



CURSOS

ATALCLI 123



GENERACION DE RELEVO

El concepto de generación de relevo consiste en tener un sustituto que asuma a plenitud las responsabilidades en un momento determinado. Este concepto es aplicado tanto en el ámbito deportivo como en el laboral. Si este concepto como tal, no forma parte del lenguaje organizacional de su empresa, esté atento porque más pronto de lo que se imagina lo será.

Tener un sustituto con la habilidad de poder asumir todas las responsabilidades, no es un concepto fácil de aceptar. Para muchos sentirse que no son imprescindibles es una sensación de inestabilidad que los puede afectar emocionalmente. Sin embargo, es necesario comprender que la aplicación de este concepto es un beneficio tanto para la empresa como para el trabajador. Hoy día es común cambiar o rotar miembros de un departamento entre sí con la finalidad de que todos aprendan mutuamente las tareas. Esta situación a mediano y largo plazo beneficia a la empresa por tener varias personas con destrezas para asumir las tareas de otro miembro de su equipo. En otras palabras, la empresa no depende de una sola persona y esto es razonable. Paralelamente, las personas son también beneficiadas por tener la oportunidad crecer en conocimiento, aprendiendo otras tareas; lo que abre las puertas para el crecimiento en la organización. Otro de los beneficios para las personas es poder disfrutar vacaciones sin ser interrumpidas cuando les corresponde, también pedir permisos personales, asistir a eventos familiares, etc.

Creerse imprescindible o tratar de hacerse imprescindible son actitudes del pasado. La historia ha demostrado que todos somos reemplazables en el ámbito laboral. También ha demostrado que la mayoría de las oportunidades de crecimiento y desarrollo son para todos aquellas personas que demuestran en la actualidad tener generación de relevo. Es más, una condición importante para ser candidato(a) para una promoción es tener un sustituto que pueda asumir las tareas sin crear un caos. Es poco probable que hoy día, los líderes de una empresa arriesguen perder un buen trabajador para convertirlo en supervisor, si él mismo no tiene generación de relevo.

Desarrollar la generación de relevo es mayormente responsabilidad de todas aquellas personas que entre sus funciones esté liderar capital humano. Me refiero mayormente, porque cada individuo en el ámbito laboral, también tiene su cuota de responsabilidad en insistir entrenar su respaldo. Todo se origina cuando los líderes establecen un programa de entrenamiento y rotación entre los miembros del equipo. Los programas de entrenamiento y rotación son exitosos siempre y cuando se cuente con la opinión y participación de los involucrados. Es importante resaltar que en algunos casos la generación de relevo puede ser inclusive de otro departamento. Aunque parezca extraño tener un remplazo de otro departamento es una situación bastante viable y común sobre todo en empresas pequeñas. Imagínese la recepcionista de una empresa que decida renunciar a sus responsabilidades sin previo aviso. Esta situación crearía momentos puntuales poco agradables, en el caso de no tener otra persona entrenada o con cierto conocimiento sobre las tareas o funcionamiento de la central telefónica.

A medida que aumentan los niveles de responsabilidad, escoger la persona idónea como generación de relevo se complica. Un supervisor con un numeroso equipo de trabajo tiene el reto de seleccionar entre su equipo la persona que pueda reemplazarlo en un momento determinado. El candidato debe ser una persona estable laboralmente, orientado al trabajo en equipo y hacia las personas, tener habilidades oratorias, ser comunicativo, conciliador, buen escucha, dispuesto a aprender y compartir conocimientos, tolerante, proactivo y tener liderazgo. Una vez seleccionado el candidato potencial, es importantísimo presentar la postulación al líder inmediato. Luego de la aprobación o consenso, el supervisor se reunirá con su futuro relevo para exponerle el objetivo, que no es más que desarrollar su futuro reemplazo, bien sea a corto, mediano o largo plazo.

Desarrollar la generación de relevo representa todo un reto que amerita paciencia y tolerancia. Por lo tanto es importante recordar durante la etapa de entrenamiento lo siguiente:

- El hecho de que los demás no hagan las cosas como tú las haces, no significa que las están haciendo mal.*
- Todas las personas tiene la habilidad de aprender, algunas aprenden más rápido que otras, pero al final todas aprenden.*
- No se trata que los demás te entiendan, se trata que te hagan comprender.*

Compartir conocimientos también amerita dedicación y disponibilidad de tiempo. El periodo de entrenamiento dependerá de la complejidad de las tareas, la habilidad del líder o del trabajador para enseñar, y la disposición para aprender del receptor. La primera etapa del entrenamiento es la inducción. El aprendiz se familiariza con las tareas de la persona a sustituir. Esto implica que el aprendiz se convertirá prácticamente, durante la jornada laboral, en la sombra de la persona que lo está entrenando. La segunda etapa consiste en encargarse paulatinamente, con la tutoría del titular del área, de ciertas tareas hasta completar la totalidad. La última etapa es asumir todas las actividades durante las ausencias del responsable titular de la actividad, del departamento, del área, de la gerencia, etc.

Las empresas con cultura de generación de relevo se caracterizan por su estabilidad laboral y clima organizacional de cooperación y trabajo en equipo. Aprender y compartir es parte de la dinámica del día al día. El capital humano de la organización se mantiene motivado, lo que incentiva la creatividad y origina ideas para mejorar continuamente. Estas organizaciones empresariales hacen todo lo posible por garantizar calidad de vida a sus trabajadores. Entendiéndose por calidad de vida un ambiente laboral en el cuál se trabaje para vivir en vez de vivir para trabajar.

Independientemente de laborar o no laborar en una empresa con cultura de generación de relevo, recomiendo ampliamente entrenar a alguien que pueda asumir sus responsabilidades a mediano plazo. Dar el mayor esfuerzo y ser bondadoso con los conocimientos, no tan sólo es satisfactorio, sino también abre las puertas del crecimiento profesional. No cometa el error de tratar de ser imprescindible, nadie lo es. Muchas personas tienen miedo de enseñar lo que saben por temor a perder su cuota de poder o ser despedidos, cuando hoy día se trata de todo lo contrario. Demuestre habilidad para adaptarse a nuevas situaciones, trabaje en equipo, comparta sus conocimientos con humildad, sepa escuchar y sobre todo este dispuesto a aprender. De esta manera su futuro en la empresa siempre será muchísimo mejor. Para finalizar permítame hacerle una pregunta: ¿Tiene generación de relevo?

Igor Rovira - Consultor

Presidente de Cursos ATALCLI 123

Irov23@cantv.net 0416-6090750

www.atalcli123.com 793.2391 / 793.3496

