

Integral Management Consulting inició operaciones en 2003, en México. Fue fundada en 1996, en Colombia. Sus áreas de especialidad son soluciones integrales en Recursos Humanos, identificación y diagnóstico y formación y desarrollo. www.integralmc.com.mx

Adrián Horst Morales es Gerente de Mercadotecnia de Integral Management Consulting. Es Licenciado en Comunicación y Medios Digitales por el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey (ITESM).

COMPETITIVIDAD, PRODUCTIVIDAD Y RENTABILIDAD EN LA GESTIÓN DEL TALENTO

Tener aprobación, aumentar la eficiencia y permanecer en el mercado son algunos de los objetivos que toda empresa persigue a diario.

Además, elegir a la persona correcta para la posición adecuada a fin de que sea el capital humano quién genere el valor que estás buscando, es el mejor retorno de la inversión puesta en ella.



Entender qué necesita la organización es la tarea que todos los días debe de enfrentar el departamento de Recursos Humanos. Todas las empresas buscan ser competitivas, productivas e incrementar su rentabilidad. ¿Cómo conseguir ser competitivo, productivo y rentable? Es la pregunta que se deben hacer las organizaciones y que se responde a través de las personas.

La competitividad es el nivel de aprobación de un negocio en el mercado, es la imagen que tiene la empresa ante el mundo laboral. Ser una compañía productiva se traduce en la condición de eficiencia de un negocio, poder hacer más con menos. Tener ambas conlleva a incrementar la rentabilidad, es decir, la capacidad que tiene una empresa para permanecer en el mercado. Gente efectiva, eficiente y eficaz es el valor tangible y el deber ser de toda organización, pues son las personas quienes hacen posible el negocio. Los responsables de Gestión Humana tienen un gran desafío, deben de capacitarse y capacitar a sus colaboradores directos, ya que son ellos quienes tomarán la responsabilidad de un puesto y asumirán su cargo como protagonistas y no como espectadores.

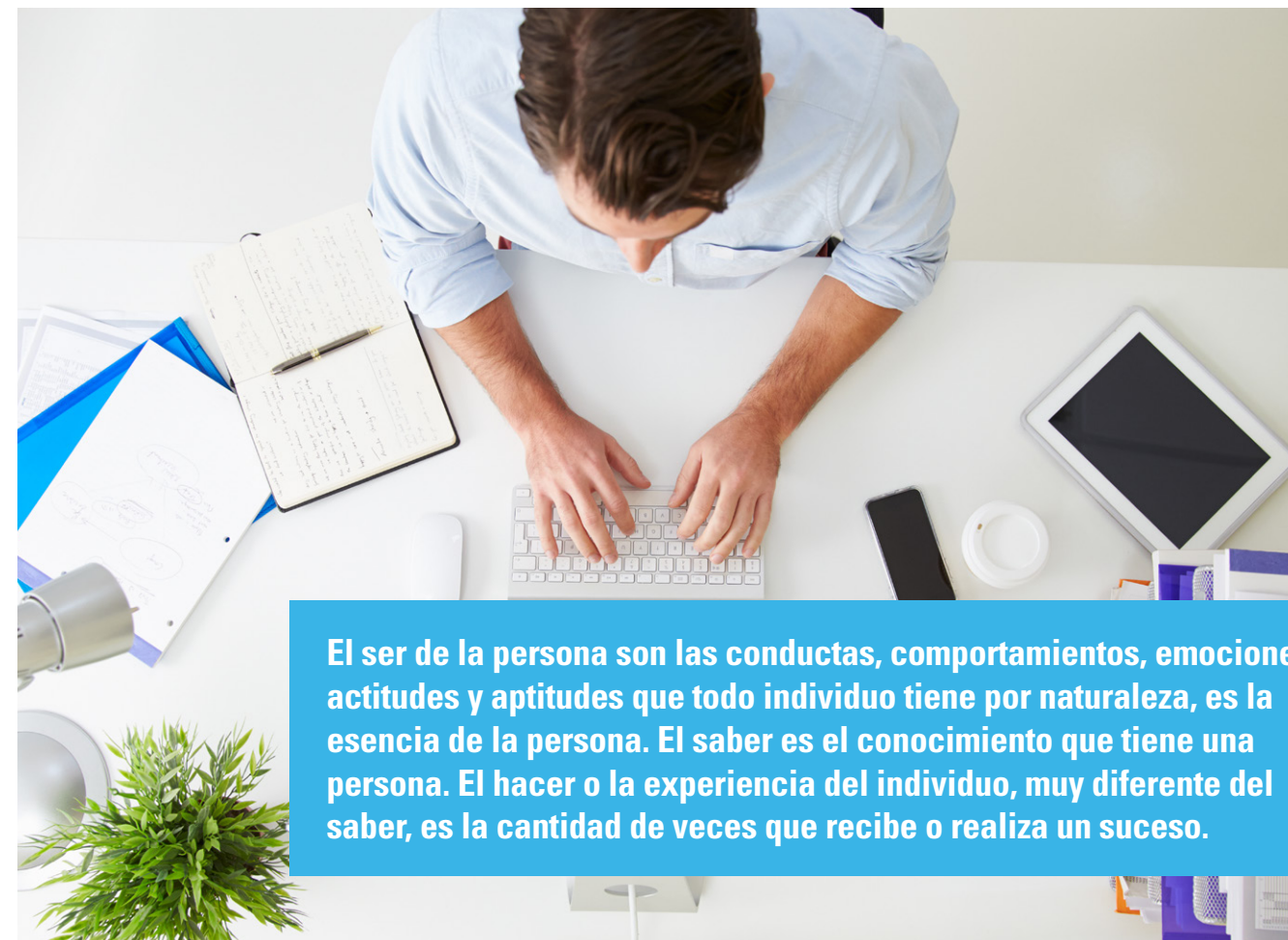
Las organizaciones requieren que su gente trabaje de manera distinta y mejor. Elbert Hubbard dijo: Una máquina puede hacer el trabajo de 50 hombres. Pero no existe ninguna máquina

que pueda hacer el trabajo de un hombre extraordinario. Es el área de Recursos Humanos quien tiene la tarea de buscar y mejorar la atracción, el proceso y la retención de su talento. Como empresas, buscamos a la gente ideal en el momento indicado, ya que gente efectiva hará posible que el negocio pueda cumplir los tres elementos descritos anteriormente. Por ello, todos los esfuerzos deben de ir encaminados a que el talento que ingrese o se encuentre en la compañía esté en completa disposición técnico/científico de hacer cumplir los objetivos personales, del puesto y por ende de la empresa. El desarrollo de una corporación se relaciona directamente con el de su gente. Las competencias individuales deben de estar alineadas a las competencias que requiere el puesto en que se va a desenvolver. Existen tres elementos en cada persona a tomar en cuenta durante el proceso: el *ser* (es), el *saber* (conoce) y el *hacer* (experiencia). El ser de la persona son las conductas, comportamientos, emociones, actitudes y aptitudes que todo ser humano tiene por naturaleza, es la esencia de la persona. El *saber* es el conocimiento que tiene una persona. El *hacer* o la experiencia del

individuo, muy diferente del saber, es la cantidad de veces que recibe o realiza un suceso.

LA GENTE VS. LA EMPRESA

Los Recursos Humanos pueden y deben de ser un factor de competitividad y desarrollo de las empresas. Desafortunadamente muchas veces no se le da la importancia debida al área, entonces aparecen conceptos como paternalismo, dictadura, resultados, estructura, motivación, entre otros; que juegan a favor o en contra de una empresa o de un individuo. ¿Nos enfocamos a las personas o a los resultados? Es una pregunta esencial para el área, la respuesta se obtiene de lo que espera la gente y lo que espera la corporación. La empresa busca a gente talentosa y competitiva profesionalmente cuya contribución al negocio esté definida y alineada a los objetivos del mismo. Las personas buscan (excluyendo beneficios financieros y en un contexto generalizado) que las empresas les brinden oportunidades de desarrollo de su talento y las herramientas para poder desempeñar el puesto requerido.



El ser de la persona son las conductas, comportamientos, emociones, actitudes y aptitudes que todo individuo tiene por naturaleza, es la esencia de la persona. El saber es el conocimiento que tiene una persona. El hacer o la experiencia del individuo, muy diferente del saber, es la cantidad de veces que recibe o realiza un suceso.



De esta manera, ambos deseos deben estar alineados entre sí. Lo que espera la empresa del empleado y lo que espera el empleado de la empresa es la alineación a los objetivos y actividades del negocio y del colaborador. En otras palabras, se espera que la empresa genere valor a través de la persona y viceversa.

FACTOR HUMANO Y SU GESTIÓN

¿Dónde se consigue al talento? Es importante que exista el interés por parte de la organización para administrar correctamente este factor vital para cualquier empresa. Un empleado talentoso puede definirse como una persona que le agrega competitividad, productividad y rentabilidad al negocio, no necesariamente tiene que tener todas las habilidades y competencias que se demandan en principio, pero sí es importante que las desarrolle a lo largo de su gestión.

El problema de conseguir o desarrollar personal es que las organizaciones no utilizan una metodología eficiente para identificar la necesidad que tienen y posteriormente buscarle una solución a la misma. Se debe de tener en cuenta que el talento para unos, puede no serlo para otros, por ello debemos identificarlo acorde a las necesidades de la organización y del puesto a ocupar.

Existen muchos tipos de organizaciones con ideas, objetivos, valores y metas diferentes. El reto es mapear procesos y actividades y unirlos a una metodología para identificar competencias. Con esas dos vertientes se podrá identificar

qué es lo que requiere la compañía y qué es lo que la persona podrá aportar. Si obtenemos claridad en el diagnóstico, certeza en la solución y compromiso de ambas partes, seguramente estaremos encontrando el talento ideal para la empresa.

Las grandes corporaciones realizan este proceso como una estrategia de supervivencia y de desarrollo. Están convencidas de que gente talentosa elevará la competitividad de la empresa y con ello se hará productiva y rentable. Los beneficios de realizar este proceso se verán reflejados en reducción de gastos, administración del conocimiento, lealtad, comunicación, entre otros. Con ello se favorecerá no sólo el área de Recursos Humanos (quien tiene asignada esa labor) sino toda la compañía, ya que todos dependen del factor humano.

SOLUCIONES INTEGRALES PARA RECURSOS HUMANOS

Existen varias soluciones en el mercado para que las empresas se puedan apoyar en la gestión de su personal, considerando que los procesos se realicen dentro de la empresa o buscando asesoría externa. Estos se deben de realizar con el tiempo y los recursos necesarios para que sean efectivos. Al final, lo que se busca es tener a la gente correcta, en el momento correcto; ya que ellos son la imagen de la empresa, la eficiencia de los recursos y el retorno sobre la inversión del negocio.

Agregamos valor en el desarrollo competitivo de las organizaciones



Soluciones Integrales

Organizacionales, Comerciales y de Recursos Humanos



Soluciones integrales en Recursos Humanos:

- ❖ Modelo estratégico de Recursos Humanos.
- ❖ Estructuras organizacionales.
- ❖ Modelos de competencias.
- ❖ Evaluación del desempeño y reconocimiento.
- ❖ Modelos de compensación.

Soluciones integrales de identificación y diagnóstico del talento.

Soluciones integrales en formación y desarrollo.

Soluciones integrales de compensación.

Soluciones en procesos de Recursos Humanos:

- ❖ Búsqueda ejecutiva, entrevistas por competencias, assessment center.
- ❖ Procesos de coaching y team coaching.
- ❖ Seminarios y talleres especializados.

Integral Management Consulting

www.mxintegralmc.com

servicioimc@mxintegralmc.com

tels. 5652 8600 | 5135 2525 | 5135 2870

Búscanos en como Integral Management Consulting