

UN TALENTO POR REFORZAR

Los departamentos de Recursos Humanos tienen como desafío aumentar su participación en proyectos de la organización e incorporar nuevas tecnologías. Por **DIANA HOLGUÍN**

Las organizaciones ecuatorianas en este 2019 apuntan principalmente a un mayor crecimiento en ventas, optimizar la estructura, desarrollar programas, implementar nuevas tecnologías, a la transformación digital y alianzas estratégicas o fusiones.

Estos retos de las empresas fueron presentados en la Encuesta de Remuneraciones eSIREM 2018, realizada por la consultora PricewaterhouseCoopers (PwC).

Sin embargo, las 317 organizaciones consultadas de Quito y Guayaquil señalan que el liderazgo del principal proyecto estratégico de la compañía en pocas ocasiones está en manos del área de Recursos Humanos.

La mayoría (34%) mencionó que el departamento Comercial es el que lidera los proyectos estratégicos, seguidos de los CEOs y Comités Multidisciplinarios (17%), Finanzas (17%); y en menor porcentaje (6%) Recursos Humanos.

La poca participación de este departamento en los proyectos estratégicos se debe a que se sigue considerando al Talento Humano como un recurso, mas no como un elemento que engrana a todos los sistemas de la empresa, dice Denisse Álvarez de Linch, docente de la carrera de Gestión de Talento Humano de la Universidad Casa Grande.

Ella señala que en Ecuador la mayoría de las organizaciones

es micro o pequeñas empresas cuyo crecimiento está centrado en el volumen de ventas mas no en desarrollar el negocio de manera holística, para lo que se debería considerar a las personas.

Álvarez señala que al dejar a un lado al área de Talento Humano la organización no ve de manera integral la gestión del cambio que se haya propuesto. “El rol de esta área debe ser protagónico y enfocado al giro de negocio de la empresa. Debe trabajar en equipo con las demás áreas para unir esfuerzos, es decir como un “partner” con el que van a alcanzar los objetivos a todo nivel: estratégicos, gerenciales y operativos”, añade.

La especialista considera que aunque el área no conste de manera estructural, es necesario que se encuentre a nivel funcional para que alguien lleve la responsabilidad de velar por la gestión de personas.

La doctora en Psicología y docente de Recursos Humanos de la ESPAE-ESPOL, Paola Ochoa, sostiene que una empresa con una unidad de Talento Humano con una visión desligada a los proyectos estratégicos tiene menor crecimiento, poca proyección de sus líderes y bajo compromiso organizacional.

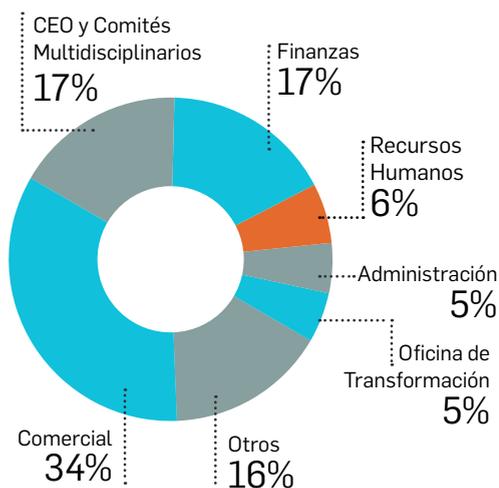
“Si Recursos Humanos no da el ejemplo en el ejercicio del liderazgo, no aporta con sus ideas y proyectos, la empresa pierde un componente es-



tratégico, ya que las personas pierden peso en las decisiones gerenciales de la empresa”, sostiene.

El análisis de PwC recomienda a los departamentos de Recursos Humanos aumentar su participación en proyectos estratégicos e incorporar nuevas tecnologías al área. ■

Áreas que lideran el principal proyecto estratégico de la organización



Fuente: Encuesta eSirem de PwC.



DE RECLUTADORES A TENER VOZ Y VOTO

Para la máster en Psicología Laboral, Denisse Álvarez, se deben generar instancias para escuchar a los ejecutivos, analistas y estudiantes, que tienen muchas ideas que pueden necesitar una asignación presupuestaria. “Así se podrían visualizar las propuestas o planes de comunicación interna como una inversión, más no como un gasto”. Además, propone contrarrestar indicadores de cultura

y clima organizacional con los de deserción y absentismo laboral para trabajar en planes de motivación con los que pueden medir la rentabilidad y compromiso. “Por ejemplo, diseñar planes de atracción, retención y desarrollo para que los colaboradores sepan qué se espera de ellos y lo que ellos pueden aportar a la gestión de las empresas en escenarios tanto optimistas, realistas o pesimistas”.

EL ROL DE HOY

El rol de Talento Humano es ser “Business Partner”, ser los socios, los líderes del cambio, que potencien al máximo la atracción de los mejores, la formación de todos los empleados y el desarrollo y la retención permanente, dice la experta en Talento Humano, Paola Ochoa. Añade que la operación del día a día no puede consumir el aporte que Recursos Humanos tiene que dar en términos de suministrar las ideas estratégicas sobre las personas y los empleados, así como las mejores maneras de lograr la calidad de vida y la satisfacción laboral.



DESAFÍO GLOBAL

En el pasado los profesionales de Recursos Humanos han sido cuestionados por su visión para los negocios. La utilización de estadísticas para determinar la efectividad es el principio de un cambio que abarca desde la percepción del rol de los departamentos de RR.HH., como una función meramente administrativa, hacia la consideración de un equipo de Recursos Humanos como un socio estratégico dentro de la organización, señala la Encuesta sobre Desafíos Globales de RR.HH.: Ayer, hoy y mañana. Se espera que los profesionales de Recursos Humanos proporcionen los esquemas, los procesos, las herramientas y los puntos de vista esenciales para medir la efectividad organizacional.