

CAPITULO VI

REACCIONES DE LOS SUBORDINADOS.

La manera 9,9 de integrar a las personas en la producción corresponde a principios básicos de las ciencias del comportamiento, aplicados a la dirección de empresas. Muchas personas consideran el sistema 9,9 poco práctico y realista en base a sus experiencias y cultura empresarial. Para aprender a valorarlo, los directivos deben de aprender las técnicas básicas de este estilo de mando.

ESPIRITU DE PARTICIPIACION. Una de las reacciones mas frecuentes consiste en la aparición de un alto grado de predisposición a participar y a comprometerse en la medida necesaria para llegar a la consecución de aquellos fines que el trabajo en equipo 9,9 puede hacer posible. Los esfuerzos por alcanzar objetivos de interés personal, presentan una especie de reto y hacen que se desee el éxito de la empresa.

ES DEMASIADO PEDIR. Otra reacción consiste en admitir que el trabajo en equipo 9,9 puede dar resultados prácticos; pero que pide mucho más de lo que una persona está dispuesta a dar de sí. Los requisitos de participación y dedicación van mas allá de lo que el individuo desea. Algunas personas probablemente hubieran estado dispuestas a comprometerse de esta manera durante los primeros años de su empleo pero ahora ya tienen otros compromisos: la comunidad, la vejez, deportes, diversiones, etc. Esto es comprensible porque el realizar el esfuerzo que el estilo 9,9 impone, puede tener efectos adversos para el statu quo actual del individuo y puede preferir mantener su tradicional forma de vida a intentar la alternativa.

NO ES PRACTICO. " No es práctico. Te roba demasiado tiempo. No funcionará ". Muchas personas están condicionadas por su experiencia personal de dirección, que consideran que el trabajo en equipo 9,9 es una idea totalmente hipotética e impráctica. Se necesita una fase de estudio para poder poner en movimiento dentro de una empresa el sistema de trabajo equipo 9,9.