



DOI: <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v6i3.421>

Gerencia del talento humano basado en competencias post covid-19

Management of human talent based on post-covid-19 competencies

Gestão do talento humano com base nas competências pós-covid-19

Manuel Quevedo-Barros ¹
mrquevedob@ucacue.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0001-8853-9550>

Lady Pinzón-Prado ³
leidy.pinzon@ucacue.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0002-6758-3058>

Lourdes Vásquez-Lafebre ²
lvasquezl@ucacue.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0003-2382-0346>

Jorge Quevedo-Vázquez ⁴
joquevedov@ucacue.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0003-1303-4835>

Correspondencia: mrquevedob@ucacue.edu.ec

* **Recepción:** 20/ 02/ 2021 * **Aceptación:** 20/03/ 2021 * **Publicación:** 10/04/ 2021

1. Magister en Contabilidad y Auditoría, Contador Público, Licenciado en Administración, Facultad de Contabilidad y Auditoría, Universidad Católica de Cuenca Sede Azogues, Azogues, Ecuador.
2. Magister en Gestión Empresarial, Ingeniera en Empresas Ecoturísticas y de Hospitalidad, Facultad de Administración de Empresa, Universidad Católica de Cuenca Sede Macas, Macas, Ecuador.
3. Magister en Gestión Empresarial, Ingeniero en Administración en Banca y Finanzas, Facultad de Contabilidad y Auditoría, Universidad Católica de Cuenca Sede Macas, Macas, Ecuador.
4. Magister en Administración de Negocios, Diploma Superior en Práctica Docente Universitaria, Licenciado en Economía y Finanzas, Economista, Facultad de Administración de Empresa, Universidad Católica de Cuenca, Azogues, Ecuador.



Resumen

El propósito de este ensayo es analizar la gerencia del talento humano basado en competencia post covid-19, para lo cual se ha realizado una revisión y análisis de documentos relativos a la temática. Se ha encontrado que la pandemia del Covid 19 ha impactado la economía mundial y particularmente en Ecuador. Las organizaciones en esta realidad enfrentan numerosos retos que deben solventar para mantenerse competitivas en el mercado laboral, para ello han debido, como consecuencia del Covid -19 reinventar procesos de gerencia del talento de recursos humanos. Se ha sugerido en los procesos de reclutamiento y selección, tener en cuenta habilidades blandas por parte de los empleados. En el proceso de formación del talento humano, apuntar a la adquisición de competencias para el manejo de herramientas digitales, el marketing digital, como forma de alcanzarse los objetivos organizacionales.

Palabras clave: Gerencia de talento humano; Covid-19; competencias.

Abstract

The purpose of this essay is to analyze the management of human talent based on post-covid-19 competence, for which a review and analysis of documents related to the subject has been carried out. The Covid 19 pandemic has been found to have impacted the world economy and particularly in Ecuador. Organizations in this reality face numerous challenges that they must solve in order to remain competitive in the labor market, for this they have had to reinvent human resources talent management processes as a consequence of Covid -19. It has been suggested in the recruitment and selection processes, to take into account soft skills on the part of the employees. In the process of training human talent, aim at the acquisition of skills for the management of digital tools, digital marketing, as a way to achieve organizational objectives.

Keywords: Human talent management; Covid-19; competencies.

Resumo

O objetivo deste ensaio é analisar a gestão do talento humano com base na competência pós-covid-19, para a qual foi realizada uma revisão e análise de documentos relacionados ao tema. Descobriu-se que a pandemia de Covid 19 causou impacto na economia mundial, especialmente no Equador.

As organizações nesta realidade enfrentam inúmeros desafios que devem resolver para se manterem competitivas no mercado de trabalho, para isso tiveram que reinventar os processos de gestão de talentos de recursos humanos como consequência do Covid -19. Tem sido sugerido nos processos de recrutamento e seleção, levar em consideração soft skills por parte dos colaboradores. No processo de formação de talento humano, visar a aquisição de competências para a gestão de ferramentas digitais, marketing digital, como forma de concretização dos objetivos organizacionais.

Palavras-chave: Gestão de talentos humanos; Covid19; competências.

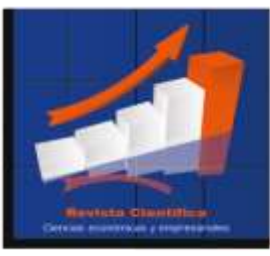
Introducción

El mundo entero se ha visto estremecido por la afectación sin precedentes debido a la emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19, desde su detección en la ciudad China de Wuhan en Diciembre de 2019. En pocos meses el virus se espacio por casi todo el mundo, generando una afectación devastadora a la economía mundial.

En relación a los aspectos económicos y por tanto el funcionamiento de las empresas se han visto impactados, aunque como señala Deloitte, Consulting (2020) esta parte del continente, el crecimiento económico ya venía siendo bajo para 2019. Fue de tan sólo 0.1 por ciento para ese año, tal y como lo han reportado tanto la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) como la como el Banco Mundial (BM). Antes de la pandemia se tenía la perspectiva de que el crecimiento regional fuera de 0.1 por ciento (BM). Ya en el desarrollo de esta crisis, se tiene la perspectiva de que la región tendría un crecimiento negativo: de entre -1.5 a -6.7 por ciento

A pesar de lo anterior, las empresas no deben dejar a un lado el mayor recurso con el que cuentan, su talento humano. Esta realidad es así, ya que en este mundo globalizado, las entidades públicas y privadas deben buscar constantemente herramientas que les permitan una adecuada planificación de la gestión de su talento humano y que por medio de ello se ofrezca continuamente un producto o servicio de calidad, a pesar de las adversidades que se presenten, deben constantemente reinventarse y continuar gestionando para alcanzar los propósitos establecidos (Peralta, Billous, Flores, & Bombón, 2020).

Ahora bien, de todo ese entramado de aspectos que suceden alrededor del tema en las empresas y de los múltiples cuestionamientos frente a las consecuencias derivadas de este fenómeno del Covid



19, aparecen interrogantes en relación al impacto en: la salud mental de las personas en el ámbito organizacional, el estilo de liderazgo, la comunicación, la estrategia organizacional, la percepción acerca del trabajo pero sobre todo y aquí, lo que motiva este ensayo, sobre la Gerencia del Talento Humano entendiéndola como ese aspecto nuclear y estable que devela asuntos profundos como los la motivación, el clima laboral, entre otros aspectos.

Al respecto Salazar(2020) considera que el impacto del teletrabajo y la administración de empresas, particularmente desde el sector productivo se considera como un modelo vanguardista e innovador que genera una mayor productividad y eficiencia de los procesos administrativos generando en el trabajador mayor confianza en la organización y sentido de pertinencia.

Por otra parte, Campaña, Melendres, Flores, y Acosta, (2021) en su trabajo de investigación llegaron a la conclusión de que existen impactos mayormente positivos del teletrabajo para la microeconomía como una continuidad del trabajo, el equilibrio entre la labor productiva y la familia, una mejor gestión del tiempo para el trabajador y mejor desempeño, para la empresa el mejor manejo de los recursos, así como personal más productivo y realizado en varios aspectos de manera general la reducción de costos en traslados a la oficina y preservación de la salud entre otros.

Lo importante de lo anterior es analizar de qué manera las organizaciones deben gerenciar su talento humano pos Covid 19 de tal forma de continuar llevando a cabo sus actividades y por tanto contribuyendo con la reactivación de la economía en Ecuador.

Desarrollo

La humanidad está viviendo la crisis de salud más grande de esta época. El coronavirus (Covid 19) desde el año pasado, se ha vuelto el protagonista de periódicos, noticieros, internet e incluso, de las conversaciones cotidianas. Sin duda alguna, este virus cambió la forma en que las personas se relacionan entre sí

La OMS- Organización Mundial de la Salud (2020), definió que los coronavirus (CoV) son una amplia familia de virus que pueden causar diversas afecciones, desde el resfriado común hasta enfermedades más graves. La OMS a su vez señala que Covid- 19 es el nombre que los científicos han dado a la enfermedad que las personas desarrollan después de infectarse con el SARS-CoV-2.

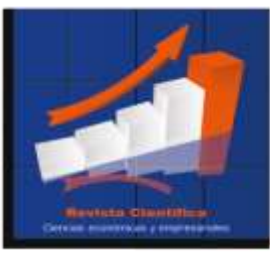
Ahora bien, la epidemia de COVID-19, según Sanz, Sáinz, & Capilla (2020) está impactando no solo la salud de la población, sino también muchos otros aspectos de la sociedad. Las estrictas medidas de distanciamiento social que se están imponiendo en cada vez más países, están afectando tanto a empleados como a empleadores, con la amenaza de una pérdida importante de empresas y plazas de trabajos. Las escuelas y universidades han cerrando sus puertas temporalmente. Las actividades científicas, culturales, religiosas, deportivas y de esparcimiento han sido suspendidas o pospuestas, aunque progresivamente se hace el intento de reactivar las actividades bajo un conjunto de medidas de bioseguridad .

Particularmente desde el punto de vista económico, según Esparza (2020) ha ocasionado daños importantes a la economía global, siendo responsable de una importante baja en los mercados de valores del mundo, con amenazas de causar una recesión.

Es importante considerar que al respecto de los problemas abordados sobre la gerencia del talento humano en tiempos de Covid 19 y el impacto que pueda tener la aparición del COVID 19 en las organizaciones, existen pocas investigaciones de carácter académico encontradas en la búsqueda, Robbio (2020)

En las encontradas se ha podido determinar que, como forma de atender esta situación particular y a la vez mantener las actividades laborales en las organizaciones, éstas han tenido que implementar nuevos procesos de trabajo, para evitar la propagación del virus y en el caso de que de positivo a covid-19 enfrentar días o meses de ausentismo laboral y el peor de los casos deceso de la persona por muerte. Todos los parámetros antes mencionados han tenido un impacto psicológico fuerte para muchos trabajadores, ya que se está en constante tensión de que en momento se pueda adquirir este virus y en el caso de los trabajos presenciales disminuye su eficacia en el trabajo, lo cual merma y altera la productividad.

Por otra parte, para Mambo(2017) un aspecto fundamental dentro de las organizaciones es la gestión del talento humano, la gerencia del personal que presta sus servicios en las empresas y que se encuentra representada por prácticas y políticas que plantea una organización con el propósito de que se puedan manejar los temas que se relacionen con los colaboradores partiendo desde el proceso de reclutamiento, la capacitación del personal, la evaluación y el seguimiento de ellos el que se respete la ética y el trato adecuado a los trabajadores de una institución.



Este proceso es la función principal que genera que los colaboradores de una empresa sean mucho más eficaces en el desenvolvimiento de sus funciones, permitiendo que estos se encuentren alineados a los objetivos empresariales y de igual manera se alcancen los objetivos individuales de cada colaborador (Masadeh, 2018).

En las líneas de las ideas anteriores, algunas consideraciones realizadas por Molina(2020) señalan que en Ecuador, como resultado de la crisis por la Pandemia del Covid 19 es necesario cambiar la cultura de liderazgo que se mantiene en la organización para de esta manera formar para gestionar personas de forma saludable, impulsando la participación e interacción de los trabajadores en los diversos aspectos que configuran el trabajo, desde la propia organización, distribución y planificación de las tareas hasta aspectos como distribución del espacio, mobiliario u otros aspectos que le hagan sentir al colaborador que es escuchado y que sus opiniones son importantes y valoradas para la organización.

Por otra parte, esta misma autora señala que se necesita implantar las condiciones para la participación “consulta” con los trabajadores implicados, realizar reuniones de trabajo, proponer formas de recoger la opinión de los trabajadores para de esta manera fomentar el trabajo en equipo. Adaptar la cantidad de trabajo al tiempo que dura la jornada a través de una buena planificación como base de la asignación de tareas. Proporcionar pausas adecuadas que permitan la recuperación efectiva del trabajador tanto a nivel físico como psicológico.

Ahora bien, como forma de identificar en la gerencia del talento humano las competencias necesarias post covid-19 se ha hecho énfasis en los procesos de selección de personal , en ir más allá de las competencias técnicas y entrando a considerar los valores necesarios para la empresa en estas circunstancias particulares como el Covid 19, y en una sociedad moderna . Del mismo modo, abordar los elementos inherentes a la formación del talento humano, sobre todo generar competencias digitales para una sociedad donde lo tecnológico será imprescindible y relacionarlo con los objetivos de la organización y hacer énfasis en los llamados factores blandos , tales como las habilidades de corachín, empowerment.

Conclusión

La economía mundial vive una crisis sanitaria, humana y económica sin precedentes en el último siglo y que evoluciona continuamente. Ante la pandemia de la enfermedad por coronavirus (COVID-19), las economías se cierran y paralizan, y las sociedades entran en cuarentenas más o menos severas, medidas solo comparables a las de situaciones de guerra. Dado lo anterior, empresas, independientemente de su tamaño, estructura interna, solidez y demás, se han visto fuertemente afectadas y enfrentan una disminución significativa de sus ingresos, viéndose amenazadas en su funcionamiento y solvencia.

Esta situación ha obligado a la gerencia de Recursos humanos reinventar formas de impulsar los procesos en la organización, atendiendo a las particularidades que esta nueva realidad ha venido ocasionando.

En tal sentido se hace necesario que en los proceso de reclutamiento se tomen en cuenta no sólo las habilidades técnicas propias del cargo a desarrollar , sino habilidades humanas comunicación efectiva; así como como el dominio de las herramientas tecnológicas, hacer énfasis en las habilidades blandas. Del mismo modo, en el proceso de formación, enfatizar en la adquisición de habilidades tecnológicas, marketing digital como forma de posicionar la organización y que alcancen los objetivos empresariales.

Referencias

1. Campaña, M.; Melendres, E.; Flores, J.; Acosta, R.(2021) .Gestión del talento humano y el teletrabajo su impacto en la microeconomía durante la pandemia, una visión para auditorías. Dom. Cien., ISSN: 2477-8818 Vol 7, núm. 1, Especial Febrero 2021, pp. 793-809
2. Dalgis, A., González, G., Sotelo, M. F. & Pacheco, G. D. (2010). Social repercussion of the epidemic caused by the human immunodeficiency virus in 2009. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s1029-30192010000200015&lng=en
3. Deloitte, Consulting (2020)El Impacto Económico del Covid-19, Nuevo Coronavirus. <https://www2.deloitte.com/ec/es/pages/strategy/articles/elimpacto>.



4. Esparza, E.(2020) COVID-19: Una pandemia en pleno desarrollo. *Gac Méd Caracas* 2020;128(1):1-7
5. Mambo, M. (2017). *Effective Talent Management Strategies for Organizational Success*. Grand Valley State University, USA: IGI Global. Recuperado el abril de 16 de 2020, de <http://eds.b.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=9064f792-91ae-44dd-baf0-86693413dbc5%40pdcvssesmnr03&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1lZHMtbGl2ZQ%3d%3d#AN=1461718&db=edsebk>
6. Masa'deh, R. Revisión de la literatura sobre el efecto del manejo del talento en la efectividad organizacional. *Revista de Ciencias Sociales (COES y RJ-JSS)*, 7(2), 139-156. doi:<https://doi.org/10.25255/jss.2018.7.2.139.156>
7. Molina, D.(2020) Identificación de los factores de riesgo psicosocial para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores durante el periodo 2020-2021 Universidad Internacional Sek del Ecuador
8. OIT. (2020). *Cómo gestionar el lugar de trabajo durante la crisis del COVI-19*. Ginebra.
9. Organización Panamericana De Salud -OPS (2020). *Nuevo coronavirus (COVID 19) Actualización epidemiológica*. Recuperado de:https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_docman&view=list&slug=2020aler-tasepidemiologicas&Itemid=270&layout=default&lang=es
10. Peralta, A., Billous, A., Flores, C., & Bombón, C. (2020). El impacto del teletrabajo y la administración de empresas. *Mundo de la invstigación y del conocimiento*, 4(1), 326-335. Obtenido de <file:///C:/Users/CORE%20i7/Downloads/Dialnet-ElImpactoDelTeletrabajoYLaAdministracionDeEmpresas-7402204.pdf>
11. Salazar, J.(2020) *Gestión de talento humano y la calidad de servicio en la Municipalidad Distrital de Chimban*. Universidad Cesar Vallejo. Perú.
12. Sanz, I., Sáinz, J., & Capilla, A. (2020). Efectos de la crisis del coronavirus en la educación. *Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI)*.

References

1. Campaign, M. ; Melendres, E. ; Flores, J. ; Acosta, R. (2021). Management of human talent and teleworking its impact on the microeconomy during the pandemic, a vision for audits. Dom. Cien., ISSN: 2477-8818 Vol 7, no. 1, February 2021 Special, pp. 793-809
2. Dalgis, A., González, G., Sotelo, M. F. & Pacheco, G. D. (2010). Social repercussion of the epidemic caused by the human immunodeficiency virus in 2009. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1029-30192010000200015&lng=en
3. Deloitte, Consulting (2020) The Economic Impact of Covid-19, New Coronavirus. <https://www2.deloitte.com/ec/es/pages/strategy/articles/elpacto>.
4. Esparza, E. (2020) COVID-19: A developing pandemic. Gac Méd Caracas 2020; 128 (1): 1-7
5. Mambo, M. (2017). Effective Talent Management Strategies for Organizational Success. Grand Valley State University, USA: IGI Global. Retrieved April 16, 2020, from <http://eds.b.ebscohost.com/eds/detail/detail?vid=0&sid=9064f792-91ae-44dd-baf0-86693413dbc5%40pdcvssessmgr03&bdata=Jmxhbmc9ZXMmc2l0ZT1#ZXMmc2l0Zb1=1461718&db=edsebk>
6. Masa'deh, R. Review of the literature on the effect of talent management on organizational effectiveness. Journal of Social Sciences (COES and RJ-JSS), 7 (2), 139-156. doi: <https://doi.org/10.25255/jss.2018.7.2.139.156>
7. Molina, D. (2020) Identification of psychosocial risk factors to improve the work performance of workers during the period 2020-2021 Universidad Internacional Sek del Ecuador
8. ILO. (2020). How to manage the workplace during the COVI-19 crisis. Geneva.
9. Pan American Health Organization-PAHO (2020). New coronavirus (COVID 19) Epidemiological update. Retrieved from: https://www.paho.org/hq/index.php?Option=com_docman&view=list&slug=2020alertasepidemiologicas&Itemid=270&layout=default&lang=es



10. Peralta, A., Billous, A., Flores, C., & Bombón, C. (2020). The impact of teleworking and business administration. *World of Research and Knowledge*, 4 (1), 326-335. Obtained from file: /// C: /Users/CORE%20i7/Downloads/Dialnet-ElImpactoDelTeletrabajoYLaAdministracionDeEmpresas-7402204.pdf
11. Salazar, J. (2020) Management of human talent and quality of service in the District Municipality of Chimban. Cesar Vallejo University. Peru.
12. Sanz, I., Sáinz, J., & Capilla, A. (2020). Effects of the coronavirus crisis on education. Organization of Ibero-American States for Education, Science and Culture (OEI).

©2020 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).