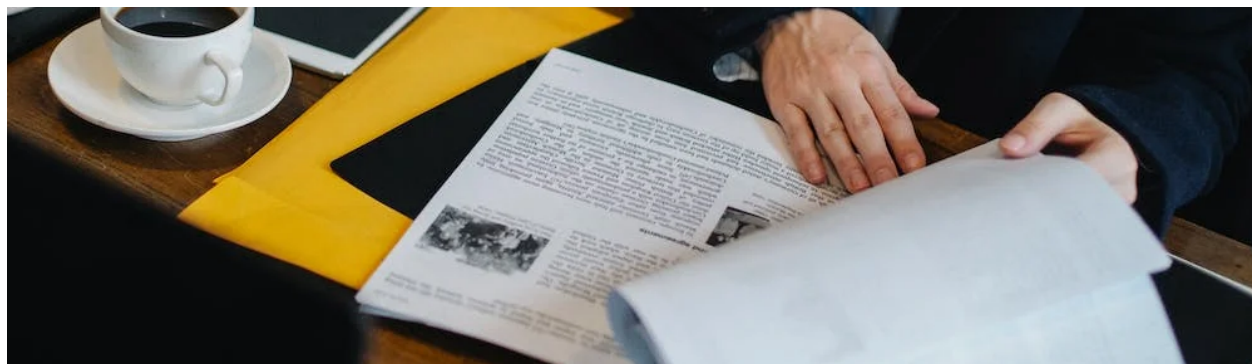


Los gurús de la gestión del talento



Créditos: Sora Shimasazi @ Pexels.com

Eduardo Campos Hernández

Profesora de Asignatura Virtual del Departamento de Económico Administrativo y Humanidades
Universidad Virtual del Estado de Guanajuato

En el transcurso de una pandemia de la cual no acabamos de salir, los fundamentos de la Administración del Capital Humano -ahora llamada por muchos Gestión del Talento- sufrieron cambios radicales. Muchos administradores se han replanteado sus teorías sobre el logro de los desempeños óptimos del personal, basados en la realidad que vivimos. A estas alturas, conviene agregar unas orientaciones al respecto.

Si bien al principio de la pandemia, se ponderó el Tele Trabajo y el Home Office como la única alternativa posible al despido o la paralización de las actividades en una empresa o institución, de repente se convirtió para muchos en la solución mágica que abatiría costos de rentas, equipamiento y traslados. Vislumbramos una nueva generación de organizaciones en las cuales ni siquiera eran necesarias instalaciones fijas.

En la mayoría de los casos, no fue así. A las discutibles ventajas de estos sistemas, se agregaron las fronteras borrosas del horario laboral, la menor paga o incluso al jefe explotador que te solicita un producto o una ejecución de proceso “del viernes para el domingo”. En las mismas instituciones de avanzada, pronto se dieron cuenta de que la cultura institucional solo puede permear si nos juntamos y hacemos cosas juntos. Incluso los gigantes de Silicon Valley han dado pasos atrás, eliminando para muchos de sus

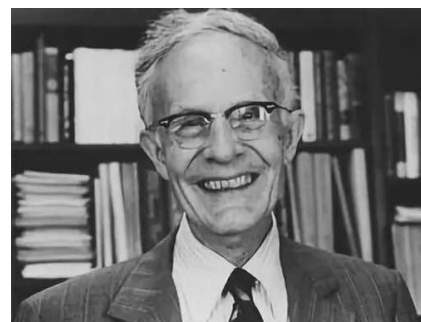
trabajadores el *home office* total, y regresando a esquemas mixtos: dos días en la empresa, tres días en casa, por ejemplo.

Como dijo Warren Buffet: “Solo cuando baje la marea, sabremos quién estaba nadando desnudo”. Las empresas e instituciones poco a poco regresan a cierta normalidad laboral, conforme la vacunación avanza. Es bueno cotejar qué autores fueron realmente visionarios, y propusieron enfoques adelantados sobre la gestión del talento y las relaciones laborales. Pero también conviene recordar a los especialistas cuyas ideas siguen vigentes, durante y después de la pandemia.

Van mis recomendaciones:

+ Theodore William Schultz. (1902-1998). Economista de cepa, este norteamericano logró migrar su pensamiento del enfoque en recursos en general, a descubrir lo que hoy conocemos como el Capital Humano. Dado que su desarrollo y estudios se basaron sobre todo en empresas agrícolas, algunas de sus ideas encajan perfectamente en regiones donde hay empresas agroindustriales y alto requerimiento de ese tipo de mano de obra. Algunos de sus libros son: “Invirtiendo en la gente”. “Investigación sobre el Capital Humano”. “El valor económico de la educación”.

***Lo más importante:** Desmitificar la idea común de que la educación o capacitación era un gasto o un consumo. Al contrario, es una inversión y requiere de financiamiento. Desgraciadamente, en algunos sectores permanece esa primera idea.*



+ Idalberto Chiavenato. (1935-). Este autor brasileño podría parecernos muy sonado. Pero la realidad es que todavía la mayoría de las empresas e instituciones medianas y grandes de nuestro entorno se rigen y obedecen a los patrones y teorías que él estudió y analizó. Sigue vigente. Además, siempre hay multitud de sus libros en cualquiera de las bibliotecas virtuales universitarias que consultemos.

La gran ventaja de este autor, es que es un todoterreno administrativo.

Basta con leer los títulos de algunos de sus libros: "Comportamiento Organizacional". "Administración de Recursos Humanos". "Planeación Estratégica". "Introducción a la administración". Su enfoque es plenamente latinoamericano, y responde a la realidad social de nuestras empresas.



+ Pilar Jericó. (1974-) Conferencista española que ha estudiado los nuevos entornos organizacionales, y ha propuesto enfoques que considero muy interesantes. Se ha subido por completo al tren de la comunicación actual, e imparte conferencias, pertenece a organizaciones civiles, tiene su blog y podrás encontrar en youtube numerosas conferencias y charlas impartidas por ella.

De sus libros, "La nueva gestión del talento", y "No miedo", me parecen suficientes para modificar un poco la visión tradicional sobre la gestión del talento. El primero, orientado a administradores; el segundo, directamente indicado para el trabajador en sí.



+ Pilar Llácer. (1973-) Ya sé que dirán: ¿qué hace una filósofa en esta lista del Capital Humano? Pues resulta que su especialidad es la Ética de los Negocios. Y este último año se ha dedicado, en particular, a analizar los retos que el COVID 19 ha supuesto tanto a empleados como a empleadores.

Es pregonera del desaprendizaje y el reaprendizaje en las personas.

Mediante las ideas que expresa en sus entrevistas y conferencias busca proponer un enfoque que combine la adaptabilidad permanente tanto de las instituciones como de los trabajadores. El título de su libro más vendido lo dice todo: "Te van a despedir, y lo sabes".



+ **Patrick Lencioni. (1965-)** Que no nos engañe la edad de este especialista en gestión de RRHH. Fiel a su estilo pragmático y resolutivo, contiene en sus libros ideas inmediatamente útiles para quienes laboramos en áreas de Capital Humano. Tanto CNN como *The Wall Street Journal* lo consideran un gurú vigente en temas de negocios y gestión empresarial.

Fundamenta la explicación de sus ideas en fábulas y ejemplos, por lo que sus libros suelen ser fáciles de leer. Entre los más destacados: "Y tú, ¿trabajas en una empresa sana o tóxica?". "Reuniones que matan". "Las cuatro obsesiones de un ejecutivo". Y varios más.



Espero que estas recomendaciones te sean de utilidad.

Y no lo olvides: la nueva teoría sobre la Administración del Capital Humano, la hacemos juntos, justo en este momento.

Sobre el autor

Eduardo Campos Hernández

edcampos@uveg.edu.mx

Es Licenciado en Ciencias de la Educación con Maestría en Administración de Negocios y Desarrollo Organizacional.

Ha sido director y coordinador en distintas instituciones educativas y tiene más de 12 años de experiencia docente a nivel bachillerato y profesional como docente experto en el área de Capital Humano de la UVEG.