

Charlamos con...

Alfonso Jiménez, Socio Director de People Matters,
que participará en el UpdateRRHH en el bloque
'Mentor a los 20, becario a los 50'.

“Las nuevas generaciones, los millennials,
y no digamos la futura generación Z, es mucho más
exigente y demanda ser el protagonista de la empresa.
Eso muchas empresas no lo saben hacer, no enamoran.
Hoy no vale con que las Personas vengan a trabajar,
las Personas quieren sentirse protagonistas”



[Leer entrevista completa](#)

Madrid, 26 de octubre de 2017

ESPACIO BERTELSMANN. O'DONNELL, 10

Los roles dentro de las empresas están cambiando. La diversidad generacional en las organizaciones se traduce en un amplio abanico de aspiraciones, objetivos y formas de trabajar. **¿Cómo podemos lidiar con esta diversidad?** ¿Qué podemos hacer para atraer y retener el talento joven?

Alfonso Jiménez, Socio Director de People Matters, nos responde a algunas preguntas acerca del ámbito de RRHH y de cómo las empresas pueden gestionar esta diversidad para que no sólo represente un problema, sino que se convierta en una ventaja.

No te pierdas su intervención el día **26 de octubre en el UpdateRRHH.**



Asociación Centro
de Dirección de RRHH
Miembro de Medipe



Reformulando
la gestión de personas

ENTREVISTA A ALFONSO JIMÉNEZ

Socio Director de People Matters.

Participa en el bloque “Nuevas Fórmulas: Mentor a los 20, becario a los 50”

Al hilo de la temática de este año ‘Reformulando la gestión de personas, ¿Cómo estás afrontando los nuevos desafíos que plantea la nueva era digital y las constantes evoluciones tecnológicas?’

Uno de los vectores del tremendo cambio que estamos experimentando es **el vector tecnológico**. Estamos viviendo un mundo en transformación en el que nuevas tecnologías están convergiendo y creando oportunidades, funcionalidades y soluciones inimaginables. En este contexto todos los negocios y todos los directivos y profesionales tenemos que pensar cómo nos afecta. Entender lo que ocurre para adaptar nuestro negocio. **El problema es que ahora los cambios son muy rápidos y de gran calado y resultan desconcertantes**. Es muy importante salir, conocer, ver, estar presente en el entorno, para ser consciente y tratar de anticipar las respuestas o, al menos, no disiparlas. Eso lo hacemos cada día en todos nuestros procesos, desde la gestión del conocimiento, hasta la manera en que nos posicionamos en el mercado y, por supuesto, en los servicios que ofrecemos a nuestros clientes.

La gestión de RRHH, en los últimos años, se ha convertido en una gestión ‘clave’ para afrontar los cambios estratégicos de las organizaciones. ¿Cómo se han traducido estos cambios? ¿Crees que se está dando el valor que le corresponde a los departamentos de RRHH?

Pues la verdad es que todo el mundo dice aquello “que hoy más que nunca las Personas son lo más importante”, y lo cierto es que en muchas ocasiones esa afirmación es un buen eslogan vacío de contenido y luego la realidad es que la gestión de las Personas no ocupa un lugar central en la gestión de los negocios. **Hoy el factor más importante de generación de ingresos son las Personas**, también es el factor de coste más relevante y, posiblemente, la principal ventaja competitiva de los negocios, **pero esto desgraciadamente no se traduce en una estrategia de Gestión de Personas**, un equipo potente al frente de la función, o disponer de un conjunto de procesos claros y competitivos para atraer, fidelizar, comprometer y conseguir el mejor desempeño por parte de las Personas. **En definitiva, entre el deseo y la realidad hay mucho trecho.**



Asociación Centro
de Dirección de RRHH
Miembro de Medipe



Reformulando
la gestión de personas

En este nuevo entorno cada vez más exigente y cambiante, el empleado se ha convertido en una pieza clave y fundamental y, cada vez tiene más peso dentro de las organizaciones. Las nuevas generaciones necesitan y demandan nuevas políticas de gestión de los RRHH ¿se está gestionando, reteniendo y motivando convenientemente a las personas?

Las nuevas generaciones, los millennials, y no digamos la futura generación Z, es mucho más exigente y demanda ser el protagonista de la empresa. Eso muchas empresas no lo saben hacer, no enamoran a su gente. Hoy no vale con que las Personas vengan a trabajar, las Personas quieren sentirse protagonistas de su historia y de su vida, también en el trabajo. Y para ello, **las empresas tienen que cambiar su agenda en materia de Gestión de Personas. Tienen que ponerlas en el centro** y eso implica un cambio radical en cuanto a la importancia que tienen las Personas en los modelos de negocio.

Hablemos de conciliación, igualdad, flexibilidad, diversidad, gestión personalizada, salario emocional y un largo etc...conceptos que cada vez tienen más peso a la hora de implicar y comprometer a las personas. ¿Qué valores consideras elementales para construir organizaciones más activas, efectivas e implicadas?

Hay tres bases para la construcción de una estrategia de Gestión de Personas que contribuya a crear organizaciones excelentes. **La primera es ser capaz de atraer, fidelizar y desarrollar a los mejores profesionales.** Esto no es fácil, porque no se logra solo con dinero, implica buenos gestores, cuidado de la reputación laboral, procesos competitivos. **La segunda es apoyar la competitividad de la empresa, controlando los costes, exigiendo un alto rendimiento.** Y finalmente, **otro pilar de esta estrategia estaría relacionado con la gestión de equipos humanos mucho más diversos.** Equipos de hombres y mujeres de distintas nacionalidades y culturas, y con diversas edades conviviendo en un proyecto, en búsqueda de un sueño común.



Asociación Centro
de Dirección de RRHH
Miembro de Medipe



Reformulando
la gestión de personas

Por último Alfonso, y en relación con tu intervención en el UpdateRRHH de la Asociación Centro de Dirección de RRHH. 'Mentor a los 20, becario a los 50', ¿qué nos puedes decir en base a tu experiencia? ¿existe esa 'brecha digital' entre las nuevas generaciones y los empleados de mayor edad?

Hoy conviven en el mercado **tres generaciones**. Cada una tiene unos "activos generacionales". La clave es saber aprovechar estos activos y sacar lo más posible de cada uno de ellos. Y combinarlos. **La generación más abundante en nuestras empresas es la generación X, los nacidos entre 1965 y 1981**, son nuestra columna vertebral. **La segunda generación son los baby-boomers**, los nacidos antes de 1965. Son nuestra segunda generación en volumen. Y finalmente **los más jóvenes, los millennials, nacidos a partir de 1982. Los más exigentes, los más tecnológicos**. La verdad es que es apasionante la diversidad generacional que hay hoy en nuestras empresas. En nuestra intervención hablaremos de **cómo las empresas tienen que gestionar esta diversidad para que no solo no sea un problema, sino una ventaja**.

¿Te interesaría asistir al [UpdateRRHH](#) del 26 de Octubre?
Puedes [acreditarte aquí](#).

Para más información:

PRENSA.

Asociación Centro de Dirección de RRHH

Lucía Centoira

Tel. 91 112 48 00 / Email: luciacentoira@reinventur.es