



MINERGIA
FUNDACIÓN MINAS CENTRO

La mejora del desempeño marca la diferencia



En el actual mundo interconectado, las empresas deben establecer vínculos duraderos, tanto internos como externos, con todos los agentes que influyen en la progresión de las operaciones, ya sea directa o indirectamente. Estas partes interesadas, incluidos socios, accionistas, empleados, proveedores, clientes y el contexto social y medioambiental más amplio, desempeñan un papel crucial en la configuración de las actividades de la empresa.

En este panorama empresarial contemporáneo, el imperativo de mejora continua, investigación y desarrollo (I+D), prácticas innovadoras y prestación de un servicio excepcional al cliente -en esencia, cultivar una ventaja competitiva- plantea un reto importante y crítico para todo tipo de empresas. Este objetivo sólo puede alcanzarse si los miembros de una organización están motivados, comprometidos y dispuestos a aprovechar sus talentos colectivos para generar sinergias y crear valor.

“¡Lo importante no es lo qué haces, sino cómo lo haces!”

La justificación de la existencia de una organización es satisfacer necesidades a la sociedad a través de los mercados, pero lo que aporta verdadero valor a la actividad son las personas con su actitud y saber hacer, y este aspecto es el que contribuye a marcar la diferencia con la competencia y que sea un negocio sostenible en el tiempo.

“Las personas constituyen, de verdad, la única ventaja competitiva no imitable por la competencia.”

El talento parte de los líderes junto con sus colaboradores y son los que hacen posible que un sueño y una visión, se hagan realidad. Para ellos se proponen las siguientes pautas de referencia a tener presentes y a desarrollar, contando previamente con una estrategia clara y viable para que se hagan realidad:

1.- Se necesita una herramienta eficaz para seguir y cultivar los comportamientos y habilidades deseados a través de la gestión del talento. La dirección por competencias y por objetivos son enfoques valiosos a tener en cuenta. La clave está en diseñar un programa a medida para cada organización, basado en sus actividades específicas, sus objetivos estratégicos y su entorno operativo. Es crucial que este sistema esté plenamente integrado en la cultura de la organización para obtener los resultados deseados, ya que de lo contrario puede convertirse en un elemento extraño y resultar contraproducente.

2.- Es recomendable fomentar la participación y la comunicación como mecanismos para recoger iniciativas de mejora, además de crear compromiso y un sentimiento de pertenencia.

- 3.- Contar con mentores dentro de la organización y referencias de éxito, es decir, gestionar el conocimiento y promocionar el talento interno.
- 4.- Contar con profesionales externos reconocidos, como coaches, formadores y consultores que aporten todo lo necesario para contribuir a la mejora continua y el desarrollo de las personas y mejorar la competitividad en todas las actividades de la organización.
- 5.- Los problemas más críticos y las áreas que requieren mejoras deben abordarse analizando las causas subyacentes y, a continuación, diseñar y ejecutar planes de acción bien elaborados. El objetivo es alcanzar los niveles de rendimiento adecuados que garanticen la diferenciación y la sostenibilidad empresarial a largo plazo.

“Invertir en personas es invertir en el mañana”