



Las ideas del Networking del Club de Talento Humano

Es un placer saludarles y desearles una excelente semana. Quiero compartirles que el miércoles 5 de septiembre llevamos a cabo un evento de “networking” en la Cámara de la Industria del Calzado del Estado de Guanajuato (CICEG). He compartido desde este espacio que una de nuestras principales líneas estratégicas en la cámara es la Promoción del Conocimiento. En este sentido, compartir conocimiento es vital para despertar la innovación, para conocer qué hacen otras empresas para ser exitosas, ¿Qué nuevas tecnologías debemos adoptar?, entre otros. Y es igual de importante compartir nuestras experiencias con los empresarios, por ello los eventos de “networking” son estratégicos para CICEG. De esta manera colaboramos juntos, discutimos temas de interés, nos retroalimentamos y nos sensibilizamos con las prácticas de otras empresas, esto abona en gran medida al desarrollo de la industria.

Pues bien, es el segundo “networking” de este 2018, conformando con estos dos clubs: el de Competitividad e Innovación de la Industria y el Club de Talento Humano, que aunque este último ya funcionaba como un grupo de whatsapp de expertos en capital humano de las empresas, ahora con este “networking”, consolidarán su comunidad.

Tuve la oportunidad de participar porque el tema me parece completamente estratégico ¿Cómo motivas, integras y desarrollas al capital humano de tu empresa? No es un secreto que el tema del personal es una gran área de oportunidad para las empresas; no solo tiene que ver con la competencia con otros sectores como el automotriz, el plástico, el hotelero, entre otros, sino con el nivel de atracción y retención del talento. Hay muchas variables en juego, en cuanto al personal se refiere y evidentemente, es un asunto estratégico, para consolidar el futuro de la industria y en el que debemos trabajar juntos.

El Dr. Alberto Becuchot fue el conferencista invitado en el evento y nos compartió una perspectiva fresca, franca y objetiva, que inspira estas líneas que les comparto a manera de conclusiones principales:

1. La estrategia de capital humano es vital como parte del sistema. En este tema, el sistema o la empresa, en la búsqueda de cumplir sus metas y objetivos, debe desarrollar un equipo de alto desempeño. Debe estar soportado por un estilo de liderazgo funcional, una cultura organizacional que va más allá del organigrama, una cultura que se centre en las relaciones e interacciones de las personas y un buen clima organizacional, que es el reflejo de la salud emocional de quienes laboran en la empresa. Cada empresa es única y se debe encontrar, de acuerdo a la visión y misión del empresario, el tipo de empresa y relaciones que se quiere tener, porque su cultura organizacional, es precisamente el reflejo de los pensamientos, expectativas de toda la organización y el clima organizacional es un factor clave porque es la “salud emocional” de las personas en la organización, reflejo de su liderazgo, recordemos un factor de deserción importante: “la gente no renuncia a sus empresas, renuncia a sus malos jefes”.

2. Se requiere Una Meta, Una Empresa, Un Equipo. El enfoque para motivar y desarrollar el potencial de una organización es alinearnos al logro de un objetivo claro. En una empresa no solo es importante fomentar la colaboración, la creatividad, la confianza, que finalmente son variables que ayudan a consolidar a un equipo. Es necesario que el equipo tenga claros sus objetivos, porque hoy las personas no solo requieren cubrir sus necesidades salariales, también están su desarrollo, su crecimiento y lograr, que se comprometa al equipo en la expansión y logro de los objetivos, es igualmente importante.

3. Construir la Cultura Organizacional. En otras palabras, el sistema de valores, creencias y conductas que fomentas en tu empresa. Haciendo una analogía es en esencia la personalidad de tu empresa, ¿es incluyente?, ¿es abierta?, ¿se fomenta la colaboración?, ¿es participativa?, ¿se premia la iniciativa, los resultados, las ideas?, ¿está enfocada totalmente a los indicadores?, ¿todos saben lo que busca la empresa? Esto es muy importante porque la cultura organizacional direcciona el tipo de liderazgo que tienes, direcciona la participación y desarrollo de tu equipo, refleja la conducta y las relaciones del equipo en el trabajo diario. Existen 5 factores clave en la construcción de una cultura organizacional para tu empresa y pueden formar parte del trabajo que deberemos llevar a cabo para fortalecer el nivel de compromiso y motivación de nuestro equipo. Estos factores son: Solidaridad, Liderazgo, Emprendedurismo, Calidad y Trascendencia. La Solidaridad es buscar un ambiente de lealtad, colaboración, unión, trabajo en equipo, red de ayuda y apoyo a las personas. El Liderazgo tiene un enfoque más efectivo dirigido a las personas, a motivar el empoderamiento, la responsabilidad, la visión de equipo. El Emprendedurismo tiene que ver con crear un ambiente de innovación, de exploración, de búsqueda de nuevas maneras de lograr nuestras metas, provocar la generación de ideas y romper paradigmas. La Calidad tiene que ser un factor consciente de valor agregado en lo que cada miembro de la empresa aporta, de compromiso con el cliente, de escuchar y atender las necesidades de nuestros clientes, pero también de nuestros empleados. Y la Trascendencia tiene que ver con el sentido y dirección de lo que hacemos, del importante significado de mi labor en la empresa, de tener un propósito. Todos estos elementos aportan a incrementar el nivel de compromiso, motivación y lealtad de nuestro equipo.

Hay muchas más ideas por lo que te invito a CICEG para que formes parte de este Club del Talento Humano. En mi opinión, nosotros somos responsables como empresarios de contagiar nuestro sueño, nuestro propósito a nuestro equipo de trabajo. El talento humano es la pieza más importante de las compañías, podemos tener infraestructura, tecnología, procesos, sistemas, pero es el personal comprometido, motivado y con un sentido de pertenencia, quien nos ayuda a construir empresas sustentables y negocios. Reconozco que existe una diversidad de retos, en cuanto al desarrollo, motivación y capacitación de nuestro equipo de trabajo. Mucho tenemos que hacer, además, para atraer el talento.

Te invito a analizar esta oportunidad, de atracción y retención del talento, desde la perspectiva de ¿Cómo atraes y mantienes a tus clientes? Seguramente analizas sus necesidades, generas una oferta de valor, generas una estrategia comercial para que te conozcan y sepan que eres una opción superior a tu competencia, te aseguras de que tu cliente al consumir tu producto o servicio tenga una percepción de valor superior a la expectativa, das seguimiento y servicio, para que este cliente sea tu cliente cautivo, ¿cierto? Bueno, creo que este mismo enfoque podemos trasladarlo al talento humano de nuestra empresa y comenzar a ver este problema como una oportunidad en nuestra empresa. Como dice Sir. Richard Branson Magnate de Negocios, reconocido por su marca global Virgin: “Los clientes no son lo primero, Los empleados son lo primero, porque si tratas bien a tus empleados, ellos cuidaran de tus clientes”, pues bien, busquemos ideas y rompamos paradigmas.

Lic. Luis Gerardo González García
Presidente de CICEG
presidencia@ciceg.org