

Maestría en
Gestión del Talento Humano,
mención Desarrollo Organizacional



Cinco temas para el futuro de la gestión en talento humano

Daniel Montalvo Figueroa

Director de la Maestría en Gestión del Talento Humano, mención Desarrollo Organizacional y Vicepresidente de Recursos Humanos de Diners Club

La pandemia global nos ha catapultado a una realidad distinta. Hemos recorrido un camino de cambios e incertidumbres desde el inicio de la cuarentena hasta el día de hoy; lo cual, sin duda, ha condicionado el rol del área de recursos humanos.

Meses atrás hubo tres elementos cruciales que tuvimos que considerar. El primero fue dar respuesta a las personas; el teletrabajo generó dudas sobre cómo interactuar con el equipo, cómo cumplir horarios y tareas desde un entorno lejano. El segundo aspecto fue el de contener emocionalmente a los colaboradores: bajar los niveles de ansiedad frente a un bombardeo de información. Y, el tercer factor fue salvaguardar la salud física y emocional de las personas.

Con el análisis de aquello, el escenario que vivimos actualmente nos obliga a pensar, de forma inevitable, en lo que viene, el "next". Sin duda, la pandemia ha modificado el modo en que vivimos y trabajamos, el cual nunca más volverá a ser el mismo pero además hay otros temas como la transformación digital que forman parte del contexto de nuestra gestión.

Por ello, debemos tomar en cuenta algunas tendencias para abordar con conocimiento y positivismo el futuro próximo. Sobre ellas te invito a reflexionar con base en este e-book, que la Maestría en Gestión del Talento Humano, mención Desarrollo Organizacional, preparó para ti.

Disfruta la lectura
Daniel Montalvo Figueroa



1 El propósito

Será esencial generar una conexión entre el propósito de las personas y el de la organización. Para lograrlo los colaboradores deben comprender cómo su rol aporta a los objetivos de su área y, como consecuencia, a los objetivos corporativos. Esto se logra a través del diseño e implementación de un modelo de gestión de desempeño, en el cual las personas comprenden su contribución y, la misma se refleja en OKRs y KPIs, que nos ayudan a entender y gestionar el rumbo.



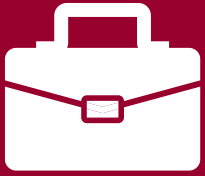


2 La comunicación



En este camino de cambio, el área de talento humano se convierte en esencial e incluso puede ser la que determine la sostenibilidad de la empresa. Hoy, más que nunca, hay que cuidar al capital humano. La nueva realidad necesita de un eje conductor que viene de la mano del área de recursos humanos.

Para lograrlo será necesario reforzar la conexión entre personas y organización. La comunicación debe ser clara, sencilla, directa y sostenida. Deberá ser planificada con base en aquello que representa: una valiosa interacción entre individuos, una doble vía que se sustente en “escucha y escucha”. Será clave comprender que creamos experiencia a través de las palabras y que las emociones definen la calidad de las respuestas de la gente en su entorno.



3 Recuperar los negocios a través de la transformación

Recursos humanos tiene a su cargo esta misión y para ello puede plantear nuevas estructuras menos jerárquicas y más planas. Además es necesario redefinir las funciones de los trabajadores y apoyar al equipo con herramientas tecnológicas y digitales, propias de la transformación digital. Adicionalmente, es un buen momento para dar pasos en la profesionalización de los gestores de talento humano, así como en la automatización y optimización de recursos.



4 Un cambio radical en la cultura organizacional

La era del jefe que vigila a sus colaboradores terminó. Si antes, la función principal era controlar, hoy es confiar. Y para ello se deben definir claramente objetivos, tareas y plazos de cumplimiento; además de permitir al trabajador gestionar responsablemente la manera, el tiempo y los horarios para conseguirlos.

Adicionalmente, la transformación digital trae nuevos retos, nuevos horizontes que parten de un cambio en la cultura organizacional. En este sentido, el trabajo remoto debe ir acompañado de varios apelativos: colaborativo, ágil, con resultados, con innovación... y todo ello se origina en la adopción de un nuevo *mindset*, que viene de la toma de conciencia de la realidad y de la necesidad de evolución.



5 Compensaciones transformadas

Uniformes, alimentación, beneficios, celebraciones o viajes eran parte del esquema que se venía manejando hasta antes de la pandemia. Hoy, todo es distinto, la mayoría de esas actividades no pueden llevarse a cabo con la normalidad de antes.

Será necesario analizar y perfeccionar la compensación no monetaria. Cubrir las expectativas en lo relacionado a factores emocionales y bienestar será clave, como una parte esencial de la gestión de la retribución, comprendida como la suma de elementos monetarios, no monetarios y factores emocionales.



**Conoce más sobre la
Maestría en Gestión del
Talento Humano, mención
Desarrollo Organizacional.**

**Si estás interesado en enriquecer tu perfil profesional comunícate con
Joselyn Sosa, Jefa de Admisiones de Posgrados a: joselyn.sosa@udla.edu.ec**