

TALENTO

GESTIONAR PERSONAS

**¿DE QUÉ HABLAMOS CUANDO
EVALUAMOS LA OFERTA LOCAL E
INTERNACIONAL DE MAESTRÍAS EN
GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO Y DE
DESARROLLO ORGANIZACIONAL?**

Por Stefano De Marzo



Partamos de un punto incuestionable: las organizaciones están compuestas de personas y, como tales, involucran un conjunto de personalidades, perfiles y capacidades en potencia que deben ser gestionados, de tal manera que aporten valor a la empresa. En ese sentido, el capital humano y el desarrollo organizacional se complementan con el objetivo de crecer puestos en la mira.

Para Ricardo Alania, director del área académica de Factor Humano y de la división empresarial de Postgrado UPC, se trata de tendencias, diferencias y expectativas diversas y similares cuando se habla de estos dos conceptos y formas de abordar la gestión de personas.

“En general, hablamos del impacto que pueden tener las personas en el desenvolvimiento de la organización, en la creación de un clima adecuado para la aportación de valor, del diseño organizacional que permita que las personas puedan ofrecer lo mejor de sí”, considera el académico.

Hace más de 20 años que la Asociación Mundial de Recursos Humanos viene estudiando el perfil del profesional en gestión humana. Este ha cambiado con los años, y hoy resaltan habilidades como la credibilidad personal, la gestión del talento, el diseño organizativo o la cultura y la gestión del cambio.

Para César Pera, director de la Maestría en Desarrollo Organizacional y Dirección

de Personas de Pacífico Business School, ser partícipe de la estrategia de la organización y ser buenos en la ejecución operativa son cuestiones fundamentales.

“Una maestría que solo vea los subsistemas sin integrar un proceso de cambio planeado y que logre involucrar al nivel más estratégico de la organización será una maestría a medias”, señala Pera. “Hoy, y quizá en el mañana más inmediato, las tendencias en gestión de personas nos llevan a pensar, diseñar y trabajar en innovación, disrupción, ética empresarial, organizaciones

ágiles, ambientes y herramientas digitales”, añade.

PERFILES

Cuando se habla de maestrías en recursos humanos, el perfil del aplicante es uno y, cuando se trata de una en desarrollo organizacional, es otro, aunque comparten puntos en común. Es importante para los dos entender que las personas son un capital importante para la organización. Alania, de la UPC, considera que, en el caso de recursos humanos, es clave que se perciba que gestionar adecuadamente a las personas aporta al negocio.

“En términos sociográficos, son personas entre los 28 y los 38 años que han decidido hacer de la gestión de personas un baluarte de su desarrollo profesional”, señala. “Con esto quiero decir que no solamente estará vinculado a RR.HH., sino también a producción, por ejemplo, donde está la mayor cantidad de personas en una organización normalmente, o gestor de equipo de ventas”, añade.

César Cáceres, coordinador del programa especializado en Gestión del Talento Humano de la Universidad de Piura, hace una diferenciación clave. Asegura que el perfil de un ejecutivo que postula a una maestría en gestión de recursos humanos es aquel que tiene experiencia específicamente en esta área, ya sea en una o varias empresas, y que aspira a tener un puesto de mayor responsabilidad en esa misma línea de carrera.

EN EL PERFIL DEL PROFESIONAL DE GESTIÓN HUMANA, DESTACAN HABILIDADES COMO LA CREDIBILIDAD PERSONAL, EL DISEÑO ORGANIZATIVO Y LA GESTIÓN DEL CAMBIO.



LAS TENDENCIAS APUNTAN HACIA UNA PUESTA EN VALOR DEL TELETRABAJO, EL SALARIO EMOCIONAL Y LA GESTIÓN DE GRUPOS GENERACIONALES EN LUGARES DONDE CONVIVEN DESDE LOS BABY BOOMERS HASTA LA GENERACIÓN Z.

La maestría en dirección de personas, por su lado, es una maestría directiva y lo puede realizar cualquier profesional, ya sea un ingeniero, un abogado, un médico, etc. “Son personas que dirigen personas. No son funciones de recursos humanos, sino funciones de motivación del personal, de liderazgo, de aumento en la productividad, de mejora de la eficiencia del trabajo, etc.”, indica.

TIEMPOS CAMBIANTES

Hoy se vive en las empresas un contexto particular. No solo en materia de tecnología. Estamos ante un momento en el que una nueva masa generacional de personas ingresa a la fuerza de trabajo. Se trata de los millennials, que han mostrado ser un grupo que cambia constantemente de trabajo, tiene valores distintos a los de la generación X o los baby boomers, y, si una empresa no comparte valores con ellos, es seguro que la abandonarán. En ese sentido, se abren nuevos retos.

Para Otto Regalado, director comercial de ESAN Graduate School of Business, es en este escenario que las maestrías en organización y dirección de personas constituyen programas fundamentales para formar profesionales que sepan gestionar el talento humano de las empresas.

“Y esta gestión engloba aspectos emocionales, legales y administrativos, entre otros. La gestión de capital humano ha cambiado mucho en los últimos años, y esto se debe a que hoy los profesionales son más conscientes de sus derechos ante los empleadores. Y la gestión humana no puede estar a cargo de personas que no sepan relacionarse y no tengan una mirada integral de la empresa”.

Para Pera, de Pacífico Business School, tanto con los programas de Recursos Humanos como con los de Dirección de Personas, los ejecutivos lograrán una serie de habilidades que van desde la mirada estratégica y sistémica de los individuos hasta la percepción del otro como valor, liderazgo, refuerzo de lo ético y capacidad para planificar, involucrar, ejecutar y medir los avances de todo lo referido a personas en la organización.

En líneas generales, las tendencias apuntan hacia una puesta en valor del teletrabajo, el salario emocional y la gestión de grupos generacionales en organizaciones donde conviven baby boomers, la generación X, la generación Y e, incluso, la llamada generación Z. También se pueden añadir a estos los programas de retención y promoción del talento, el desarrollo de redes sociales internas y la inteligencia colectiva. 

HABILIDADES BLANDAS

CARLA MARES,
DIRECTORA DE LA ESCUELA DE POSGRADO
DE LA UNIVERSIDAD DE LIMA

El mundo ha experimentado, en los últimos años, cambios significativos y rápidos. La tecnología ha generado la transformación del mundo empresarial con el desarrollo de nuevos modelos de negocios. Esto ha supuesto que muchos trabajos que antes realizaba una persona puedan ser automatizados por la inteligencia artificial. Sin embargo, aun cuando esto vaya en aumento, la inteligencia humana y su participación en el mundo laboral tienen un rol irremplazable.

En este contexto, las empresas de hoy necesitan colaboradores que sumen, que innoven, que aporten, que sepan asumir compromisos, que sean flexibles y abiertos al cambio, que sean capaces de cuestionar el presente para abordar con éxito el futuro.

Para ello se requiere iniciativa, sentido crítico, creatividad, adaptación al cambio y trabajo en equipo (aceptando las diferencias y viéndolas como un valor). Además, vistos los últimos escándalos de corrupción que trascienden fronteras y no solo comprometen al sector público, la calidad humana y ética de un colaborador es altamente valorada por un buen empleador.

Oportunidades y retos son lo que nos ofrece el panorama actual, y solo una formación de calidad y bien orientada nos ayudará a cubrir las necesidades de un entorno altamente competitivo y cambiante.

Hoy, la empleabilidad no exige únicamente una formación sólida en conocimientos y destrezas, sino también en valores. En este escenario, la educación es una de las mejores inversiones que podemos hacer; por ello, el pregrado se debe complementar de manera permanente con cursos de extensión y posgrados que potencien aún más nuestro perfil profesional.