



El Desarrollo, Integración y Motivación del Capital Humano, nuestro próximo proyecto

Un saludo estimados lectores. Hoy quiero compartir en este espacio, uno de los proyectos que más he mencionado durante este 2018: la estrategia de networking. En la gestión de este Consejo Directivo de la Cámara de la Industria del Calzado del Estado de Guanajuato (CICEG), nos hemos concentrado en la exponencialización de los proyectos, a través de la colaboración, de la inteligencia colectiva. Por ello, hemos llevado a cabo eventos de networking o “meet ups”, con temas estratégicos en común, nos brindan la oportunidad de generar ideas y conocer las opiniones de empresarios y profesionales que interactúan en un espacio libre, flexible y participativo.

Seguramente participaste en nuestro primer esfuerzo realizado con el Caso de Éxito de Portugal y donde se conformó el Club de Innovación y Competitividad el pasado 28 de junio. Pues ahora, realizaremos otro esfuerzo de Networking para reforzar el Club de Talento Humano con el tema: ¿Cómo motivas, integras y desarrollas al Talento Humano?, y este networking, además es un esfuerzo colaborativo entre CICEG y el Clúster Automotriz de Guanajuato (CLAUGTO).

Y no sé qué me da más gusto, si el tema tan estratégico para nuestro sector o la colaboración entre las instituciones de dos sectores productivos tan icónicos de nuestro estado. Este esfuerzo ha sido resultado de la visión que todos compartimos en CICEG, y aunque los sectores productivos son diferentes, nos une la necesidad de ser competitivos y atractivos para el reclutamiento de mano de obra y ¿Qué mejor oportunidad para aprender mutuamente? Hoy, en nuestra industria del calzado, la escasez de mano de obra es un tema importante y en el que estamos trabajando coordinadamente con las autoridades y academia, promoviendo esquemas de formación dual, programas de capacitación, desarrollo del talento, entre muchas acciones. En las encuestas de detección de necesidades y estudios de percepción con nuestros empresarios el tema del capital humano indudablemente, es el más sensible.

Por ello, este esfuerzo de impulsar el Club de Talento Humano, a través de esta sesión de Networking, es tan estratégico. Los profesionales de diferentes empresas y sectores pueden abonar a este reto en común ¿Cómo retener al talento humano?, ¿Cómo motivar, integrar y generar lealtad?, ¿Qué técnicas o prácticas podemos implementar?, entre otros. Y en el esfuerzo de colaboración entre el CLAUGTO y CICEG, estaremos promoviendo además el 3er Congreso Internacional de Capital Humano el próximo 17 y 18 de octubre y el eje rector es precisamente compartir las mejores prácticas para la retención y desarrollo del personal.

La sesión de networking en CICEG será el próximo jueves 5 de septiembre en nuestras instalaciones y contará con la participación del Dr. Alberto Beuchot, ponente en el próximo Congreso Internacional de Capital Humano, quien es el Director del Centro de Coaching Empresarial. Además es Maestro en Educación con especialidad en Lingüística Aplicada por el Tec de Monterrey (mención honorífica); Doctor en Innovación y Tecnología Educativas (DITE) por el Tec de Monterrey (mención honorífica), especializándose en patrones de comunicación y relaciones interpersonales entre adultos. Es coach empresarial por parte de Newfield Consulting, graduado del Seminario Avanzado de Coaching y Senior Coach Certificado en el Programa Internacional de Coaching Avanzado de Newfield Consulting. La verdad estoy emocionado de que los empresarios puedan interactuar y conocer la perspectiva de un experto con amplia experiencia.

He tenido la oportunidad de leer algunos artículos del Dr. Beuchot y francamente muestra una perspectiva fresca, ad hoc a nuestra cultura empresarial y a los retos que viven nuestras empresas. En mi opinión, es un pensador práctico y creo que nos ayudará mucho ver una perspectiva distinta, para una problemática que la gran mayoría de empresarios del calzado enfrentamos. Me permito compartirte unas líneas escritas por el Dr. Alberto Beuchot que me gustaron de su artículo "Liderazgo y Emocionalidad" publicado en sus distintas plataformas de difusión: "Se pueden desplegar estilos de liderazgo variados, pero por lo regular se piensa que el ejercicio de ellos depende o del carácter del individuo en que los ejerce o de la situación particular a la que se enfrenta. Lo curioso es que ni de uno ni de otra, pues el pensar así nos llevaría a la conclusión de que el estilo de liderazgo dependerá en última instancia de cuestiones ajenas a nosotros: o viene dado por una cuestión genética que poco podemos hacer para cambiar, o viene dado por una situación externa en la que poco podemos influir. Los invito a que vean el liderazgo más como una serie de habilidades que se pueden aprender si el observador que somos está dispuesto a desplazarse. De ese modo, un natural estilo de liderazgo se verá enriquecido con nuevas prácticas que no sólo mejorarán los resultados, sino que tendrán un impacto sobre el clima organizacional. Y el clima organizacional no es otra cosa que emociones colectivas.

Cada vez es más frecuente escuchar o leer acerca de la función de las emociones en las relaciones interpersonales. Dado que las relaciones laborales constituyen un ámbito particular y específico de las relaciones interpersonales, resulta relevante explorar el papel que las emociones y los estados de ánimo juegan en el resultado final de la interacción empresarial.

Sostenemos que las emociones son un ámbito esencial del ser humano, y que existen emociones que favorecen el éxito en el trabajo y otras que impiden su adecuado despliegue. Si el líder es el responsable de guiar y favorecer los resultados de la organización, y si el manejo emocional es una condicionante importante de esos resultados, entonces una función determinante del líder en una organización emergente es el diseño de espacios emocionales expansivos en su organización y fuera de ella".

Con estas ideas en mente, pongamos manos a la obra, diseñemos los espacios emocionales, porque como lo comenta el Dr. Beuchot, tenemos que provocar como líderes, en nuestras organizaciones, estos escenarios como parte fundamental del desarrollo, productividad y competitividad en nuestras empresas. Y seguramente, en esta sesión de networking del Club de Talento Humano, las mejores prácticas y las estrategias que le ha funcionado a los empresarios, directores y gerentes de las áreas de capital humano de diversos sectores, te servirán a ti para implementar las mejoras en tu organización, para generar los cambios necesarios en el desarrollo e integración del talento y así, contrarrestar el efecto de la rotación del personal.

Estoy convencido, que muchas de las prácticas globales de otros sectores productivos, no son distintas al sentido común: condiciones y lugares dignos de trabajo, comunicación y desarrollo de proyectos para el crecimiento del trabajador, prestaciones, remuneración e incentivos y servicios de valores agregados, que abonan a la integración y motivación del personal. En gran medida, es un tema clave en el que debemos de poner toda nuestra atención y te invitamos a CICEG, para que este networking sea el punto de partida en la transformación de nuestras empresas.

Lic. Luis Gerardo González García

Presidente de CICEG

presidencia@ciceg.org