



Cecilia Eugenia Valdéz

Por: *Juana Restrepo Díaz*

Periodista Indagare

Gestión humana, la clave del éxito para las empresas

La gestión humana se ha convertido en un tema ineludible para las empresas en el mundo actual. En 2015, un estudio realizado por Mercer indicaba que las empresas han cambiado el enfoque de recursos humanos para adaptar el talento a sus estrategias de negocio. Quienes trabajan en recursos humanos tienen como meta desarrollar el talento y ubicarlo estratégicamente dentro de la compañía.

La doctora Cecilia Eugenia Valdéz cuenta con una amplia trayectoria en docencia, investigación, entrenamiento, diseño y consultoría sobre procesos humanos, innovación educativa y desarrollo organizacional. Es especialista en coaching empresarial, diseño y desarrollo de empresas familiares, comunicación organizacional, desarrollo del talento y recursos humanos y tiene experiencia tanto en empresas nacionales, como internacionales. Actualmente, también es docente del Tecnológico de Monterrey. En la IX Escuela Internacional de Verano 2017 de la Universidad de Ibagué, Valdéz nos contó sobre el seminario 'Gestión humana como estrategia para el desarrollo organizacional', que desarrolló junto con la profesora local Alba Ruth Vargas.

¿Sobre qué temas trató el curso 'Gestión humana como estrategia para el desarrollo organizacional'?

Abarcamos la gestión humana en una organización desde la planeación del talento humano – que tiene que tener la empresa–, hasta cómo diseñar un puesto, cómo reclutar talento y si las personas que ocupan el puesto están capacitadas. Estamos viendo tendencias: manejo una técnica que se llama Conectivismo, donde le muestro a los estudiantes que el conocimiento está en la red y es público. No existe un libro de texto que nos hable de los temas que se discuten en las empresas, como el reclutamiento 2.0 y bienestar 3.0. Vamos a ver reclutamiento 2.0, que es sobre cómo reclutar con la red, algo no muy nuevo, pero que tiene mucha importancia, pues tengo acceso al talento mundial si es que lo sé manejar adecuadamente.

¿Qué es Conectividad y cómo la podemos desarrollar?

Tu hoja de vida es tu conectividad y tu reputación en la red es como un producto que se compra en línea. Se espera que el LinkedIn ya sea el currículum oficial. Si quiero saber algo sobre ti solo pongo tu nombre y va a salir tu Conectividad: todas tus redes sociales. Por ejemplo, ya están reclutando por Snapchat, que

eso ya sería reclutamiento 4.0. En Estados Unidos ya se está usando porque la idea es que el candidato se presente por video y ahí entra el YouTube. Estas recomendaciones son espontáneas y muchas veces tienen más validez que un examen.

¿Qué es lo esencial de la gestión humana? ¿Para que le sirve a las empresas?

¿Cuáles recursos son más importantes en una organización?
 ¿El recurso financiero, el recurso humano o el tecnológico? Yo puedo tener mucho dinero y una tecnología de punta, pero si no tengo a la gente que sea capaz de innovar y trabajar con lo mejor, no me sirve de nada tener lo demás. Las empresas están reconociendo que si yo tengo el mejor talento, pero además lo tengo feliz y contento, se queda conmigo, y produce y crea, y así mi empresa crece, pero si no, fracasa.

¿Cómo está Latinoamérica en desarrollo de gestión humana?

Van despacio en el área de gestión humana. A veces soy muy crítica con mi área porque en algunas ocasiones somos muy operativos. Sin embargo, algunas empresas lo están haciendo estratégicamente: ahora el jefe de gestión humana está al lado del presidente de la organización y con este modelo se pueden hacer muchas cosas con el talento humano. Cuando se ve el talento como solo contrato y pago, estas empresas se estancan.

¿Sabe cómo está Colombia al respecto?

Sí, la maestra Alba Ruth Vargas y yo estamos haciendo investigación sobre prácticas de responsabilidad social, tanto aquí, como en México, y es una forma de entrar al área de gestión humana y de ver

cómo abordan la responsabilidad social y hasta qué nivel la están generando. Discutíamos que algunas empresas solo están cumpliendo con la norma, pero otras van más allá: realmente atraen el talento y lo retienen. Hoy en día, los Millennials se acercan mucho y luchan por una causa social: ellos se casan contigo de por vida si su lucha es la misma que la de tu empresa.

¿Trabajan algún caso en el Tolima?

Sí, Ibagué y Juárez, México, son las ciudades donde estamos trabajando. Nosotras documentamos casos exitosos. Nos dimos cuenta de que los casos en que hay fracaso se quedan con la norma. En el libro que se va a publicar se resalta la parte buena para que las otras empresas aprendan sobre la responsabilidad social.

Usted también es experta en educación comunitaria, ¿cómo se puede aplicar esta a la academia colombiana y a las empresas de este país?

Desde el punto de vista universitario, por ejemplo, en el Tecnológico de Monterrey tenemos el valor del sentido humano y egresar un alumno con responsabilidad social es un compromiso muy grande. Tenemos vinculación entre academia y sociedad para que el trabajo social no se quede solo en un deber para graduarse. Por ejemplo, un maestro que da clase de planeación va al mundo real a una organización comunitaria. Por un lado, el alumno se acerca a la vida real y, por otro, una organización que no puede pagar un proceso de planeación lo obtiene gratis. Por otro lado, soy voluntaria en varias organizaciones sin fines de

lucro y en la organización cuando una empresa hace un proyecto de ayuda a una fundación de niños con cáncer o de ancianos, está bien si ayuda directamente con dinero, pero lo que proponemos es que el empleado esté en el proceso de ayuda directamente. Cuando uno ayuda al prójimo sin interés es donde realmente colabora. Es algo que cuando se vive ya nunca se deja de hacer.