



# GUÍA NUEVA CULTURA DE EMPRESA



## INFORMA DIRECTAMENTE A LAS PERSONAS

Nº10, 02.12.14

**!! Para que las personas confíen y compartan el proyecto de empresa, recupera tu responsabilidad de relacionarte directa y personalmente con ellas, para ello ADEGI te recomienda:**

- Respetar el espacio correspondiente a la Representación Legal de los Trabajadores (RLT), solicitándole una actuación y toma de decisiones basadas en la corresponsabilidad ([ver recomendación de octubre clicando aquí](#)).
- A la hora de informar, **recupera tu protagonismo**, puedes darles la información directamente, atrévete.
- En la medida de lo posible **hazlo de manera personal** y, en todo caso, compágnalo con otros canales.
- Decide **qué información** vas a dar, no es necesario darla toda desde el primer momento, comienza por la que la organización esté madura para recibir.
- **Identifica** la que las personas necesitan conocer para desarrollar su trabajo e implicarse en el proyecto empresarial.
- Es fundamental que **aquella que decidas dar sea transparente**.
- **Integra** en estas comunicaciones **temas que interesan a las personas**. Para ello, **antes, pregunta, escucha, entérate**.
- **Prioriza la relevancia** de la información frente a su cantidad.
- **Cuida mucho los mensajes** pudiendo acompañarlos con sencillos datos, gráficos, etc. Asegúrate que los mensajes se entiendan.
- Establece una **dinámica de reuniones anuales/semestrales/trimestrales** para dar a conocer la marcha de la empresa, pudiendo **compagnarlas con otras reuniones internas** frecuentes más operativas del día a día.
- **No existe un formula única, encuentra tu estilo**.

# ¡Esto funciona!



Grupo empresarial guipuzcoano, con menos de 15 años de andadura, con presencia directa o indirecta en más de 80 países y una plantilla de 150 personas en fábrica y 200 en implantaciones técnico-comerciales en el exterior.

Desde el inicio de la empresa se buscó contar con un equipo joven de personas motivadas y comprometidas con la organización. Para conseguirlo consideran necesario **fomentar el compromiso y la iniciativa de las personas** y entienden que todo pasa por comunicar la realidad de la organización a toda la plantilla como palanca inicial.

Entre otros canales, cuentan con una **dinámica de reuniones informativas anuales con toda la plantilla** que nace de la necesidad de contactar directamente con los trabajadores y tratar sobre temas que son de interés general y común como es cómo va la empresa.

Se reúnen **dos veces al año**, durante dos-tres horas, en tiempo de trabajo, para tratar temas relacionados con:

- Ventas y entrada de pedidos por familias.
- Repaso de indicadores de calidad, servicio, productividad, presencia.
- Expectativas respecto a objetivos anuales.
- Nuevos productos.
- Nuevas inversiones.
- Proyectos de referencia, también hablan sobre proyectos perdidos y las razones. Explican lo que ganan y lo que pierden.
- Turno para preguntas por parte de la plantilla. Abierto a cualquier tipo de preguntas.

La de enero, tiene un componente de balance del año anterior y cierre, que además tiene consecuencias en la parte salarial.

Normalmente, lo explica el director general junto con otros directivos/as. La **dirección general** se conecta directamente al sistema informático interno para dar los datos en tiempo real y aunque no sean los definitivos sirven de orientación. Esto da mucha **credibilidad**, ya que todo el mundo conoce que es imposible trastocar los datos.

Se realizan dos reuniones, una con las personas de producción y otra con las personas de oficina, con el objetivo de **adecuar la información a la realidad y los intereses de cada grupo**.

Ambas reuniones siguen la misma estructura y hay una buena parte de la información que es común y otra parte, menor, en la que se adecua el mensaje al colectivo. Se procura explicar la información como se hace al cliente.

Además puntualmente, a lo largo del año, suelen convocar alguna de manera extraordinaria si la ocasión lo requiere.

Un objetivo irrenunciable de la empresa es que su crecimiento no comprometa el mantenimiento de sus señas de identidad. Por ello, proyectos de participación, formación, incentivos variables para toda la plantilla, beneficios sociales, reuniones periódicas e iniciativas sociales son algunas facetas de lo que hoy es la empresa, una **organización abierta, flexible y consciente de su rol en esta sociedad**.