Universidad del Pacífico Universidad del Pacífico	Medio Impreso	Página	Fecha
	Stakeholders	16	26/05/2022
		Valorización	Medida (cm2)
		US $ 862.30	426.65 (73.00%)

PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN Y/O DIFUSIÓN

es evidenciar que se trata de una misma persona que, en este contexto particular, está enfrentando las mismas circunstancias en la casa y el trabajo.

Pero el panorama puede ser positivo. Justamente, es aquí donde se pueden hallar oportunidades para afianzar lazos con los colaboradores y, por ende, fortalecer al capital humano de una empresa. Draghi explica que, en este marco, ha sido fundamental la cercanía que han tenido los empleadores con sus equipos de trabajo.

"En una empresa de *retail*, muy 'golpeada' económicamente, hicimos un diagnóstico. Cuando les preguntaron qué es lo que valoras de trabajar en la empresa, más del 90% afirmaron que fue el acompañamiento, la comprensión, la empatía durante la pandemia", argumenta.

Desde otra perspectiva, Mario Roncal detalla que el trabajo remoto era una práctica que ya se venía desarrollando, principalmente en regiones como Europa. Para él, en el propósito de querer hacer de esta modalidad una fructífera, tanto para las empresas como sus miembros, es importante también que exista compromiso.

"Muchas empresas se han dado cuenta de que sí funciona. Acá lo más importante es la filosofía de la compañía y la estructura que se tenga para que la mentalidad del colaborador también esté alineada con el objetivo de la empresa: responsabilidades, actitudes, etc", asegura.



Claudia Draghi
Senior Business Partner de Perú 8mil

Sobre cómo organizar el regreso a la presencialidad laboral, Draghi recomienda una buena comunicación entre todos los estratos de una empresa. Los líderes pueden reunirse con los jefes de determinadas áreas, y estos últimos con los equipos para evaluar la continuidad de la modalidad de trabajo, así como conocer otras necesidades que conciernen.

"Otra vez la comunicación. Lo que funciona realmente es el comunicarnos más que el imponer", subraya.

Talento y *millennials*

Otro reto en relación con el capital humano es la fuga de talento que ha podido tener lugar en las organizaciones a raíz del Covid- 19. La situación a causa de la crisis económica no dejó muchas posibilidades en cuanto a poder mantener a toda la fuerza laboral. En ese sentido, se perdieron habilidades, experiencias, capacidades, redes de contacto y más.

"Es muy duro. 'Golpea' a las organizaciones porque tienen que reconstruirse. Además, los trabajadores que se quedan enfrentan un luto laboral, porque los compañeros a los que están acostumbrados ya no están, lo que quizá también pudo significar una recarga de trabajo", sostiene Rosa María Fuchs.

Un atenuante en el tema son las condiciones en las que grupos de empleados se han desplegado. Entre ellas resaltan las complejas circunstancias donde las mujeres han tenido que asumir simultáneamente más de un rol en el hogar, como el ser madre de familia. Esto ha ocasionado que muchas de ellas tengan que dimitir de sus labores y, por tanto, se pierda el potencial que representan.

"Estadísticas en Latinoamérica revelan que más de 80% de renuncias han sido de madres de familia. El peso de la casa en una cultura tradicionalmente machista como la nuestra, y en general en la región, ha llevado a que las mujeres lleven la responsabilidad en los hogares, a lo que se agrega el trabajo, forzándolas a que tengan que desvincularse de la organización", afirma Claudia Draghi.

Por otra parte, al margen de la pandemia, otro reto en la retención de talento aparece con las nuevas generaciones, quienes manejan otros hábitos en el mercado laboral. Mario Roncal señala que, por ejemplo, los *millennials* no suelen quedarse en un mismo

