



Gestores del talento

Los profesionales que gestionan el talento, la cultura corporativa y la diversidad pueden lograr cambios en la vida de las personas y el éxito organizacional.

POR Lewis Mejía

El perfil del egresado en la carrera de recursos humanos del siglo XXI es el de un profesional preparado para ejercer una gestión efectiva de personas, hacer frente a los nuevos desafíos desde un rol de gestor de cambio dentro de su área, y ser un habilitador de todos los procesos de transformación de la organización que involucran al capital humano.

“Un desafío de este profesional es lograr mayor adaptación al entorno digital y trabajar en agilidad organizacional, lo que obliga a las personas de gestión humana a aplicar habilidades de planeamiento, comunicación y capacitación en los colaboradores”, ex-

presa César Pera, director de la Maestría en Desarrollo Organizacional y Dirección de Personas de Pacífico Business School.

Para ello, es importante comprender a fondo los objetivos estratégicos de la organización y cómo la gestión de las personas puede contribuir a su logro, involucrarse y hacerlos suyos.

“Es clave establecer una comunicación efectiva con los líderes para identificar las necesidades específicas de cada área y alinearlas con las capacidades y talentos de los colaboradores”, agrega Pera.

También desarrollar planes de acción claros y medibles para asegurar

que las prácticas de gestión de personas estén alineadas con los objetivos del negocio, así como hacer un seguimiento periódico para verificar que se estén logrando los resultados o, de ser necesario, realizar ajustes.

ALIADO NATURAL

Jessica Alzamora, responsable de Talento Humano de la Universidad ESAN, afirma que un gestor es un aliado clave para garantizar el bienestar y el éxito a largo plazo de la organización.

“El papel del gestor en recursos humanos es el de forjar una cultura corporativa sana y positiva como herramienta potente para promover el

compromiso de los empleados, crear un entorno de trabajo productivo y amigable, y alinear las metas y resultados individuales a los objetivos estratégicos de la organización”.

Por ejemplo, una cultura que pone en el centro a sus trabajadores puede generar una mayor identidad y compromiso e incluso aumentar la productividad, generar mayor innovación, resiliencia y reducir los conflictos.

↳ SUMANDO VALORES

Rosana Choy Vessoni, decana de la Facultad de Psicología de la Universidad de Lima, afirma que contar con un profesional que gestiona el talento humano en una empresa puede tener un impacto significativo en el éxito y el funcionamiento de la organización.

“La gestión del talento humano es esencial para el éxito a largo plazo de una empresa. Los profesionales de esta especialidad desempeñan un papel crucial en la atracción, retención y desarrollo de empleados talentosos, en la creación de un entorno de trabajo favorable, y en el cumplimiento de las leyes laborales”, añade Choy.

Se trata de expertos en reclutamiento y selección. Ellos identifican y atraen a candidatos con habilidades que se ajustan a las necesidades de la empresa. O retienen talentos para la estabilidad y el crecimiento de la organización, fomentando su compromiso.

“En momentos de cambio organizacional, como fusiones o reestructuraciones, los profesionales de gestión del talento humano ayudan a gestionar la transición y minimizar la resistencia al cambio entre los empleados”, puntualiza.

↳ DESDE LA EMPRESA

Cynthia Patricia Telenta Barrueto, jefa de Talento Humano en Madrid Inmobiliaria, destaca que su día a

CAMPOS DE ACCIÓN

Gestión de la rotación de personal.
Mantener una fuerza laboral estable implica reclutar y retener a empleados talentosos y motivados.

Adaptación a cambios en regulaciones laborales.
Se demandan profesionales de recursos humanos actualizados.

Retención del talento.
Conservar a los empleados clave y evitar que se vayan a la competencia es un desafío constante.

Diversidad e inclusión.
Promover una fuerza laboral diversa y fomentar la inclusión es esencial, sobre todo en entornos homogéneos.

Gestión de conflictos.
Resolver disputas entre empleados o con la dirección es parte importante del trabajo de RR. HH.

Cultura organizacional.
Promoción de los valores de la empresa y respaldo de sus objetivos, incluyendo la promoción de la ética y la responsabilidad.

Tecnología y automatización.
Los profesionales de RR. HH. se deben adaptar a nuevas herramientas.



PERFIL PROFESIONAL

El perfil del egresado de la especialidad de recursos humanos tiene habilidades blandas y técnicas. Ello incluye competencias digitales, conocimiento de la gestión del cambio, habilidades interpersonales sólidas para la colaboración y una mentalidad enfocada en la innovación y la adaptación permanente a un entorno empresarial en constante evolución.

día tiene que ver con atraer candidatos con las habilidades adecuadas y valores personales en sintonía con la empresa.

“La retención de empleados, dada la fuga de talentos que existe hoy en día, se ha vuelto un desafío para las organizaciones, puesto que implica la pérdida del conocimiento y en algunos casos llega a afectar la continuidad del negocio”.

Ante ello, cada vez más las empresas necesitan de profesionales especializados en mapear perfiles con alto potencial a fin de sumarlos a sus equipos. Otro punto importante en el trabajo es la relación con la adaptación a cambios tecnológicos y normativos. Finalmente, es esencial gestionar las expectativas de los colaboradores según la generación o los arquetipos dentro la empresa.

“Hoy las personas no solo buscan un trabajo bien remunerado: también evalúan la remuneración emocional, el paquete de beneficios y, en especial, la flexibilidad para tener un equilibrio entre su vida personal y laboral”, finaliza Telenta. ■

