

## Encuentro con Kiyoshi Suzuki: El Modelo Minicompañía.

19/11/2010

El experto internacional en gestión, Kiyoshi Suzuki, explicará los errores más comunes de las empresas al gestionar sus equipos humanos

- El actual gurú en competitividad, liderazgo y gestión dará una conferencia este viernes organizada por Mondragon Unibertsitatea para impulsar un modelo de empresa que aproveche el talento de sus trabajadores
- El japonés es el creador de la teoría de las minicompañías, según la cual todas las personas pueden actuar como presidentes de su área de responsabilidad y dirigir su propia minicompañía
- En opinión del experto los principales errores que hoy en día cometen las empresas son despilfarrar el talento del empleado; no contar con su opinión en la toma de decisiones; ordenar y no comunicar para que se hacen las cosas
- El experto participará como ponente en el Máster Executive en Director de Operaciones que Mondragon Unibertsitatea impartirá en la Cámara de Comercio de Bilbao a partir del próximo mes de febrero.

¿Por qué la mayoría de las compañías despilfarran el talento de sus empleados, impidiendo poner sus capacidades al servicio de mejora de la empresa? ¿Por qué muchos jefes se empeñan en seguir ordenando decisiones y en no contar con la opinión de sus trabajadores en la toma de las mismas? Éstas y otras preguntas tratará de responder este viernes el actual niño mimado en el ámbito del management a nivel internacional, Kiyoshi Suzuki, considerado ahora mismo como uno de los mayores expertos en liderazgo, gestión y competitividad. El gurú ofrecerá una conferencia organizada por Mondragon Unibertsitatea en la Cámara de Comercio de Bilbao, como punto de partida del Máster Executive en Dirección de Operaciones que el próximo febrero de 2011 impartirá Mondragon Unibertsitatea en la Cámara de Comercio de Bilbao con la colaboración de Cámara de comercio de Bilbao y Asenta Management Consultants.

Las 'minicompañías'

Suzuki es el padre de la teoría que sostiene que todos los trabajadores pueden ser presidentes de una minicompañía, manejando su área de responsabilidad como una empresa. Según el experto, si todas las personas disponen del marco adecuado pueden actuar como presidentes y dirigir su propia minicompañía. ¿Por qué? Porque solo cuando un empleado tiene capacidad de tomar decisiones, dirigir y arriesgar se siente más implicado en la empresa y en la evolución de la misma. Al parecer, esta es la mejor fórmula para liberar todo el potencial de creatividad y usar todas nuestras capacidades: demostrando iniciativa y utilizando nuestro talento para realizar nuestro trabajo. Precisamente ahí radica, según el experto, la diferencia entre un buen trabajo y el mero cumplimiento de una tarea: quien se limita a seguir las instrucciones y ganarse la vida y quien defiende lo que considera mejor para el objetivo de la empresa.

En opinión de Suzuki, "los directivos deben comunicarse con su personal, saber cómo piensan y sienten, de qué hablan cuando toman un café. En definitiva, ponerse en su pellejo. Hay que estimular a los colaboradores, compartir información". En ese sentido destaca que para empezar a trabajar en equipo es necesario comunicarse, ya que compartir información es fundamental para tomar una decisión y resolver un problema.

El esclavo y el dueño

¿Y cómo se trabaja en equipo? Los colaboradores deben poder expresar sus opiniones y saber si son esclavos o dueños de la situación. 'No se trata solo de fichar sino de producir bien un producto o de satisfacer al cliente', explica Suzuki. En su opinión, el jefe debe explicar por qué se hacen las cosas no sólo ordenarlas.

Es en este escenario, cuando aparece el modelo de minicompañía que



promulga el japonés, un prototipo que permite mejorar el rendimiento de la organización, el desempeño y la satisfacción de las personas con su trabajo. Según Suzaki, a los profesionales les da capacidad para gestionar su área y satisfacer a los clientes de forma eficiente y la empresa puede trasladar la gestión donde ocurren los hechos, sean áreas productivas o administrativas.

Este modelo de minicompañía permite:

- Promover el espíritu de equipo.
- Desarrollar la orientación al cliente externo e interno.
- Favorecer la cooperación entre áreas.
- Canalizar la participación.
- Acelerar la resolución de problemas.
- Desarrollar la visión directiva de los mandos medios.
- Enlazar la actividad diaria con la dirección global de la empresa.
- Construir y acelerar el aprendizaje colectivo.
- Aprovechar el conocimiento y la experiencia de las personas.
- Practicar el control y mejora en la gestión diaria.
- Hacer el puesto de trabajo comprensible para todos.
- Mejorar el clima y la motivación.