

... Dibujando el futuro de la gestión

que la gente se entere de una vez de que donde no hay, no hay.

- Sueño con un sistema financiero que entienda que su negocio y el de las empresas están ligados. Que “tire” de la economía, ayudando a las empresas. Que no se limite a sanear sus vergüenzas y a contemplar cómo se hundan las empresas.
- Sueño con muchas cosas más, que hacen referencia a impuestos, seguridad social, formación de las personas, preocupación por el desarrollo humano y profesional de todas ellas...
- Sueño, pero, como no tengo más espacio, dejo de soñar ahora. Ya continuaré soñando otro día.



Alfonso Jiménez

Socio Director de PeopleMatters

1. La situación económica y los cambios de todo tipo que están presentes en nuestro entorno, de naturaleza geoestratégica, política, demográfica y social, están conformando una realidad tremendamente turbulenta en nuestras empresas. Los cambios se suceden y cada día son más veloces y profundos.

Este entorno global, duro y exigente, tiene un fuerte impacto sobre

la gestión de las personas en el mundo empresarial. Por ello, las empresas tienen que dar respuesta a estos tres ejes de gestión:

- La gestión efectiva del talento, tanto en su atracción como en su retención y desarrollo. Cada día hay menos talento disponible en el mercado y la lucha será feroz.
- La contribución de las personas a la competitividad de las empresas mediante el control del coste del capital humano, su obsesión por un alto rendimiento y la disponibilidad global para realizar el trabajo en cualquier mercado.
- Finalmente, otro elemento de gestión importante será saber gestionar la diversidad. Diversidad de género, generacional, étnica, religiosa, etc.

2. En este contexto, elementos clave que hay que tener en cuenta para afrontar estos tres ejes de gestión son la imagen de marca como empleador, la disposición de estructuras directivas y gerenciales de gran valor, el cuidado de las políticas retributivas, la obsesión por el rendimiento y la creación de equipos con visión y disposición global.

3. Antes de nada, asegurarnos de que tenemos un equipo directivo y gerencial de primer nivel, más o menos grande dependiendo del proyecto empresarial.

Segundo, un proyecto de empresa viable en lo económico, sostenible en el tiempo con respecto a la sociedad y el medio ambiente. Un proyecto atractivo en todas direcciones: hacia el talento, hacia los accionistas, hacia el poder político y regulatorio, hacia la sociedad. Dicho

“El futuro exige un proyecto empresarial viable en lo económico, sostenible en el tiempo con respecto a la sociedad y el medio ambiente”

modelo tendrá que tener una parte fundacional sólida y una concreción en estrategias flexibles para adaptarse permanentemente al rol del viento del mercado y del entorno. Dicho proyecto de empresa deberá tener una definición clara de crecimiento en cada una de sus líneas de negocio y en cada mercado, lo que implicará capacidad para globalizarse.

En tercer lugar, un proyecto con cara humana, apoyado en una estrategia de personas potente con capacidad de diferenciación.

En cuarto lugar, con procesos de gestión de personas competitivos capaces de hacer aflorar las capacidades más o menos ocultas de la persona y de comprometer al talento con un desempeño claramente diferencial.

Finalmente, un proyecto así generará, sin lugar a dudas, buenos resultados, buena imagen de marca y reputación en los mercados de referencia, convirtiéndose en líder de su mercado.