que se repiten frecuentemente en su entorno e identifique el factor común. Este factor le permitirá comprender lo que sucede y desarrollar una estrategia según sea el caso.

Nunca olvide que las organizaciones están conformadas por seres humanos y que los seres humanos son complejos por naturaleza. Por lo tanto, pretender aislar todo lo que implica la complejidad humana del ámbito laboral es bastante improbable. Todo esto indica que las personas que tienen la responsabilidad de liderar están en la obligación de tener conocimientos de técnicas o herramientas para comprender, sin necesidad de justificar, el comportamiento humano. La identificación del factor común es un buen comienzo.

“Estar preparado es importante, saber esperar lo es aún más, pero aprovechar el momento adecuado es la clave de la vida”.

Arthur Schnitzler (1862-1931) Dramaturgo austríaco.

Igor Rovira - Consultor
Presidente de Cursos ATALCLI 123

irov23@cantv.net 0416-6090750 igor@movilnet.blackberry.com www.cursosatalcli123.com
Teléfonos: 793.2391 / 793.3496 Agosto 2010