

MÉXICO

FORBES

MARZO/ABRIL • 2023

VÍCTOR GONZÁLEZ HERRERA

LIDERAZGO CON PROPÓSITO

CAPITALISMO CONSCIENTE ES UNA TENDENCIA EMPRESARIAL QUE BUSCA LA CREACIÓN DE VALOR Y BIENESTAR. EN MÉXICO, FARMACIAS SIMILARES PONE EL EJEMPLO. SU PRESIDENTE, VÍCTOR GONZÁLEZ HERRERA, DETALLA CÓMO LA APLICA.



RD Impulsora de Negocios, éxito apalancado en su talento

Esta financiera constituida hace seis años facilita el financiamiento a las MiPymes. Para lograr sus metas, centra sus esfuerzos en el desarrollo integral de su fuerza de trabajo.

En la nueva realidad, el reto de las organizaciones ha sido conciliar las necesidades de la fuerza de trabajo, los cambios de paradigma y nuevos modelos de colaboración. Para RD Impulsora de Negocios, el talento ha sido uno de los ejes fundamentales para posicionarse entre las mejores empresas para trabajar en México.

RD impulsora de Negocios, una financiera boutique que se constituyó en 2017 con el objetivo de brindar a las personas una opción atractiva y confiable para

impulsar el desarrollo de proyectos en MiPymes, ha construido un crecimiento sólido a través del esfuerzo en equipo, priorizar a las personas y operar bajo valores de integridad y transparencia.

Diego García Infante, CEO en la empresa y socio fundador, explica en entrevista que su core business es facilitar el crecimiento empresarial a través del financiamiento competitivo integral. Para ello, indica, se requiere de un equipo de colaboradores y un lugar de trabajo que funcione para todos.

Con los cambios en los modelos de trabajo y colaboración, ¿cómo interpreta RD Impulsora de Negocios ser el mejor lugar para trabajar?

Hoy más que nunca, el lugar en donde trabajas es muy importante para desempeñarte de manera correcta. Es importantísimo que se sientan en un ambiente seguro, que el lugar de trabajo sea el óptimo para que desarrollen sus labores, que cuenten con todas las herramientas que requieren y que el ambiente laboral sea, en sí, propicio para que logren

desempeñar sus aptitudes al máximo y mejor nivel.

¿Qué consideras que pesa más en la motivación a un empleado, la estabilidad o un sueldo mayor?

De acuerdo con múltiples estudios realizados por las universidades más importantes del mundo, el sueldo nunca es el motivador principal de un empleado. Por encima del sueldo podemos encontrar un sitio de pertenencia, un buen ambiente laboral o una buena relación con sus superiores. Visto desde el otro lado, la razón número uno para renunciar nunca es el sueldo, siempre o casi siempre se trata de problemas con sus superiores. Por eso consideramos que el ambiente de trabajo y la comunicación respetuosa y efectiva en ambos sentidos son prioritarios. Sin embargo, no hay que negar la importancia del sueldo, debe ser suficiente para que la gente pague sus gastos y viva tranquila, de la mejor manera.

Cuando se trata de innovación y tradición, ¿cómo crea RD Impulsora de Negocios un balance?

Creo que uno de los puntos de éxito de RD es combinar la juventud del equipo

operativo que está trabajando en la trinchera y la experiencia del Consejo de Administración. Es importantísimo contar con un grupo experimentado de personas que pueden acompañarte en el camino y recomendarte opciones o evitarte tropiezos que, seguramente, ellos ya tuvieron.

Por otro lado, es invaluable cómo el Consejo de Administración también respeta la potencia que pueda traer un grupo más joven. Y en ese equilibrio de explosividad y conservadurismo, encontramos el éxito.

Ser una empresa revolucionaria, ¿requiere de un personal especial?

Sí, definitivamente. Sin embargo, adquiere muchísimo valor el tipo de liderazgo o el tipo de líderes que vayan al frente del negocio. Los valores y las actitudes de los líderes permean de manera muy importante en las organizaciones. Diría que en una empresa atípica, su personal es parte de ello y tiene un perfil distinto.

¿Qué prioridad tiene la capacitación en la empresa?

Es uno de los puntos más importantes dentro del Área de Recursos Humanos,

porque el conocimiento que obtengan los colaboradores para desempeñar sus actividades laborales, no solo va a determinar su productividad, también su crecimiento y una carrera dentro de la empresa, a través de un programa de desarrollo de sus propias capacidades y talentos.

¿Qué tiene más éxito: sancionar las fallas o reforzar los aciertos?

Es una pregunta complicada, cada una de las opciones tiene un peso diferente y habría que particularizar. Hay personas muy fuertes que gustan de los retos y hay personas más sensibles ante lo que consideran un regaño. Se debe tener la capacidad de conocer bien al equipo y comunicarse de la mejor manera con cada persona. No se pueden excluir ninguna de las dos opciones, es necesario reconocer a las personas cuando hacen algo sobresaliente, pero no debemos caer en el extremo de reconocer lo que debiera ser su obligación o responsabilidad; a una persona se le reconoce y aplaude cuando logra algo extraordinario. Por otro lado, los errores nunca deben ignorarse y es preciso llamar la atención sobre ello de ser necesario.



TODOS Y CADA UNO DE LOS COLABORADORES DEBEN SENTIR CÓMO PARTICIPAN DEL CRECIMIENTO Y CONTRIBUYEN AL ÉXITO”

**DIEGO GARCÍA INFANTE,
CEO DE RD IMPULSORA
DE NEGOCIOS.**