

EL PASADO MES DE MARZO ADJUDICÓ LOS PRIMEROS TRAMOS

Interbiak licita obras de la 'Supersur' por 196 millones

T.F. Bilbao

Interbiak, empresa foral vizcaína encargada de la gestión de infraestructuras viarias, ha sacado a concurso cuatro nuevos tramos de la de la primera fase de la Variante Sur Metropolitana o Supersur, circunvalación de Bilbao que permitirá enlazar Muskiz con Galdakao tras una inversión cercana a los 1.290 millones.

La compañía foral adjudicó el pasado mes de marzo los cuatro primeros tra-

mos de esta carretera que es la más cara de las previstas en Euskadi, y ahora saca a concurso cuatro nuevos tramos por un montante global de 196 millones de euros. Los trabajos tienen un plazo de ejecución de entre 28 y 32 meses y la fecha límite para la presentación de propuestas es el 20 de septiembre.

Concretamente, sale a licitación el enlace Ortuella-Portugalete, con un presupuesto base de 55,55 millones;

el viaducto de Trapagarán, por 50,64 millones; el enlace del Cadagua, por 69,42 millones; y el tramo entre Laraskitu y Buia. El objetivo de la Supersur es absorber cerca de 42.000 vehículos y alejar el tráfico pesado y de largo recorrido del entorno urbano de Bilbao.

Además, Interbiak ha sacado a concurso por 0,74 millones la asistencia técnica para la redacción del estudio geotécnico de varios túneles de Vizcaya.

sustatu :::: 07
kide ::::: 07

Zeure enpresa berritzailea laguntzeko gauzkazu

Apoyamos tu empresa innovadora

Enpresa berritzaile bat berriki sortu baldin baduzu, Berrikuntza eta Ekonomi Sustapen Sailak lagunduko dizu. Zeure enpresa berritzailea bultzatzen dugu.

Si acabas de crear una empresa innovadora, el Departamento de Innovación y Promoción Económica te ayuda. Impulsamos tu empresa innovadora.

Egin ezazu zeure enpresa en aldeko apustua

Apuesta por tu empresa

Eskabideak: Irailaren 14 arte

Solicitudes: hasta el 14 de Septiembre

BFA Bizkaiko Foru Aldundia Diputación Foral de Bizkaia

Berrikuntza eta Ekonomi Sustapen Saila Departamento de Innovación y Promoción Económica

Daitu eta hitz egingo dugu: Llama y hablamos:

944 068 038

www.programasustatu.com

innovando: Bizkaia: barritzen

EL AULA DE LA EXPERIENCIA

El compromiso hoy

Alfonso Jiménez

Socio Director
PeopleMatters

Las empresas están inmersas en un entorno cada día más complejo y competitivo. En dicho entorno, las personas juegan un importante papel como generadores de valor, contribuyendo al mismo a través de sus actuaciones y comportamientos. Es por ello que el desempeño de las personas en los entornos de trabajo ha sido materia de análisis y reflexión.

El desempeño tiene que ver con tres factores. Por una parte, las competencias que poseen las personas. Lo que saben, lo que han experimentado, lo que conocen. Algunas son mejorables, otras son muy estables y difíciles de cambiar y desarrollar. Las competencias son muy importantes pero no explican por sí solas el desempeño.

Otro elemento necesario es el compromiso. La voluntad de hacer las cosas bien. Este compromiso tiene componentes racionales, pero también componentes afectivos y finalmente se debe materializar en un alto rendimiento y en el compromiso de continuidad con el proyecto empresarial.

Finalmente, el desempeño también está relacionado con el contexto que la empresa pone a disposición de las personas para ejecutar sus tareas. Muchas veces la empresa trata de mejorar el desempeño simplemente desarrollando el contexto, sin invertir en competencias o en compromiso.

Sin embargo, los tres elementos no tienen los mismos pesos. Cada día más autores defienden que el compromiso juega un papel multiplicador en la ecuación del desempeño. Pero para tener un alto compromiso, es a su vez necesario optimizar cuatro componentes que inciden en el grado en que una persona se compromete con su organización.

Por una parte está el grado de identificación con la empresa, con su cultura y sus valores. Por otra están las tareas que tiene que realizar y el grado de satisfacción que ello le genera. También afecta al compromiso el equipo en el que trabaja y las relaciones y ambiente que reina en dicho grupo. Finalmente, encontramos la relación con su jefe directo.

Normalmente, es más fácil perder compromiso que ganarlo, por lo que suele ser un recurso descendente que hay que administrar.

Aunque como hemos comentado el compromiso es un determinante del desempeño, esto no implica que sea lo mismo. Podríamos pensar en tres grados de desempeño. Personas de alto rendimiento que son generadoras de valor, personas de bajo desempeño y destructoras de valor y personas con niveles estándares de desempeño.

Por otra parte podríamos pensar que hay personas altamente comprometidas con su proyecto empresarial, personas con un bajo nivel de compromiso que ya no viven como propio este proyecto ni se ilusionan con los logros de su empresa, y personas con compromisos normativos: no se matan, pero tampoco serán pasotas.

Según este esquema podríamos construir una matriz muy interesante para ubicar en ella a cada persona de la

organización. Por una parte estarían los clave (su compromiso se traduce en un alto desempeño). Son los profesionales que generan valor actual y futuro y que se ven en el proyecto.

En segundo lugar están los profesionales en desarrollo. Presentan un alto grado de compromiso pero todavía no tienen las competencias y la experiencia que les permita ser clave. Son los sucesores de los clave (siempre que no se echen a perder). Muchos profesionales entran en esta ubicación.

Otro grupo lo configuran los estables (tiene un compromiso normativo normalmente racional, pero no afectivo) y un desempeño estándar.

Hay otro grupo interesante, los que podríamos denominar temporales. Son profesionales que están de paso, con un compromiso racional mientras les interesa, pero sin un compromiso afectivo con el proyecto empresarial. Es



El compromiso es un elemento necesario.

importante definir con ellos las pautas y los acuerdos, ya que durante el tiempo que están prestando unos magníficos servicios, pero no están para toda la vida ni se ven en el proyecto a largo plazo.

Otro colectivo es el que posee un compromiso normativo, pero su desempeño es bajo. Son los que podríamos denominar prescindibles. La cuenta de resultados se beneficiaría si se van, ya que no aportan valor y no están mentalmente en el proyecto.

Otros colectivos interesantes lo constituyen los frustrados (aquellos que tienen un alto rendimiento -o podrían tenerlo-, pero ya no están comprometidas), los quemados (su desempeño es mediocre y su compromiso negativo, con posibilidades de recuperación muy bajas) y finalmente los destructores. Su desempeño es bajo y su nivel de compromiso también.

Normalmente la empresa tiene la obligación de desvincular a estos últimos. En un entorno competitivo no se debe aceptar un compromiso negativo hacia el proyecto, ya que terminaría destruyendo valor actual o futuro.

Es por ello obligación de todos los directivos, como gestores de personas, identificar en qué colectivo se encuentra cada profesional y actuar en consecuencia de forma individualizada, para crear valor a través de las personas

apd Asociación para el PROGRESO de la DIRECCIÓN
ZONA NORTE