

## EMPLEO Y FORMACIÓN

# INNOVACIÓN EN LA GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO

La firma española PeopleMatters está a la vanguardia de la gestión de recursos humanos. Su socio director, Alfonso Jiménez, explica que España existían algunos paradigmas en este campo que están caducando.

Redacción • MADRID

Su gran capital es la experiencia de sus profesionales. El servicio lo presta un equipo muy sólido, de ahí que «se asocia a nuestra marca un rasgo muy claro de rigor profesional que se manifiesta en todas nuestras relaciones con el mercado y la comunidad de negocios. Experiencia, rigor, servicio al cliente, trabajo en equipo son algunos de nuestros principales rasgos.

PeopleMatters es una firma de servicios profesionales de consultoría de capital humano constituida en 2003 por un grupo de socios y profesionales de reconocido prestigio en nuestra comunidad de negocios y con una misión común: crear valor a través de las personas. Actualmente, el equipo lo forman 30 profesionales entre todas las actividades de servicio: cinco áreas de consultoría, dos productos extraordinarios de formación y una iniciativa multiempresa (Recruiting Erasmus).

A la pregunta sobre las diferencias de esta firma con respecto a otras consultoras del ramo, la respuesta de Alfonso Jiménez, socio director de PeopleMatters, es con-

tuyente: «Nuestro equipo es una fuente de innovación y aire fresco en nuestras áreas de especialidad. Nos encanta ofrecer a nuestros clientes la vanguardia. Por ello, además de hacer proyectos, dedicamos parte de nuestro tiempo a desarrollar conocimiento, ideas, nuevos servicios...».

### LA VANGUARDIA

Obviamente, con esta filosofía, las aportaciones de esta compañía al sector de la consultoría especializada en la gestión de recursos humanos ha sido más que importante y copiosa: «Hemos abierto brecha –asegura– en diversos ámbitos. Fuimos los primeros en anunciar que España estaba abocada a atraer a personas de otros mercados; en describir las necesidades de talento; en anunciar que en nuestro país tendríamos que incrementar las vidas laborales y que éste será nuestro principal desafío en materia de personas en los próximos años. Igualmente fuimos los primeros en traer a España algunas prácticas internacionales como las ideas de «Employer Branding», o cómo ser percibidos como una gran empresa para trabajar, o los programas de formación de profesio-

## Las mejores prácticas en gestión de capital humano concluyen que una empresa tiene que adquirir talento sistemáticamente

nales de compensación, por citar sólo algunos ejemplos.

People Matters es más que una consultora. Desde hace años, promueve el «Observatorio Colón», el evento de directivos de gestión de personas más importante en nuestra comunidad de negocios y que con una periodicidad trimestral reúne a más de 100 directivos con un invitado de nivel y que tiene algo interesante que contar. Además, en 2008, puso en marcha una iniciativa multiempresa denominada «Recruiting Erasmus» y que pretende poner en relación a un grupo muy importante de empresas, entre las que se en-



cuentran Abbott, Banesto, BBVA, CLH, Gas Natural Fenosa, Heineken, Iberia, Ikea, Inditex, Janssen, Kellogg, MSD, Prosegur, Siemens, Tecnalia, USP Hospitalares o Vodafone, con alumnos universitarios que han hecho un programa internacional.

La gestión del capital humano en España ha evolucionado sensiblemente. «En la última década –explican desde PeopleMatters– en nuestro país hay dos momentos, dos etapas muy marcadas. La frontera entre ambas habría que situarla en septiembre de 2008. A partir de ese momento, muchas empresas empezaron a tomarse en serio la guerra por el talento y a trabajar en serio su posicionamiento como empleador, y a tratar de convertirse en un buen lugar para trabajar. Pero esa tendencia ha cambiado con la crisis. La gestión del capital humano se ha centrado en la reducción de costes o de plantillas, la flexibilidad. Las mejores empresas han intentado combinar ambas prioridades: eficiencia y talento».

### RENOVAR EL TALENTO

España tiene mucho que mejorar en este ámbito. Así lo ve Alfonso Jiménez: «Teníamos algunos paradigmas que se están viendo caducos. Uno es que había que sustituir gente mayor en las empresas por gente joven más preparada. Ésta era una estrategia básica de muchas empresas. Están ocurriendo en el mercado cosas que están impidiendo que se mantenga. La primera es que cada año que pasa saldrán por motivos de edad más personas, esto implicará una presión importante por la Administración para retrasar y alargar la vida laboral. Además, cada día habrá menos jóvenes bien preparados como consecuencia de dos factores, la tremenda caída de natalidad y el deterioro del sistema educativo, actualmente sólo el 35% de los jóvenes de nuestra población ha terminado sus estudios universitarios o de Formación Profesional. Otra estrategia errónea era contratar a muchos cuando se crecía y no despedir a nadie, mientras que en malos momentos, había que sacar a muchos y no contratar a nadie».

Las mejores prácticas en gestión de personas, concluye, «nos dicen que siempre hay que contratar, más o menos, pero una empresa tiene que adquirir talento sistemáticamente y, por otro lado, siempre tiene que desvincular a aquellos cuyos niveles de desempeño son insuficientes. El mercado es tan complejo que las personas tienen que aportar lo mejor. Necesitamos gente con la cualificación adecuada pero en todos los casos con un alto nivel de compromiso y actitud de servicio».



Los socios de PeopleMatters Susana Marcos, Camilla Hillier-Fry, Alfonso Jiménez y Enrique Arce