

Análisis de caso – extraído del manual “Administración de Recursos Humanos” de Idalberto Chiavenato

CASO INTRODUCTORIO

EL DESAFÍO DE METRÓPOLIS

Después de asumir la presidencia de Metrópolis, Alberto Méndez se encontró con algunos desafíos. Su empresa —tradicional productora de alimentos— se enfrentó con la competencia de otras que ofrecían productos de mejor calidad y más baratos. Para sobrevivir, Metrópolis tendría que renovarse internamente con objeto de recobrar su posición en el mercado. Alberto verificó que todas las empresas de la competencia disponían de los mismos elementos

concretos: maquinaria, equipo y tecnología equivalentes. Todo eso se podía comprar o rentar en el mercado. La ventaja competitiva de Metrópolis no tenía que residir en esas cosas físicas y tangibles, sino en las personas. Pero, ¿cómo aplicar rentablemente el esfuerzo intelectual humano? El secreto estaba en el diseño de puestos en la empresa. ¿Cómo podría ayudarle usted a Alberto?

EL DESAFÍO DE METRÓPOLIS

Metrópolis se organizaba de manera tradicional en puestos especializados e individuales y en departamentos funcionales que garantizaban la conservación del *statu quo*. La eficiencia de la empresa consistía en la suma de las eficiencias individuales. Eso estaba bien, pero no era suficiente. Era necesario

multiplicar y extrapolar. Para obtener sinergia, Alberto Méndez decidió juntar a las personas en lugar de separarlas. Derrumbó fronteras internas, paredes y divisiones. Decidió dejar a un lado el viejo concepto de los puestos para crear equipos de trabajo. ¿Qué ideas le podría dar usted a Alberto?