



Logística Internacional con la camiseta puesta

Ariel Valero Cruz

La capacidad de fidelizar talento es una herramienta que cada vez más empresas buscan crear y robustecer.

Pese a recurrir a diversas estrategias como clima laboral, comunicación, trabajo en equipo, liderazgo, etc., existe el riesgo que el personal no tenga o pierda sentido de pertenencia.

Un síntoma de que esto sucede es cuando el equipo, o varios de sus miembros, no "se pone la camiseta" de la organización; incluso se percibe que el compromiso va mermando.

Los niveles operativos, entre los que se encuentra Comercio Exterior, Aduanas, Tráfico, etc., son sujetos a presión.

Lamentablemente esto facilita la distracción de lo importante y potencialmente genera frustración en el día a día.

Sin importar el giro de las compañías, a lo largo de los años he observado de manera generalizada que prevalecen tres situaciones:

- 1) Los colaboradores no hacen suya la visión institucional. Se concentran y preocupan mayormente por los resultados de corto plazo y en apagar fuegos.
- 2) Los directivos y gerentes no conocen lo que de fondo motiva o desmotiva a su equipo de trabajo. Predomina su enfoque en la satisfacción del cliente externo.
- 3) Como consecuencia, el personal pierde interés en ser parte de la estructuración y puesta en marcha de planes de acción de mediano o largo plazo. Consecuencia de cuidar solamente su desempeño en lo que a indicadores de gestión logística se refiere.

La buena noticia es que cuando haya indicios de lo anterior se puede cambiar la situación a favor.

Baste decidir y emprender una dinámica interactiva en que se pongan en marcha, de manera conjunta, tres acciones que proveen iniciativas inmediatas:

1. Promover y facilitar la comprensión y homologación de conceptos y criterios respecto de un rumbo común. Lo valioso es que el enfoque extiende la visión del mediano al largo plazo y se concentra en lograr consenso en un futuro deseado.
 2. Proveer un ambiente de respeto y confianza que logre la apertura para que los que asisten compartan tanto su pensar como sentir alrededor de la circunstancia que se vive, en un entorno de escucha activa. Gran ventaja de contar con elementos de fondo para analizar las causas, atender y cerrar la brecha ocasionada por la baja pertenencia.
 3. En paralelo, hay que asegurar que todos los presentes participen activamente y hagan aportaciones para implementar tareas que permitan superar las áreas de oportunidad detectadas. El beneficio se hace patente gracias al involucramiento dinámico durante el proceso.
- Así como cita el Libro de Libros, "de quien todo el cuerpo (estando bien ajustado y unido por la cohesión que las coyunturas proveen), conforme al funcionamiento adecuado de cada miembro, produce el crecimiento del cuerpo para su propia edificación en amor", la clave está en involucrar y motivar al personal a avanzar hacia el mismo rumbo, enfocados en lo estratégico.

Así es, todos en consenso respecto de lo que tienen que hacer para que juntos, con la camiseta puesta, lleguen al puerto de destino establecido.



Ariel Valero Cruz

Coach en Gestión Estratégica

Correo: contacto@arielvalerocruz.com.mx

Web: www.arielvalerocruz.com.mx

LinkedIn: <https://www.linkedin.com/in/ariel-valero-cruz-arc-866604214/>