

Se busca un Consultor-Asesor

Cuarta y última parte.

Por C.P.C. Jaime del Valle Noriega
Socio Fundador Retirado del Despacho Del Valle
y Asociados, S.C. Ex Presidente del IMCP.
jdelvalle@prodigy.net.mx

Continúo con algunos comentarios respecto al inagotable tema de Recursos Humanos que el Consultor-Asesor debe conocer y aplicar en su práctica profesional, tanto para sí mismo como para beneficio de sus clientes.

Saber motivar y reconocer

Tengamos presente que cualquier organización, sin importar su giro, objetivos, tamaño, sector, etc., está integrada por un grupo de personas que llevan a cabo los pasos, procedimientos y acciones necesarios para cumplir los objetivos, misión y visión preestablecidos al más alto nivel, de tal suerte que es indispensable para lograr su éxito que dichos propósitos sean claros y entendibles para que los altos ejecutivos, primeramente, y después todo el personal los conozcan, los acepten y se identifiquen con ellos.

Como resultado, el éxito mencionado se logrará tanto para la organización como para el personal que la integra y, para conseguirlo, debe existir un plan de incentivos y compensaciones preciso que sea del conocimiento de todo el personal.

El factor determinante es el económico; sin embargo, es insuficiente si no existen otros alicientes como las oportunidades de crecimiento, la superación humana, el trato, convivencia, trabajo en equipo, integración efectiva y otras, que se traduzcan en verdaderos factores de motivación.

Al mismo tiempo, dentro de esta clase de elementos, deben establecerse metas precisas relacionadas al aspecto económico, además de una serie de acciones integradas a los demás factores comentados, reconociendo públicamente dentro de la organización al personal con mayores logros y metas alcanzados.

Motivar hacia la creatividad

La feroz competencia globalizada que vivimos en nuestro alrededor y, en muchos casos, en nuestros propios negocios – aún no globalizados, sin importar su tamaño– nos obligan a

idear formas, procedimientos, sistemas diferentes y novedosos a lo tradicional y a la costumbre diaria.

Los clientes exigen más, los cambios y formas de operar en el ámbito de los negocios, apoyados en la extraordinaria tecnología, nos obligan igualmente a una mayor eficiencia y rapidez en los movimientos y transacciones comerciales e industriales; la competencia nos demanda mayor esfuerzo y, por tanto, nuestras capacidades y experiencias se ponen a prueba todos los días para sortear las innumerables responsabilidades contraídas con nuestros proveedores, inversionistas, contratistas, gobierno, asesores y terceros involucrados, así como con el público consumidor de los productos o servicios cuya calidad y precios presentan también enormes desafíos.

El motivar a todo el personal de la organización hacia la creatividad me parece indispensable. Esta creatividad se refiere a la necesidad de encontrar y aplicar algo nuevo, partiendo de una idea referida a cualquier proceso dentro de la organización, compartida por el grupo directamente responsable de llevarla a la práctica de forma organizada. Esta idea, ya puesta en marcha, debe tener como requisito indispensable un valor agregado en beneficio de la empresa y de su personal consecuentemente.

De los comentarios anteriores se puede aseverar que, para involucrar al personal de cualquier organización hacia la creatividad, es indispensable, en primer lugar, establecer acciones articuladas dirigidas a la motivación; sin ésta, difícilmente se podrán obtener ideas creativas, tan necesarias en estos tiempos de feroz competencia.

Concluyo que el campo de acción potencial de un Consultor-Asesor es inmenso. En el presente espacio, en sus cuatro partes, me he referido a ciertos atributos, cualidades y reflexiones que un profesionista debe tener para considerarse un auténtico Consultor-Asesor de empresas. Evidentemente el tema da para mucho más, pero en lo expresado se tocan aspectos fundamentales, imposibles de ignorar por un Consultor-Asesor que se precie de serlo. 