

CESVIMAP 56 | Junio 2006

Revista técnica de reparación y peritación de daños en carrocería y pintura de automóviles

Redacción

Centro de Experimentación y Seguridad Vial Mapfre, S.A.
Ctra. de Valladolid, km 1. 05004 Ávila
Tel.: 920 206 300. Fax: 920 206 319
E-mail: cesvimap@cesvimap.com

Director

Javier Hernández

Redactora jefe

Teresa Majeroni

Redacción

Concepción Barbero
M^a Ángeles Moreno
Ángel Aparicio

Fotografía

Juan Carlos Corral
Francisco García

Diseño y maquetación

Dispublic, S.L.

Foto de portada: Opel

Han colaborado en este número

Francisco Javier Alfonso Peña, Rubén Aparicio-Mourelo, Federico Carrera, Armando Clemente, Jorge Garrandés, Alberto Gómez, Carlos Hernández, Juan Carlos Iribarren, Pablo López, Luis F. Mayorga, Juan S. Montes, Juan Manuel Muñoz, Julio del Río, Enrique Zapico e Instituto de Seguridad Vial de la Fundación MAPFRE.

Una publicación de



Centro de Experimentación y Seguridad Vial Mapfre, S.A.

Gerente: Ignacio Juárez

Gerentes Adjuntos: Luis Pelayo García, José Manuel García

Director Técnico: Jorge González

Director de Marketing: Javier Hernández

Director de Administración: Luis Gutiérrez

Publicidad y suscripciones

Cristina Vallejo (cvallejo@cesvimap.com)

Tel.: 920 206 300. Fax: 920 206 319

Edita

Centro de Experimentación y Seguridad Vial MAPFRE, S.A. (CESVIMAP)

Ctra. de Valladolid, km. 1. 05004 Ávila

Distribución

Cesvimap, S.A.

Responsable: Guillermo Vilar

Tel.: 920 206 309. Fax: 920 206 319

Precio del ejemplar: 6,00 Eur

IVA y gastos de envío incluidos (territorio nacional).

Depósito Legal: M.27.358-1992

ISSN: 1132-7103

Copyright © Cesvimap, S.A. 2006

Prohibida su reproducción total o parcial sin autorización expresa de Cesvimap.

cesvimap@cesvimap.com



Información y Control de Publicaciones

Esta publicación tiene verificada su distribución por Información y Control de Publicaciones, (OJD: 24.956 ejemplares en el periodo julio 2004 - junio 2005). La audiencia estimada es de 100.000 lectores por cada número.

Cesvimap no comparte necesariamente las opiniones vertidas en esta publicación por las colaboraciones externas. El hecho de publicarlas no implica conformidad con su contenido.



Motivación recíproca

Medir la productividad en las empresas no es una tarea fácil. Son numerosas las encuestas que se publican sobre la eficiencia del trabajo, y llama la atención que España sea uno de los países en los que más horas se trabajan y, sin embargo, tiene un nivel de eficiencia y productividad bajo. ¿Cuáles son las causas de este desfase? Las respuestas son varias: escasa planificación, escasa supervisión, escasa comunicación interna, escaso compromiso del trabajador con la empresa, etc.

La eficiencia es un claro indicador de gestión, y la colaboración entre empresa y empleados puede ayudar a mejorarla. Por ejemplo, un buen clima laboral incide directamente en la productividad, lo cual se puede convertir en una reducción de los costes operativos por el incremento de la calidad del producto o del servicio.

La motivación laboral es un fenómeno muy ligado al clima que se respira en el centro de trabajo, y conseguir un alto nivel de implicación es un proceso diario; conocer las razones de la motivación es tan complejo como compleja es la naturaleza humana. Una persona trabaja o aporta su esfuerzo a una organización por muchos factores, entre ellos satisfacer sus necesidades económicas, pero también de desarrollo personal.

Sin embargo, entender la mejora del clima laboral y la motivación como una responsabilidad exclusiva de la empresa es tener una visión pasiva de esa necesaria relación con los empleados. ¿No deberían incentivarse mutuamente? Al fin y al cabo, empresa y trabajador se encuentran (pactan) para conseguir sus metas y ambos deben alentarse mutuamente para que el intercambio sea provechoso.

Esta nueva visión de la empresa y de las relaciones laborales se sustenta en una cultura del respeto a los derechos de cada parte y en la confianza mutua, lo que posibilita la búsqueda de estrategias de desarrollo más participativas y, por lo tanto, con un mayor compromiso de los trabajadores en el devenir de la empresa. El desafío está en compatibilizar estas visiones, en ser capaces de integrar creativamente en el proyecto de la empresa los intereses de ambos actores, trabajadores y empresarios, de manera que se sientan artífices de un proyecto común, responsables ambos de sus éxitos y de sus fracasos, los cuales comparten por igual.

Luis Gutiérrez Berrojálviz
Director de Administración de CESVIMAP