

## **Congreso Portuario Marítimo. 19-20 Guatemala 2015**

### **Conferencia Magíster Isabel Jover Jiménez**

#### **Consultora internacional**

#### **“MOTIVANDO SOLUCIONES INTELIGENTES DEL TALENTO HUMANO EN ESCENARIOS PORTUARIOS”**

Comenzaremos caracterizando el entorno contemporáneo y los desafíos que presenta para los procesos portuarios

Resalta a nivel mundial, la globalización como proceso emergente, los cambios en la economía mundial, la imposición de modelos de vida y pensamiento transmitidos por los medios masivos de comunicación, la información como fuente de riqueza y poder, el incremento de los avances tecnológicos; la obsesión por la eficacia y la competitividad; y la competencia global: con la consiguiente estandarización del comercio

Ante este panorama, la motivación resulta totalmente imprescindible para el ser humano, en particular en los escenarios laborales portuarios.

Las organizaciones portuarias tienen gran influencia en la competitividad de los países.

En Guatemala, la competitividad portuaria no sólo depende de:

Sus buenas condiciones naturales, de la infraestructura, de las leyes y normativas o de las negociaciones comerciales favorables

Depende de la calidad, profesionalidad, amor con que trabajan sus talentos líderes y colaboradores.

Lo cual está muy relacionado con el estado real de su motivación.

De ahí la importancia de atender el incremento de la motivación de las personas tratadas como talentos: recurso vital en las organizaciones portuarias.

El vocablo motivación, etimológicamente significa: motus, motivus, mover, poner en movimiento.

El talento necesita movimiento, físico, intelectual y emocional.

Tomando en cuenta algunas definiciones al respecto, podríamos ampliar el concepto desde perspectivas complementarias como:

Es la voluntad para hacer un gran esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionada por la capacidad del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad personal.

Fuerza interna de la persona, desarrollada a partir de impulsos externos que le permiten una acción favorable al cumplimiento de objetivos y metas.

Estado interno que activado por estímulos externos congruentes con las necesidades individuales de las personas, provoca una dinámica sinérgica, conducente al ilimitado esfuerzo y gestión por alcanzar los objetivos propuestos (Jover 2015).

Ratificamos que el ser humano, puede auto-motivarse y su efecto es muy importante para sí y para los demás.

Pero adicionalmente necesita de estímulos externos para complementar sus necesidades, así como lograr un rendimiento laboral eficiente unido a su satisfacción personal.

Es por lo que la organización debe motivarlo para alcanzar su satisfacción plena.

La motivación es un proceso que Incluye: Necesidades y deseos insatisfechos que generan tensión en el ser humano, y a

su vez le produce la fortaleza e impulso, el deseo, la ilusión, para movilizarse, asumir una conducta tendiente a satisfacer la necesidad o deseo y alcanzar la satisfacción.

En el proceso laboral se presentan distintas actitudes y motivos relacionados con la disposición de la persona a trabajar en lo que le gusta, y asumir la confianza en que puede ser capaz de alcanzar el logro con su esfuerzo, con el optimismo para alcanzar la meta, con la necesaria resiliencia, perseverancia y energía ante los obstáculos, hasta alcanzarlo.

En nuestras organizaciones portuarias debemos implementar una secuencia motivacional que incluya:

Identificar la naturaleza de las necesidades individuales de las personas, la base de implementación de estrategias de motivación inteligente.

Desarrollar planes de acción de motivación acorde con las necesidades individuales de los colaboradores primero y con las colectivas para todo el personal después.

Implementar programas de estímulos por resultados de acuerdo al desempeño en el cumplimiento de los objetivos y metas.

Al tomar en cuenta los beneficios de la motivación laboral observamos que: estimula la satisfacción por los resultados, Proporciona incentivos para la acción, genera un alto rendimiento laboral; mejora el trabajo en equipo; humaniza las relaciones interpersonales; aumenta la conciencia por la calidad del trabajo a realizar; genera un alto rendimiento laboral y mejora la calidad de vida.

Siendo la motivación un proceso, debemos tener claro que no es un acto, un momento o una acción aislada, puntual o

independiente, sino que es un conjunto interactivo, sistemático y circunstancial de acciones.

Y es un proceso muy particular porque su resultado se relaciona con el reflejo de la personalidad del individuo y del impacto de su interacción con el medio. Así como con otros factores tan diversos como la edad, el sexo, la cultura, etc.

La motivación laboral dependerá de dos factores: Cómo la persona se auto estimule y cómo lo estimula el medio laboral

La sociedad necesita motivar inteligentemente al talento humano, y precisamente porque todos y todas llevamos un talento interno: Se necesita identificarlo, y estimularlo inteligentemente. Esa es nuestra tarea y la de nuestras organizaciones!!

El rol personal del talento humano es el eslabón fundamental en la razón de ser organizacional portuario.

Conocer qué tan importante rol desempeñamos es motivación individual imprescindible para la competitividad.

El talento implica un mix de cualidades diversas.

Es una interesante conjunción paradójica de “Saber, saber hacer, saber ser, querer hacer y ser y poder hacer y ser”

El talento humano se refiere a las personas inteligentes para determinada ocupación, o afición, que demuestran capacidad para comprender la forma de resolver problemas en una ocupación, con sus habilidades, destrezas, y actitudes propias de las personas talentosas.

Y también es aptitud para operar competentemente en una actividad debido a su actitud adecuada manifestada en la disposición para el buen desempeño de la ocupación.

Conforman el talento no sólo los conocimientos, sabiduría, inteligencia, creatividad, razonamiento, sino también las habilidades, destrezas (Competencias cognitivas) unidas al compromiso: actitudes, temperamento, personalidad y esfuerzo identificadas como competencias personales. Enriquecidas por el poder: valores, decisión y la capacidad personal para hacerlo, conocidas como competencias ejecutivas o de liderazgo.

Lo que no cabe duda de la complejidad e integralidad de la posesión del talento personal.

Aunque muchos consideran como sinónimos, existe una relación muy estrecha entre talento-competencia.

El talento es una característica de la personalidad devenida en comportamientos demostrativos de competencia, que generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo, profesión o afición.

Las competencias son cualidades subyacentes al interior del individuo, que se hacen visibles en la excelencia y competitividad que demuestra en sus conductas laborales.

Los factores que movilizan al talento son: suficiencia, experiencias, motivación, interés, autoestima, vocación, aptitudes, salud y autorrealización.

Siendo el talento, por ello: suficiencia muy compleja.

Por estar relacionada con aptitudes que expresan suficiencia o idoneidad para obtener y ejercer un empleo idóneo, creatividad, aptitud para solucionar problemas eficientemente.

Y también relacionada con actitudes que implican compromiso, comunicación asertiva, trabajo en equipo, disposición para el buen desempeño.

Existen diferentes manifestaciones de talentos dependiendo de funciones, objetivos y aporte de valor agregado a la organización: así podemos referirnos a Talento Relacional, Comercial, Administrativo, de Liderazgo, Técnico, Innovador, Emprendedor.

La posesión de talento humano es una resultante dinámica de la interacción entre el individuo y el contexto laboral

Facilita el despliegue y aplicación de los conocimientos, actitudes y destrezas que posee la persona, de acuerdo a las necesidades.

Permite que una persona se manifieste con un rendimiento satisfactorio en varios aspectos de su desempeño laboral.

Y es una peculiar mezcla de: "sé hacer, quiero hacerlo y puedo hacerlo".

En este siglo se fortalece la gestión inteligente del talento por las organizaciones.

Manifestada en la habilidad de las empresas de atraer, motivar, fidelizar y desarrollar a los colaboradores más competentes, para convertir su talento individual, a través de un proyecto ilusionante, en Talento Organizativo.

Las organizaciones proactivas descubren al profesional con talento "comprometido que aplica sus capacidades para obtener resultados superiores en un entorno y organización determinados".

Identifican la materia prima humana que deberá ser procesada inteligentemente para generar el talento organizacional.

El talento humano es el recurso más importante de las organizaciones porque proporciona la chispa creativa capaz de optimizar y transformar eficientemente el resto de los recursos en cualquier organización.

Canaliza los esfuerzos, energía y conducta hacia el logro de los objetivos.

Aporta la motivación, competencia y entrega personal para alcanzar los objetivos organizacionales.

Su participación activa depende de la atención y tratamiento que reciba de la organización.

Por lo que se hace necesario: Asegurar su constante motivación y crecimiento, impactar en su compromiso.

Y promover constantemente la creatividad, innovación, trabajo en equipo, efectividad, satisfacción y el apoyo a la capacitación de su personal en forma permanente.

Algunos Tips para auto motivarse laboralmente pueden ser:

Establecer metas realistas que incluyan un plan de acción, la implementación y el seguimiento.

Hacer un hábito de auto-premiar sus logros parciales con pequeños premios y sus logros totales con premios significativos.

Otorgar la importancia real a los tiempos, evitando procrastinar tareas, Identificando sus sensaciones de logro al disfrutar hacerlas en tiempo.

Es conocido el ABC de motivación organizacional al talento humano que recomienda

- Crear una imagen interna de la empresa en la mente de cada talento.

- Aclarar la importancia de su rol
- Caracterizar y conocer en detalle a cada uno
- Asignar roles de acuerdo al talento
- Estimular según necesidades reales
- Premiar el desempeño
- Gestionar un ambiente relajado y equitativo para todos
- Comprometer y posibilitar su desarrollo y crecimiento

En mi experiencia personal-profesional:

Después de 42 años de dedicación laboral, mi razón de ser profesional actual es compartir mi experiencia personal y profesional, estimulando el desarrollo del talento inteligente en ámbitos organizacionales de distintos países. Esto me motiva y satisface plenamente.

A través de qué y cómo?

Acumulo 137 servicios en 8 países centroamericanos en los que he tenido la gran satisfacción de colaborar en la formación y desarrollo de cientos de jóvenes, mujeres, directivos, profesionales, técnicos y estudiantes. Y a la vez aprender extraordinarias experiencias generadas en la interacción con diversos medios.

Servicios de Consultoría: Diagnósticos; Reingenierías, Asesorías en el Diseño e implementación de Proyectos.

Servicios de Capacitación: con Enfoque de desarrollo de competencias según necesidades organizacionales y una modalidad de Adiestramientos de Liderazgo inteligente en las organizaciones y en instituciones académicas.

## Impartición de Docencia Universitaria: Posgrados, Maestrías Seminarios de Titulación

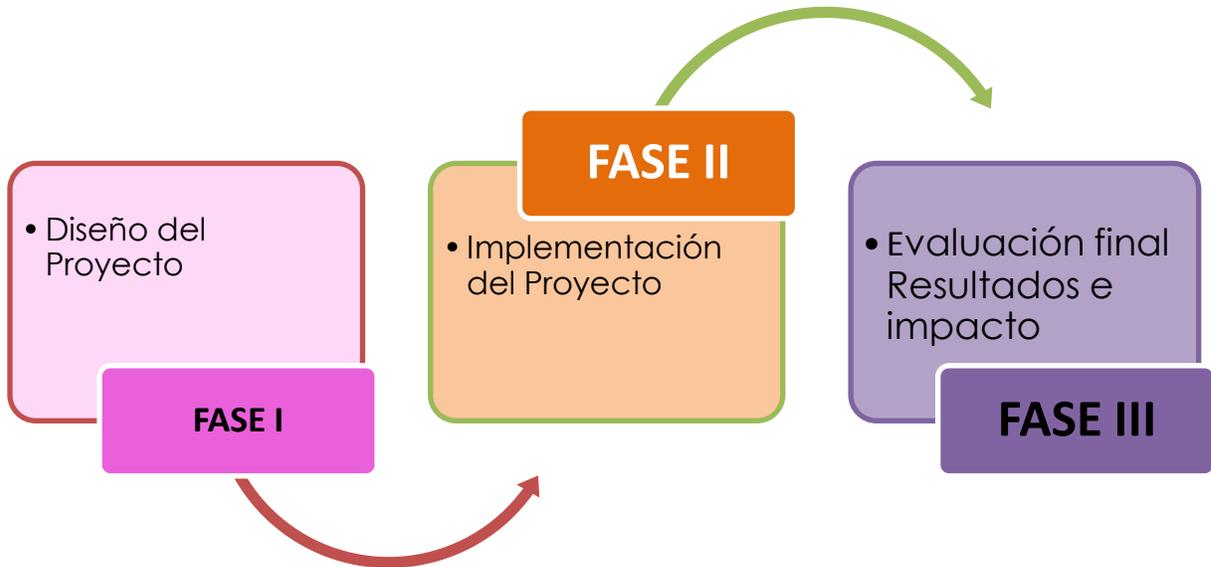
Con las particularidades

- Especialización mercado portuario y universitario
- Diagnóstico de las necesidades empresariales
- Servicio personalizado, dinámico y participativo
- Base científica con alto pragmatismo en el ajuste a intereses y posibilidades
- Valor agregado: formación de competencias de liderazgo de los participantes
- Test de caracterización , dinámicas grupales
- Impacto en clima organizacional
- Constitución y adiestramiento de equipos de Proyecto internos
- Entrega total

En particular realizando modestos aportes profesionales como son:

1. La Metodología Jover para el Diseño e implementación de Proyectos de mejora en la solución de problemas: PSP organizada en 3FASES: 17 ETAPAS

Consistente en:



METODOLOGÍA JOVER PSP		
FASE I DISEÑO DE PROYECTO	FASE II IMPLEMENTACIÓN PROYECTO	FASE III EVALUACIÓN FINAL RESULTADOS/ IMPACTO
Banco de Problemáticas/ Problema principal	Publicación alcance Proyecto	Evaluación final Resultados Impactos
Caracterización Problema	Capacitación Involucrados	Identificación Actores con Influencia positiva
Análisis Efecto principal y Causas	Registro acciones Evidencias	Áreas de oportunidad del Proceso
Propuesta de mejora Beneficios/ FODA	Evaluaciones parciales Indicadores. Desempeño	Publicación al sector Resultados y Logros
Decisiones. Matriz IP Objetivos. Estrategias	Retroalimentación	Reconocimiento Público a destacados Proceso
Plan de Acción		Ratificación experiencias Proceso. Reinicio

Sus peculiaridades distintivas avaladas por los clientes son:

- Enfoque sistémico: análisis problémico integral acorde a su complejidad

- Enfoque de proceso: análisis interactivo de fases/etapas: problemas/soluciones para el perfeccionamiento organizacional
- Adiestramiento asistido en el uso sistémico integrado al PSP, de las herramientas de la calidad, como respaldo de las argumentaciones y propuestas de solución a los problemas.
- Desarrolla habilidades analíticas, de trabajo en equipo y de sustentación científica fundamentada de las propuestas de solución a problemas
- Elimina la improvisación en la solución de problemas

Resultados alcanzados:

Diseñados e implementados en algunos casos más de 100 proyectos en numerosas organizaciones de Cuba, México y Guatemala con numerosos avales de satisfacción recibidos de las organizaciones clientes

Diversidad de resultados de la implementación de los proyectos de mejora en:

- Aumento de la productividad de buques
- Mejora de productividades en transportación de vacíos
- Clima laboral portuario y de agencias aduanales
- Comités para el desarrollo del trabajo en equipo
- Innovaciones educativas en implementación de competencias
- Mejora de la comunicación empresarial

Otra experiencia positiva ha sido la impartición de Talleres de Motivación al liderazgo inteligente a través del desarrollo de competencias en empresas portuarias, agencias aduanales y Universidades

Liderazgo en múltiples sectores: Infantil, Femenil, Juvenil, Innovador, Empresarial y Docente

Con experiencias enriquecedoras y reconocimientos de las instituciones y satisfacción de participantes

Qué nos queda?

Continuar motivando inteligentemente a ese talento visible y aún más al que existe pero no se evidencia por falta de motivación lo cual es uno de los retos más importantes de este siglo.

Identificarlo, desarrollarlo y comprometerlo con su participación competente en la solución de las disímiles áreas de oportunidad del escenario portuario marítimo, es nuestro gran reto

Muchas gracias por el honor de haber sido invitada a participar en este Congreso y más aún por el gusto de contar con su amable atención.

**MSc. Isabel Jover Jiménez**

**Consultora internacional**