

Desafíos en la Gestión del Capital Humano en Microfinanzas

Frente a mercados cada vez más competidos en microfinanzas, las Instituciones Microfinancieras (IMF) se preparan para seguir creciendo y evolucionando. Sin embargo, la planificación estratégica dirigida a alcanzar estas metas parece olvidar un ingrediente fundamental, un capital humano bien capacitado e identificado con los valores, y con la misión institucional

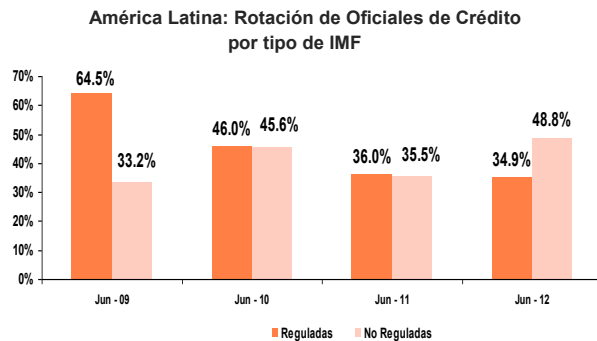
La definición del perfil laboral alineado a la misión es clave, como lo es la gestión por competencias orientada a la evolución profesional y, por tanto, institucional. En efecto, la consolidación del recurso humano se convierte en una ventaja competitiva que permite a la entidad, avanzar sostenidamente sobre sus planes e incluso la prepara ante cambios eventuales en su entorno.



La aplicación de la Gestión por competencias en el trabajo diario de las IMFs de América Latina es todavía parcial, siendo las observaciones más comunes:

- Limitada identificación de perfiles de puestos.
- Déficit de formalización de la línea de carrera.
- Capacitación priorizada sobre todo para personal nuevo.
- Plan de incentivos no necesariamente en línea con las metas de la IMF; ni bien comunicado (con un cálculo poco entendido para el empleado).
- Limitados canales de comunicación entre la IMF y su personal.
- Insuficiente información al personal sobre las metas institucionales. Los planes se alimentan desde abajo hacia arriba en la estructura organizativa pero, pocas veces, los resultados fluyen en el sentido contrario.

Los desafíos antes señalados explican, hasta cierto sentido, los actuales indicadores de rotación de personal. Si bien el ratio de rotación de empleados se mantuvo en torno a un 35% en los últimos años; el ratio de rotación por oficiales de crédito - personal operativo base - ya bordea el 43%, índices que se perciben más comunes en IMF no reguladas.



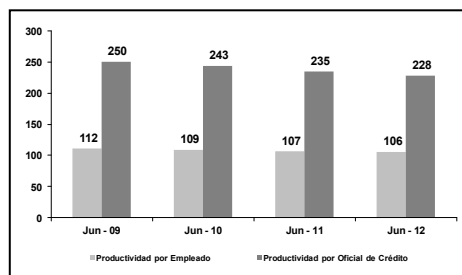
Fuente: MicroRate

Cuanto mejor esté integrado el equipo de la organización y más se aprovechen las competencias de cada uno de sus integrantes, más se promueve el avance sólido de la entidad.

MICRORATE AL DÍA

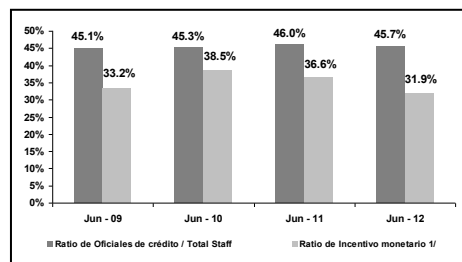
TENDENCIAS DEL SECTOR

América Latina: Productividad en IMFs



Nota: La productividad se refiere al número de prestatarios por empleado o analista.
Fuente: MicroRate

América Latina: Ratio Oficiales de Crédito sobre Total Staff e Incentivos Monetarios



1/ Sueldo variable / Sueldo base
Fuente: MicroRate

NOTICIAS

Reunión Anual sobre Gestión de Desempeño Social
Panamá, 5 al 8 de Junio 2013

MicroRate estará presente en este importante evento que se orienta a fortalecer la gestión social en las IMF.

Próximamente, el Benchmark MicroRate 50, Diciembre 2012

Publicación semestral gratuita para nuestros clientes IMF calificados

Contáctenos:

(511) 6287054

info@microrate.com

Listado de calificaciones disponible en:

[Ir a Calificaciones](#)