



Regístrese y obtenga beneficios adicionales
¿Ya está registrado?, clic aquí

[informes](#) | [entrevistas](#) | [equipo rr.hh.](#) | [artículos](#) | [alerta legal](#) | [noticias y movidas](#) | [agenda](#)

» Entrevistas

» Más Entrevistas



«LAS GRANDES TENDENCIAS DEL MERCADO LABORAL PLANTEAN NUEVOS RETOS A LA GESTIÓN HUMANA»

[Compartir](#) |

Newsletter

Regístrese para recibir las
últimas novedades del portal

[Inscríbete](#)

PROVEEDORES

[Selección y Evaluación de Personal](#)

[Intermediación Laboral y Tercerización](#)

[Consultoría en Gestión Humana](#)

[Outplacement](#)

[Outsourcing de Nómina y Pago de Haberes](#)

[Software para el Area de Recursos Humanos](#)

[Administradoras de Fondos de Pensiones - AFPs](#)

[Legislación Laboral](#)

[Salud Laboral](#)

[Seguridad y Protección Laboral](#)

[Servicios de Alimentación](#)

Alfonso Jiménez, Socio Director de la empresa española PeopleMatters, quien estuvo en Lima invitado por B&T Meetings, advierte que se están produciendo profundos cambios demográficos, sociales y tecnológicos a nivel global. Tendencias que están modificando la gestión de personas. En la siguiente entrevista, Alfonso Jiménez detalla las implicancias de ese fenómeno.

¿Cuáles son las grandes tendencias globales en lo que se refiere a la gestión de personas?

Estamos en una etapa de transformación del mercado laboral, pues están sucediendo una serie de cambios muy importantes en varios aspectos. Están las tendencias demográficas, de naturaleza poblacional o de la configuración de nuestra población. Existen también las tendencias de naturaleza social, en cuanto a valores, criterios, etcétera.

Además, se puede apreciar hoy nuevas exigencias en lo que se refiere a la competitividad global y a las tendencias relacionadas a la tecnología, como la revolución digital, las redes sociales, etcétera. Finalmente, se pueden señalar también importantes cambios en el marco jurídico.

¿Qué implican todos esos cambios para la gestión de personas?

Todas esas grandes tendencias de mercado tienen implicaciones en tres ámbitos. Por un lado, está incrementando la lucha por el talento, pues hay mucha más gente y menos talento. Es decir, el talento es un bien escaso y las compañías tienen que dedicar recursos para competir en este sentido.

Capacitación y Formación para Empresas

Incentivos, Premios y Distinciones

Comunicación Interna

Eventos de Integración y de Recreación

Uniformes para el Personal

En segundo lugar, se está priorizando el control de costes; asimismo se constata un especial interés en desarrollar equipos con capacidad de realizar negocios globales (alianzas, compra-venta, etcétera).

En tercer lugar, está dando lugar a la diversidad en las empresas; una diversidad que tienen distintos vectores. Por ejemplo, de género, hombres-mujeres; también de origen, pues en los diferentes mercados se encuentran, cada vez más, personas de diferentes orígenes.

Otro componente muy importante de esa diversidad, es el generacional. Específicamente, las tecnologías que utilizan las distintas generaciones se están convirtiendo en barreras para la comunicación entre las generaciones. Las personas nacidas entre los años sesenta y ochenta conforman una generación cuya tecnología y método de comunicación está muy basada en el correo electrónico. Sin embargo, los que han nacido luego de la década del ochenta –que son nativos digitales– se comunican y relacionan con el mundo a través de las redes sociales.

En las empresas están conviviendo esas dos generaciones –incluso tres, pues están también los baby boomers– con las dificultades que implica la comunicación entre ellas. Eso es un gran desafío para la gestión humana de las organizaciones a nivel global.

¿Cómo están enfrentando las empresas ese contexto global?

En algunos aspectos las empresas son conscientes y están desarrollando planes y se mantienen competitivas. Pero en otros puntos están apenas empezando a pensar en ellos como, por ejemplo, en lo que es la diversidad generacional.

Además de las tendencias globales hay que tener en cuenta las tendencias nacionales, pues cada país tiene sus propias peculiaridades de mercado y su propio avance en cuanto a la gestión de personas.

¿Cómo evalúa el nivel profesional de los gestores de personas para asumir estos retos?

América Latina está pasando por un momento de sensibilización. Hasta hace poco, las personas tenían un papel secundario dentro de la estrategia global de la empresa.



Ahora las organizaciones están más conscientes acerca de su importancia como factor de diferenciación y productivo. Este es un cambio que se está produciendo muy de prisa y los temas de gerencia humana están cobrando más importancia.

En este contexto los gerentes de recursos humanos están profesionalizándose cada vez más y afrontando con más éxito los nuevos retos.

América Latina está ingresando a una fase de desaceleración en su crecimiento, ¿qué desafíos agrega este contexto a la gestión de personas?

La importancia de la gestión de personas está muy relacionada, sin ninguna duda, con la expansión de la economía. Cuando la economía crece hay más empleo y más oportunidades de contrataciones y más guerra por el talento.

Cuando ocurre una desaceleración fuerte o una recesión, como ha sucedido en Europa, los aspectos relacionados con la gestión de personas pasan a un segundo plano, ya que declina la importancia de la persona como factor productivo. En este caso, el rol de recursos humanos está muy centrado en el control de los costos.

Sin embargo, eso no está ocurriendo en América Latina, y creo que la gestión de personas va a seguir gozando de mucha importancia en los siguientes años. Los desafíos son los mismos que enfrentan las economías en crecimiento.

En el mercado laboral peruano se ha visto un importante flujo de personas de diversos países, ¿qué oportunidades presenta este fenómeno?

La migración, en general, es muy positiva para el país de origen como para el de destino. La migración per se aporta valor al profesional, porque le genera una serie de competencias diferenciales. Las personas que salen a otros mercados u otras realidades, sin duda, van a tener, luego, mucha capacidad para aportar al mercado local. En general, la migración es un factor positivo para la competitividad de los países, y, por lo tanto, es un elemento que puede agregar mucho valor a las empresas.

Finalmente, ¿cuáles son los grandes retos en cuanto a la gestión de personas?

Primero, es mantenerse atractivos para atraer talento, pero sin afectar en exceso a la cuenta de resultados. La región andina debería continuar mejorando sus niveles de competitividad, pues las empresas tienen controlados sus gastos y operan dentro de un mercado de trabajo que ofrece cierta flexibilidad.

Existe todavía un reto importante en lo que es la modernización y profesionalización de la gestión humana. Va ser clave que las gerencias generales confíen en la gestión de personas como un elemento que aporta valor a la organización. Al final, lo que hace que una empresa sea exitosa es la calidad de su gente.