



¿Cómo gestionar el capital humano post pandemia?

Publicado el 10/06/2020 Por EO

Daniel Tello Bahamondez
Jefe Comunidad de Profesionales
Universidad Viña del Mar

Para que las empresas tomen el rumbo y vuelvan a ser parte de un ecosistema, un mercado o una industria deberán **potenciar y extraer lo mejor de su capital humano**, es decir, estimular las capacidades y habilidades de cada una de las personas, las actitudes, convicciones, valores, motivaciones, entre otros aspectos.

De acuerdo a información entregada por el Banco Mundial- a través del Índice de Capital Humano (2019)- Chile es el país latinoamericano que **ha alcanzado la mayor productividad de la próxima generación de trabajadores**; un niño nacido hoy en nuestro país tendrá a los 18 años un 67% de productividad laboral si se le proporciona una educación completa y salud plena. De esta forma, junto a las mediciones clásicas de capital humano- las que incluyen años de escolaridad, experiencia y capacitación- surgen otras dimensiones que son aplicadas con instrumentos estadísticos mediante la educación continua, trayectoria educacional de postgrado, características del establecimiento educacional y competencias propias de los profesionales.

Entendiendo que la contingencia actual a nivel nacional y mundial va a producir cambios en la forma en

que se dirige, se organiza y se planifica dentro una organización, son estas últimas las llamadas a generar estabilidad en los mercados y en su recurso humano. **Hoy la clave en la gestión de una organización no se centra únicamente en los números (finanzas)**, poco a poco se ha entendido cuál es la verdadera importancia del colaborador para ejecutar la estrategia del negocio. Los colaboradores son el capital más valioso para la organización, si bien hay un costo en dinero que implica retenerlos (gastos de selección, contratación y desarrollo), es precisamente **el capital humano el que tiene las habilidades y conocimientos necesarios para manejar el cambio continuo que marcan los ciclos y retos de la vida organizacional** porque más allá de lo económico, es necesario considerar a los colaboradores como el factor más importante para alcanzar el éxito en una compañía.

Si se realizan los procesos adecuados de selección, promoción de cultura organizacional, capacitación, plan de carrera y planes de desarrollo, la inversión que esto implica va a ser mucho menor con respecto al retorno que ésta genera para las organizaciones y lo más importante: **el desarrollo y motivación que se va a lograr en los colaboradores es vital para optimizar la productividad y disminuir una crisis organizacional.**