



# 23° congreso peruano de gestión de personas

Sponsor premium:



Media partners:



Partners estratégicos:



Sponsors:



“  
El futuro del trabajo se definirá menos por la ubicación y más por la conexión”



Benjamin Laker, experto mundial en liderazgo y futuro del trabajo, y autor de *best-sellers*, será *keynote speaker* en el 23° Congreso Peruano de Gestión de Personas – GDP 2025.

**E**n un mundo marcado por la policrisis, ¿cuáles son las habilidades que necesitan los líderes empresariales hoy?

En un mundo donde las crisis se superponen —inestabilidad económica, incertidumbre política, disrupción tecnológica—, el instinto de controlar cada variable puede ser tentador. Sin embargo, los líderes que navegan con mayor eficacia toman un camino diferente: crean espacio para la adaptabilidad, la curiosidad y la disidencia.

Cuando nadie puede ver el panorama completo, la ventaja reside en aprovechar diversas perspectivas y fomentar la experimentación rápida. Los líderes que priorizan el aprendizaje sobre la apariencia construyen organizaciones que responden con mayor rapidez, detectan oportunidades y mantienen la confianza, incluso, cuando el terreno se tambalea.

**¿Cómo se ha transformado el área de Recursos Humanos para superar los desafíos actuales de las empresas y, además, ser un aliado interno?**

En muchas organizaciones, el área de Recursos Humanos ha experimentado

una revolución silenciosa. La época en que se consideraba principalmente una función de cumplimiento normativo está llegando a su fin. Los equipos de Recursos Humanos progresistas ahora están moldeando la estrategia: anticipando las necesidades de la fuerza laboral con análisis de datos, diseñando roles en función de las fortalezas individuales y desafiando las métricas de rendimiento obsoletas.

Este cambio ha elevado a Recursos Humanos a un rol de asesor de confianza, capaz de equilibrar las prioridades de la organización con las realidades que enfrentan los empleados. Al promover la equidad, la transparencia y el bienestar, Recursos Humanos se ha convertido en un puente entre el liderazgo y la fuerza laboral en general, influyendo no solo en las políticas, sino también en la propia cultura.

**¿Qué consejos prácticos puede dar para que las empresas se adapten a los desafíos actuales?**

Pensar como un científico. Ante la incertidumbre, las organizaciones más resilientes no se comprometen con grandes cambios irreversibles, sino que realizan experimentos. Implementan

un nuevo enfoque con un solo equipo, recopilan datos, ajustan y escalan solo lo que funciona. Incorporan las opiniones de toda la empresa para asegurar que los puntos débiles se detecten a tiempo. Y están dispuestas a eliminar lo que no da resultados, sin importar cuánto tiempo se haya invertido.

La adaptación no consiste en predecir el próximo desafío, sino en desarrollar la capacidad para responder con agilidad cuando llegue.

**¿Qué prácticas continúan haciendo las empresas que resultan hoy perjudiciales para los negocios?**

Algunos hábitos han dejado de ser útiles. Las evaluaciones anuales de desempeño sin retroalimentación continua son un ejemplo: para cuando se abordan los problemas, el momento de mejorar suele haber pasado.

Otro es medir el compromiso por el tiempo dedicado a la oficina en lugar de por los resultados alcanzados. Estas prácticas no solo desmotivan, sino que además impiden aprovechar todo el potencial de la fuerza laboral.

Adoptar una retroalimentación continua y centrarse en un impacto medible libera a las personas para que

rindan al máximo y garantiza que el esfuerzo se alinee con los objetivos de la organización.

**¿Cómo ve el futuro del trabajo en los próximos cinco años?**

El futuro del trabajo se definirá menos por la ubicación y más por la conexión. Los avances tecnológicos, en particular en Inteligencia Artificial, transformarán la colaboración, fusionando la creatividad humana con la inteligencia de las máquinas. La contratación se centrará cada vez más en las habilidades y el potencial, en lugar de en los puestos de trabajo, lo que ampliará la reserva de talento y diversificará los equipos. Los empleados esperarán no solo flexibilidad en el lugar de trabajo, sino también autonomía en cuanto a cuándo y cómo trabajar. Las organizaciones que prosperen serán aquellas que vean la flexibilidad como una base, no como un favor; y diseñen el trabajo para empoderar en lugar de limitar:

El evento se desarrollará el **10 y 11 de septiembre** en el The Westin Lima Hotel & Convention Center.  
Mayor información en:  
[informes@seminarium.pe](mailto:informes@seminarium.pe)