



Sponsors:



# GESTIÓN DE PERSONAS: NUEVAS HABILIDADES Y OBJETIVOS CLAROS

Dos de los expositores principales del 19° Congreso Peruano de Gestión de Personas comparten sus experiencias sobre cómo afrontar la nueva normalidad.

El mercado laboral ha demostrado que no volverá a ser el mismo. El trabajo híbrido y la salud física y mental de los colaboradores son hoy ejes ineludibles, así como lo es la capacidad de operar frente a una incertidumbre constante. Se trata de retos mayores.

Con eso en mente, se realizará el 19° Congreso Peruano de Gestión de Personas. Dos de los *keynote speakers* con experiencia internacional, Raquel Roca y Rodrigo Garib, nos adelantan sobre los temas que tocarán en este evento clave para la gestión de Recursos Humanos. Roca lo hace desde su experiencia como consultora y docente sobre transformación digital y cultural y futuro del trabajo; y Garib, como primer *coach* certificado por Objectives and Key Results (OKR) en Chile.

La transformación digital acelerada en el último año ha generado nuevos retos para las personas en lo que respecta a sus competencias. Raquel Roca detalla al respecto.

## ¿Qué se debe entender por *reskilling* y *upskilling*?

Ambos son conceptos del *skilling revolution*, que es la forma cómo el Foro Económico Mundial ha llamado a las necesidades que tenemos todos los profesionales de actualizar nuestras

competencias. Con *reskilling* nos referimos a que aprenderemos a introducir nuevas habilidades y competencias, muchas de las cuales son habilidades blandas, que necesitamos integrar para ser más competitivos en el día de hoy. Por ejemplo, la creatividad, la capacidad de innovación, la comunicación, entre otras.

Con *upskilling*, nos referimos a que haremos una mejora en las habilidades que ya tenemos, que también requieren actualización.

## En esta revolución tecnológica, ¿cómo intervienen las habilidades sociales?

Hoy las habilidades sociales, relacionales, comunicacionales y de inteligencia emocional, todas ellas habilidades blandas, son absolutamente imprescindibles. Es cierto que, hasta hace un tiempo, más bien, primaban en los procesos de contratación y en los de desarrollo de carrera y capacitación, las habilidades duras y técnicas. Pero, por fin, hemos comprendido que de nada nos sirve tener un conocimiento muy potente sobre algo, si no tenemos la capacidad relacional adecuada y dinamitamos un equipo de trabajo.

**Las dinámicas dentro de los centros laborales también han cambiado.**

Hoy estamos en empresas que cada vez son más transversales y mucho más colaborativas, donde es apreciada la colaboración y cocreación. Esto pone en valor precisamente todas esas habilidades relacionales y soft, que nos van a permitir trabajar mucho mejor en equipo y equipos cada vez más diversos y multidisciplinarios. Por lo tanto, son absolutamente esenciales para el desarrollo apropiado dentro de la empresa, pero también para nuestra mejora de la empleabilidad. Por ejemplo, la habilidad de comunicación nos permitirá vender y comunicar mucho mejor, ya sea para encontrar clientes o para que nos contraten o para el desarrollo de nuestro producto y servicio.

## ¿Cuáles son los errores más comunes al momento de conjugar el *reskilling*, el *upskilling* y las habilidades sociales?

El error más habitual es no haber hecho un buen *research* sobre nuestras reales necesidades en cuanto a habilidades. Muy a menudo, hay una falta de autoconocimiento. No se trata únicamente de seguir las recomendaciones de los jefes, sino que es necesario hacerlo desde el propio autoconocimiento con respecto al desarrollo de mi propia carrera. Es esencial esa



Rodrigo  
Garib



Raquel  
Roca

pausa para reflexionar sobre qué habilidades tengo, cuáles me hacen bien, cuáles aún puedo desarrollar.

También es cierto que muchas veces no sabemos qué es lo que está demandando el mercado. Por eso, es importante estar al tanto de cómo ha cambiado el entorno de trabajo y el mercado laboral para poder conocer perfectamente cuáles son las habilidades que están siendo demandadas.

Así como es importante manejar habilidades adecuadas en los centros laborales, lo es el definir objetivos a través de resultados clave. Al respecto, detalla Rodrigo Garib.

#### **¿En qué consiste la nueva metodología de Objectives and Key Results (OKR), enfocado en Recursos Humanos (RRHH)?**

No es una metodología que tenga foco en RRHH, sino más bien es una metodología de gestión estratégica que permite poner foco en aquello que es prioritario. Es muy común escuchar en las organizaciones que están en muchas cosas, sobrepasados y muchas veces sin un norte claro. Lo que hacen los OKR es ayudar a distinguir qué es importante y qué

## **Hoy las habilidades sociales, relacionales, comunicacionales y de inteligencia emocional, todas ellas habilidades blandas, son absolutamente imprescindibles -Roca**

es prioritario, y desde ahí definir las medidas o resultados que nos servirán para saber si de verdad estamos avanzando. Esto permite no solo ordenar la gestión y procurar resultados en lo que resulta más crítico, sino que da la posibilidad de decir "no" ante requerimientos menos importantes, que habitualmente se toman y desenfocan.

#### **¿Cuál es su aporte para la gestión de personas en las organizaciones?**

El aporte es que entrega una forma de hacer las cosas, una cultura que ordena las decisiones y clarifica lo que se espera de cada persona y equipo. Además, entrega indicadores que sirven de base para los *feedback* de desempeño.

#### **¿En qué se diferencia de otras metodologías?**

Todas las metodologías aportan, pero esta se centra en poner foco en lo prioritario y de esa forma marcaría una diferencia. También su simpleza. Es muy fácil de entender y es aplicable a cualquier nivel de la organización.

#### **¿Qué deben considerar las empresas al momento de aplicar la metodología OKR?**

Primero, entender bien para qué sirve y para qué no sirve. Luego, saber que demanda un cambio cultural, por lo que su implementación exitosa toma al menos dos o tres ciclos. Finalmente, entender que es necesario contar con un sponsor relevante en la organización, que asegure que se cumplan los criterios y las etapas de la metodología.

El 19° Congreso Peruano de Gestión de Personas se desarrollará los días 3, 4 y 5 de noviembre. Para mayor información escribir a: [informes@seminarium.pe](mailto:informes@seminarium.pe). ■