



En esta entrega quiero compartirte que la semana que recién concluye, ha tenido una agenda intensa en el tema del talento humano. Como lo he compartido en este espacio, los principales retos que tienen las empresas son: la atracción, la retención y el desarrollo de nuestros colaboradores. Para nosotros en la Cámara de la Industria del Calzado del Estado de Guanajuato (CICEG), la reactivación económica del sector es una realidad, como lo es también la falta de mano de obra.

Tenemos claro que muchos de los colaboradores que teníamos antes de la pandemia, migraron a otros sectores productivos o a la informalidad y en estos momentos, las empresas deben replantearse cómo ser más atractivas para atraer al Talento Humano y cubrir sus vacantes. Y precisamente, una de las líneas de acción del Consejo Directivo de CICEG, es brindar conocimiento, mejores prácticas e ideas a las empresas, a través de la profesionalización de nuestros expertos de talento humano.

La semana que concluye, llevamos a cabo la Segunda Reunión de Expertos en Talento Humano, en la que participaron los responsables, directivos y coordinadores de las áreas de recursos humanos, de más de 40 empresas del sector. El programa de esta Reunión de Expertos, fue conformado por una conferencia, por parte de la marca Caborca; un Panel de Empresas con Buenas Prácticas en Talento Humano, en el que participó la marca Berrendo y Perugia; un Taller de Infonavit, en donde se abordaron los diferentes esquemas de crédito para nuestra gente y el manejo del portal de Infonavit, para brindarle servicios a nuestro personal; y finalmente, concluimos con una conferencia de nuestra área legal de CICEG, en temas de formalización, contratos y recomendaciones, basados en la Reforma Laboral.



La conferencia de la marca Caborca, se denominó: “Los retos del talento humano en la industria del calzado y marroquinería” y fue impartida por Ernesto Alonso Aguiñaga Almaguer, Psicólogo Organizacional y Director de Talento Humano de Caborca. Ernesto se ha dedicado a potenciar el talento humano con un enfoque en el desarrollo de competencias a nivel personal y profesional; ha trabajado con directores y emprendedores en la formación de liderazgo y coaching directivo.



En su ponencia, nuestro experto enumeró, con base en su experiencia, los retos que tenemos hoy en día en nuestras empresas y que son los siguientes: 1. Rotación de Personal, 2. Otorgar salarios competitivos, 3. Lograr un ambiente idóneo de trabajo, 4. Escases de mano de obra, 5. Bienestar integral y 6. Construir verdaderos planes de crecimiento en las empresas de calzado y marroquinería.

Nos habló sobre el inbound talent, proceso que consiste en atraer a los mejores talentos a las empresas y una vez que pasan a formar parte de la organización, conseguir motivarles mediante acciones que les aporten valor, en cada una de las etapas de su relación con la empresa. El inbound talent se basa en cuatro pasos a seguir: a) Atracción, b) Conversión, c) Fidelización y d) Enamoramiento.

Algo en lo que coincido con Ernesto es que, para poder enfrentar el problema de la deserción y rotación de personal en las empresas, debemos de entender a la persona como un TODO y lograr la satisfacción de sus necesidades de manera integral. Como empresarios debemos tener claro que una labor importante es escuchar a nuestros trabajadores, entender sus motivaciones, sus necesidades y buscar, que su fuente de empleo sea su plataforma para lograr su bienestar y plan de vida. Si esta condición se logra, será un paso firme, hacia la fidelización de nuestra gente.

En el Panel de Empresas con Buenas Prácticas, Jorge Humberto Pérez, Gerente General de Calzado Berrendo, nos compartió que en primer lugar se debe tener una buena comunicación con todo el personal. Que las empresas deben contar con una política de puertas abiertas. Nos comentó que este es el punto de partida para poder implementar acciones que busquen el bienestar de nuestra gente y que éstas, sean creíbles y funcionales.



Nos compartió algunas de las acciones que han implementado en Berrendo como lo son: premios a propuestas de mejora, salarios justos, incentivos de salario emocional, horarios justos, premios por puntualidad y asistencia, capacitaciones, feria de la salud, seguro de vida, becas para hijos de trabajadores, salida los viernes a la 1:00 p.m., paseo anual de todos los trabajadores, entre otras.

Por su parte, Verónica Rojas Pérez, Directora Administrativa de la empresa Perugia, nos compartió las buenas prácticas de su empresa como lo son: tener siempre comunicación abierta, programa de tutores para personas de nuevo ingreso, entrega de reconocimientos, capacitación multifuncional, salario emocional, cumplimiento de horarios, apoyo para transporte, comedor voluntario, escuela de oficios para hijos de trabajadores y señal de internet gratuita en zonas determinadas.

Y como cierre de esta Reunión de Expertos, nuestro Coordinador del Área Legal de CICEG, el Lic. Víctor Rodríguez Arreche, impartió la conferencia de “Formalización en la contratación de talento humano”, en la que compartió a los participantes todas las recomendaciones legales para formalizar los procesos de reclutamiento y cumplimiento con nuestros trabajadores. Con este esfuerzo, avanzamos en la promoción del conocimiento a nuestros responsables de las áreas de Talento Humano en las empresas.



En otro orden de ideas, el pasado miércoles 29 de junio, reactivamos un esfuerzo colaborativo muy importante entre la Asociación de Empresas Proveedoras Industriales de México (APIMEX) y la CICEG, que son nuestros eventos de networking denominados: “Meet Up Talk del Empresario Innovador”.

Este esfuerzo se llevó a cabo durante el 2021 con 8 sesiones durante el año y en este 2022, retomamos esta colaboración entre fabricantes y proveedores. En nuestra primera sesión de este año, Jesús Navarro fue nuestro conferencista invitado. Él es un experto en Desarrollo Organizacional, Asesor de Organismos Públicos e Instituciones en temas de: Planeación Estratégica, Pensamiento Disruptivo, Modelos de Negocio e Innovación. En su ponencia nos invitó a concentrarnos en la propuesta de valor de nuestros negocios y a definir claramente ¿Cuál es el Core Business de nuestro negocio? y ¿Cuál es su propuesta de valor?

Nos sugirió ser flexibles y entender que podemos enfocarnos y potencializar nuestra ventaja competitiva. Por ejemplo, hay empresas que son muy buenas en diseño, pero son ineficientes en la producción y pierden dinero tratando de hacer algo en lo que no son buenos y viceversa, hay empresas que son excelentes fabricantes de calzado, pero no tienen el diseño como ventaja; por lo que sería rentable enfocarnos y/o crear unidades de negocio, basadas en nuestro *expertis*. Esta charla nos dejó como aprendizaje ser empresarios flexibles y abiertos a reinventar nuestros negocios.



Finalmente, cerramos la semana con una reunión del Comité Laboral de CICEG, de nuestra línea 14 del Plan de Transformación de la Industria. Agradezco a los empresarios y a los expertos de Talento Humano que participaron en esta sesión de trabajo y que compartieron su experiencia e ideas. En esta reunión, nuestro propósito fue abordar las problemáticas de la industria, referente al tema de la mano de obra y con la colaboración de los participantes, empezar a construir acciones y proyectos, en beneficio de nuestro gremio.

Me doy cuenta de que tenemos un largo camino por recorrer, y como lo he compartido en otras editoriales, estoy convencido de que este no es el tiempo del fabricante, ni del cliente, este es el momento de nuestra gente, y es en ese tema en el que debemos mejorar contundentemente como empresas, si queremos construir un futuro próspero para la industria del calzado y la marroquinería.