

**Déjanos ayudarte a  
cumplir todos tus  
própositos de negocios**

**Propemi**  
BAC Credomatic



## **Vinculando la gestión del talento humano con la estrategia y la operación**

El proceso de gestión del talento humano posibilita que el negocio alcance su potencial. Este permite que la gente juzgue los cambios del mercado, cree estrategias basadas en tales juicios y traducirlas en realidades operacionales. Bien conducido, es un marco poderoso para determinar las necesidades de talentos en la empresa a lo largo del tiempo, así como las acciones implícitas para cubririrlas.

El enfoque debe estar en validar si cada colaborador puede manejar, no los puestos de hoy, sino los del futuro. Recuerda que un enfoque estratégico consistente logra consolidar buenos resultados hoy con iguales o mejores proyecciones a futuro, por lo que solo evaluar que se puedan desarrollar los retos actuales deja a la empresa a la deriva de las acciones estratégicas oportunas de los competidores. Esto incluso podría llegar hasta el punto de reemplazar a un colaborador de excelente desempeño por otra persona que esté mejor capacitada para realizar los negocios del mañana; evidentemente debe darse espacio a la persona para ajustarse, pero el extremo podría ocurrir.

A continuación, te compartimos algunos consejos para acercarte a este modelo de gestión:

1. Valida tu estrategia y procesos operativos según los criterios de personal: asegúrate que tienes el número y tipo correctos de personas para ejecutar la estrategia, define claramente los retos organizacionales para el corto, mediano y largo plazo. En otras palabras, traduce tu estrategia y tus operaciones en lenguaje de personal.
2. Desarrolla una “tubería de liderazgo” en la empresa: lograr las metas de mediano y largo plazo depende de la disponibilidad de una amplia sucesión de promisorios líderes, a los que se debe evaluar hoy y decidir lo que cada uno debe hacer para alistarse a “su momento”. Esto permite evitar la inercia organizacional de mantener a la gente en los mismos puestos por mucho tiempo, así como mover muy rápido a las personas. Los movimientos horizontales y verticales de puestos requieren información consistente para sustentarse, por lo que puedes auxiliarte de los siguientes instrumentos y herramientas de gestión:
  - a. Reporte de evaluación del liderazgo: compara un grupo de individuos en función de su desempeño y comportamiento, con el fin de distinguir a aquellos que “con alto potencial” de los que están listos para una “promoción”.
  - b. Reporte de mejora continua: parecida a una evaluación tradicional, que provee claves de desempeño que dan una clara, específica y útil información sobre las necesidades de desarrollo del colaborador, ayudándole así a mejorar. Da un resumen de los logros como de las metas no alcanzadas en un período determinado.
  - c. Análisis de riesgo de retención: detalla el atractivo de mercado que posee cada colaborador, su potencial de movilidad, así como el riesgo que la empresa enfrenta si se va.

**Recibe atención personalizada en pequeña y mediana empresa y solicita asesoría llamando al 2535-5101, en [www.baccredomatic.com](http://www.baccredomatic.com) o escribiendo a [info\\_bacpropemi@sv.credomatic.com](mailto:info_bacpropemi@sv.credomatic.com)**

Déjanos ayudarte a  
cumplir todos tus  
própositos de negocios

**Propemi**  
BAC Credomatic



- d. **Análisis de profundidad de sucesión:** determina si la empresa cuenta con suficientes personas de alto potencial para llenar posiciones clave, saturación de personas con alto potencial en puestos equivocados, así como el potencial de perder gente clave si se le bloquea un puesto.
3. **Define el tratamiento de los “incumplidores”:** estos son los colaboradores que no están cumpliendo con sus metas establecidas. El hecho que fallen no significa que sean malos, simplemente no se están desempeñando al nivel esencial para el éxito de la empresa; sin embargo, debe atenderse sus casos de forma rápida y justa. Para ello es crucial distinguir entre los individuos a los que se ubicó en puestos más allá de sus capacidades y los que definitivamente son malos, así como las formas de tratar con ambos.
4. **Vincule la labor de Recursos Humanos hacia los resultados del negocio:** el rol de personal sigue siendo importante, pero debe cambiar radicalmente hacia una mayor integración con los procesos de negocios, llegando incluso a valorar la opción de darle una naturaleza más funcional y no tanto de staff.

Los encargados de la gestión del talento humano tienen un potencial que va más allá de la tradicional visión del área de recursos humanos. Aparte del manejo de nóminas, beneficios, políticas de asistencia, deben asumir un importante papel en construir una reputación empresarial de “formación de carreras” para sus colaboradores. Propemi BAC Credomatic te acerca las mejores prácticas empresariales para que puedas tener en mente todas las opciones disponibles para llevar tu negocio al tope. ¡Somos tus socios para el éxito!

Recibe atención personalizada en pequeña y mediana empresa y solicita asesoría llamando al 2535-5101, en [www.baccredomatic.com](http://www.baccredomatic.com) o escribiendo a [info\\_bacpropemi@sv.credomatic.com](mailto:info_bacpropemi@sv.credomatic.com)