



22° congreso peruano de gestión de personas

Organizadores:



Sponsors Premium:



Media partners:



MICROFINANZAS.



Sponsors:



“

El retorno de la inversión en talento, personas, liderazgo y organización suele ser muy alto”



John Boudreau, *keynote speaker* en el 22° Congreso Peruano de Gestión de Personas 2024, comentará sobre los cambios en el Talento hoy.

A propósito de su presentación “Work Without Jobs”, ¿cómo pensar el trabajo en la actualidad?

El trabajo es cada vez más fluido. Piénsese en el modelo tradicional de trabajo como cubitos de hielo. En este modelo el trabajo equivale a empleo; el trabajador equivale a titular del empleo y el aprendizaje equivale a un título universitario. Ahora, imaginemos que esos cubitos de hielo se funden en sus componentes deconstruidos, de modo que el trabajo ahora equivale a tareas; el trabajador equivale a habilidades y/o capacidades; y el aprendizaje equivale a experiencias, insignias, clases. Dichos componentes pueden ahora volver a congelarse o “reconstruirse” en nuevas modalidades de trabajo, que no dependen de los cubitos de hielo tradicionales. Esto ocurre cada vez más rápido y de forma más sistemática. El trabajo está ahora perpetuamente obsoleto y actualizado.

Tras tantos cambios producidos, ¿cuáles cree que siguen siendo los grandes pilares que no han cambiado ni deben cambiar?

Los grandes pilares son cinco. Primero, el trabajo es una relación mutua entre la organización y el trabajador; segundo, la flexibilidad en el acuerdo de trabajo es muy valorada y estratégicamente útil; tercero, el trabajo debe definirse más allá del individuo, para

incluir equipos, grupos y organizaciones; cuarto, el trabajo depende de la cultura y forma la cultura; y, quinto, todo esto es cierto tanto si el trabajo es un empleo tradicional regular a tiempo completo como si se trata de otros acuerdos de trabajo.

¿Cuáles son las nuevas demandas de los trabajadores top?, ¿cuáles son las claves para retener a ese talento?

Los mejores trabajadores querrán cada vez más una remuneración justa y atractiva, que reconozca su alto rendimiento. También demandan un trabajo que contribuya claramente a los objetivos de la organización y al propósito personal del trabajador. Además, procuran una comunidad, ya sea dentro de una organización o a través de un grupo de trabajadores que laboran como contratistas, *gig workers*, etc. Asimismo, desean una relación con los empleadores que les permita trasladarse a diferentes organizaciones y permanecer conectado con sus organizaciones anteriores. Por último, requieren flexibilidad para diseñar su trabajo y asociarse con organizaciones para rediseñar el trabajo de forma perpetua.

¿Cuáles son las principales conclusiones de su investigación sobre el puente entre trabajo, capital humano superior, liderazgo y ventaja competitiva sostenible?

Primero, el retorno de la inversión en talento, personas, liderazgo y organización suele ser muy alto. Segundo, es común no disponer de marcos que permitan invertir en las personas con el rigor con el que se invierte en activos financieros, operativos y de marketing. Tercero, para comprender plenamente cómo contribuye el talento al valor estratégico es necesario considerar el “retorno de la mejora del rendimiento” (ROIP). No todo el rendimiento laboral contribuye por igual. Cuarto, muchas estrategias organizativas se construyen para apoyar las decisiones sobre la inversión de recursos financieros, por lo que a menudo no son suficientes para orientar las decisiones sobre la inversión en las personas.

¿Qué recomendaciones les puede dar a los líderes empresariales para una mejor gestión de personas?

La gestión de personas debe asociarse con las mejores disciplinas de pensamiento de diseño de la organización para aplicar las herramientas de diseño al trabajo, del mismo modo que se aplican a los productos, servicios y *software*.

El evento se desarrollará el **25 y 26 de septiembre** en el The Westin Lima Hotel & Convention Center. Mayor información en: informes@seminarium.pe