

# Ciclo MESAS REDONDAS – 1: RENTABILIDAD

*Resumen operativo de trabajo*

# Ciclo MESAS REDONDAS – 1: RENTABILIDAD

## PRINCIPIOS FUNDAMENTALES PARA SER RENTABLES

Antonio Taborga – Socio Fundador Grupo Óptimus

Una pregunta inicial... ¿Qué procesos tienes escritos? Porque lo escrito se lee...Desgraciadamente... la mayoría de los administradores las instrucciones se realizan de forma oral... Y lo hacemos así porque tenemos gran confianza en nuestros equipos de trabajo pero al final hay cosas que convendría tenerlas perfectamente procedimentadas y con protocolos de actuación escritos.

*Es un placer para mí comenzar con el primer ciclo de mesas redondas en el seno de la Cátedra Comunter de la Universidad de Zaragoza. Ciclo que versa sobre la **Administración de Fincas**, hoy.*

*En los próximos meses vamos a realizar una serie de mesas que nos permitirán conocer la situación de qué posibles retos podemos acometer desde la Cátedra y plantear diversas iniciativas que en el marco de un entorno universitario podamos realizar.*

*Agradecer la colaboración de los diversos profesionales que mes tras mes, mesa tras mesa, se irán incorporando a las mesas redondas y a los grupos de trabajo derivados de las iniciativas.*

*Bienvenidos.*

**Laura Lucia**

**Directora de la Cátedra Comunter  
UNIZAR**

Una de las patas fundamentales para aumentar la rentabilidad de nuestros negocios es que tengamos unos procedimientos muy claros. Qué hacer en cada uno de los casos, entendiendo además que tenemos software para la gestión que en sí son ya unos procedimientos al uso.

Vivimos tan desbordados que hay cuestiones como estas a las que no damos la importancia que realmente tienen.

Una segunda cuestión a tener en cuenta para aumentar la rentabilidad es la formación de los equipos de trabajo. De nosotros mismos y de nuestros colaboradores. Y formación soportada en documentación escrita. No sólo de forma oral como comentábamos antes. Información accesible desde cualquier punto y lugar y en cualquier momento. Formación de procesos, de resolución de incidencias, de aspectos emocionales, etc.

Imprescindible también se erige la Mejora Continua. Los procesos revisados y actualizados para hacer más rentable y eficientes nuestras tareas. Intentar que cada día el equipo sea mejor. Lo cual influirá tanto en la rentabilidad económica como en la rentabilidad social. Un entorno laboral emocionalmente estable y positivo

basado en la revisión de procesos y en grupos de mejora. La opinión de nuestros equipos es a tener en cuenta. Espíritu colaborativo.

La mayoría de los administradores nos metemos en nuestros espacios y tratamos de gestionar las tareas pendientes en un clima de desborde que nos impide asistir a cursos, formaciones, congresos... Y ese trabajo en

*Gracias a todos los profesionales que habéis hecho posible la realización de estas mesas redondas y daros la bienvenida.*

*Mucho trabajo por hacer y mucha ilusión sobre la mesa.*

*Esperamos que estas mesas redondas nos permitan determinar dónde nos encontramos y dónde queremos llegar, centrando objetivos e iniciativas para que la Cátedra nos pueda servir como herramienta, permitiendo trabajar en un entorno académico, aséptico y objetivo.*

*Contamos con todos. Todas las opiniones son válidas y nos harán crecer como sector.*

*Gracias a todos por poder contar con vosotros.*

**Manuel Baile**

**Fundador de la Cátedra**

**Comunter - UNIZAR**



**Cátedra  
COMUNTER  
Universidad Zaragoza**



“soledad” no permite abrirnos a posibles alternativas a nuestro modo de hacer las cosas y crecer, en un ambiente más sosegado y sostenible, sobre todo emocionalmente.

### ADECUACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA SER RENTABLE

Manuel Sancho – Socio Director de Armadas

La rentabilidad no es algo que esté estático y establecido sino que se mueve en función de la dinámica de la empresa y la organización de la misma.

Los protocolos hacen que se trabaje de una determinada manera, con lo que eres más eficaz y con lo que, sobre todo, obtienes resultados comparables. Con el crecimiento de los despachos se dan procesos que acaban afectando muchísimo a la rentabilidad y que la convierten en un diente de sierra económico y emocional.

Todos hemos hablado en algún momento, entre nosotros, de que cuando incorporas una persona a la organización la tienes que enseñar y que esto supone un coste salarial que afecta a los gastos pero que tenemos que soportar para poder crecer en ingresos. Adecuar la estructura y las tareas y competencias de cada uno de los profesionales de nuestros despachos, de forma idónea es necesario. Más allá cuando afecta a procesos emocionales que

tendrán incidencia en el día a día. Detectar líneas de alarma será también necesario para evitar puntos de no retorno.

Y es importante determinar si en un momento dado de nuestra organización –que está viva- tenemos que pasar de despacho a empresa, de empresa a empresa más grande o a macro empresa con cientos de trabajadores. Y estar en un modelo que nos permita sentirnos cómodos y rentables. Entendiendo que podemos tener en un momento dado reducción de beneficios, buscando un horizonte en el tiempo más lejano.

Salirnos “de la caja” y ver con criterios ajenos nuestros procesos y cómo realizamos las tareas es también básico. En ocasiones, lo que vemos y nos transmiten desde despachos, incluso muy pequeños, puede ser muy valioso y suponer aportaciones muy necesarias. Diferentes tamaños, situaciones, edades... Nos dará una visión complementaria imprescindible para enriquecernos.

### RENTABILIDAD EMOCIONAL

David Apezarena – Propietario de EPH Fincas

Es necesario que de vez en cuando, de forma sistemática, nos paremos a pensar dónde nos dirigimos como empresa. Qué objetivo y horizonte tenemos. En la mayoría de las ocasiones nos limitamos a resolver situaciones inevitables y ello no nos deja lugar a pensar y reflexionar. Entramos en dinámicas que son poco sanas y que nos van a afectar de manera inexorable en la estabilidad emocional. En la rentabilidad emocional de nuestras empresas y nuestros colaboradores. Y no olvidemos que esto tiene impacto directo sobre la rentabilidad económica.

Nuestro trabajo supone un gran desgaste por la complejidad de las tareas a realizar y deberíamos plantearnos si todo lo que hacemos lo deberíamos hacer, porque podríamos también externalizar algunas tareas.



# Ciclo MESAS REDONDAS – 1: RENTABILIDAD

4

Procesos derivados de la gestión de las personas, adquisición de talento tienen un peso muy grande en la viabilidad de nuestra empresa y debemos de analizar si lo hacemos nosotros de forma directa o lo externalizamos. Ese tiempo que nos va a suponer lo podremos dedicar a otras cosas.

Capítulo especial merece la retención de talento. El cambio generacional y el orden de prioridades de los profesionales que incorporamos a nuestros negocios supone que las expectativas de los mismos ya no se basan tanto en el dinero sino en los beneficios sociales o simplemente el tiempo. Horario, vacaciones, etc.

Valorar el coste económico que supone incorporar a profesionales a nuestra organización y prorratearlo entre los 6 o 7 años que de media puede permanecer en nuestra empresa es necesario. En este capítulo todo lo que hagamos por retener el talento y que emocionalmente el clima personal y colectivo sea conveniente será beneficioso.

Apoyarnos para lograr ese equilibrio emocional en las herramientas tecnológicas a nuestro alcance, incluidas todas las aportaciones en positivo derivadas de la AI estará bien.

-----

## APORTACIONES MESA REDONDA

- *1º. La rentabilidad económica es necesaria, sin ella nos dificulta la rentabilidad social y emocional*
- **2º. Necesidad de elaborar métodos y herramientas para conocer la rentabilidad de la empresa y de sus distintos departamentos – Iniciativa 1**
- *3º. Tarifa plana de honorarios mejor no. Determinar una tarifa, aquí no estamos mediatizados por la libertad de honorarios, nosotros desde este entorno académico hacemos estudios y llegamos a conclusiones.*
- **4º Wikipedia de procesos y procedimientos – Iniciativa 2**
- *5 Elaborar modelo de ingresos y gastos, Ingresos por gestiones realizadas*
- *6. Utilización del software de forma eficiente, se utiliza en un porcentaje muy baja*

A partir de este punto de partida, iremos fijando y seleccionando iniciativas y grupos de trabajo multidisciplinares para poder acometer los objetivos que se vayan concretando, entendiendo que hay que tener los pies en la tierra y que lo más importante es la dinámica y la progresión de eventos en el tiempo para ser más rentables tanto económica como emocionalmente.

*Próximas Mesas Redondas:*

*11:00 horas*

**10 de noviembre – Confianza**

**1 de diciembre – Salud Mental**

Gracias a todos por el tiempo y por el esfuerzo. Esto no deja de ser un resumen operativo de la primera mesa redonda del ciclo, pero es un punto y aparte y con toda la ilusión del mundo seguiremos trabajando.

Enlace al video íntegro de la Mesa Redonda:

[https://drive.google.com/file/d/1yYJJ2PVPsbOZ4GgWe3cjjRkA2qYeT2d/view?usp=drive\\_link](https://drive.google.com/file/d/1yYJJ2PVPsbOZ4GgWe3cjjRkA2qYeT2d/view?usp=drive_link)



Cátedra  
COMUNITER  
Universidad Zaragoza

