

Movilidad y globalización, constantes en RH (El Financiero 04/06/08)

Movilidad y globalización, constantes en RH (El Financiero 04/06/08) Alma López Miércoles, 4 de junio de 2008 Las personas deben invertir en capacitación. Mónica Flores. (Foto: Gretta Hernández) Para Mónica Flores Barragán la globalización y el avance tecnológico impusieron nuevos retos a las empresas, tanto nacionales como extranjeras, en el tema de los recursos humanos. "Las compañías han tenido que cambiar sus políticas de selección y retención del talento humano. Hace 20 o 30 años la gente buscaba un empleo con la mentalidad de permanecer en él los siguientes 20 o 30 años. Ahora las nuevas generaciones tienen mayor movilidad, no permanecen más de cinco años en una misma organización y el dinero pasa a un segundo término. Cobra mayor relevancia el entrenamiento transversal y la experiencia internacional", afirmó la directora general de Manpower México, Centroamérica y República Dominicana. En entrevista, la ejecutiva de esta empresa que se dedica a la subcontratación de personal para terceras compañías, destacó que en México y Latinoamérica cuando las empresas definen sus políticas de recursos humanos enfrentan la escasez de talento, sobre todo del competitivo, que es demandado por más de una empresa. Las compañías tienen el reto de hacer una oferta atractiva para que ese talento decida trabajar en ellas. Deben partir de la realidad de que el talento es escaso en esta región del mundo -por las deficiencias estructurales de los sistemas educativos- y cada vez es más difícil encontrar gente con la competitividad que se requiere en un entorno de globalización. En países europeos el aprendizaje de un segundo idioma es obligatorio y parte de la currícula de educación básica. En la región tampoco se ha cuidado la enseñanza de las matemáticas y la lógica, ni la formación de líderes, el trabajo en equipo ni la capacidad de análisis. "Las autoridades educativas y las universidades han dado algunos pasos para resolver ese problema del país, pero no con la velocidad necesaria", dijo la ejecutiva. Flexibilidad Por la escasez de talento, ahora las empresas tienen que definir sus políticas laborales e integrar planes lo suficientemente atractivos para atraer y retener al que tengan. Por ejemplo, dijo Flores Barragán, para una ejecutiva que también es madre tal vez sea más atractivo poder salir temprano y trabajar desde casa o tener más flexibilidad en sus horarios laborales. Para el hombre joven es menos atractivo que una compañía les ofrezca un seguro de vida y gastos médicos: les interesa más el entrenamiento transversal o tener experiencia internacional, también toman en cuenta la imagen corporativa de la empresa en materia de responsabilidad social. "Buscan laborar en una empresa que les permita aprender lo suficiente y estar en muchas áreas para poder subir posiciones dentro o fuera de ella", aseguró. Como directora de una de las empresas de recursos humanos más importantes de la región, subrayó que en lo personal tiene el reto de motivar a su equipo de trabajo en todos los niveles de la organización. La actualización profesional es indispensable porque las habilidades se hacen obsoletas más rápido, sobre todo en temas de tecnología y globalización. Sin embargo, la especialista advierte que las nuevas tendencias en las políticas laborales en las empresas son más evidentes en las grandes organizaciones, no así en las pequeñas y medianas (Pymes). En ambos casos lo mejor que las personas, los empleados, pueden hacer es invertir en su capacitación, actualización profesional y el aprendizaje de otras actividades, sin esperar que las empresas se los proporcionen. "Los padres deben ayudar a sus hijos a seleccionar la carrera universitaria o técnica que les permita vivir y tener un mejor ingreso y evitar la elección de profesiones que están de moda. Las nuevas generaciones deben estar listas para los cambios del mundo", concluyó la directiva de la empresa que en el mundo colocó a cinco millones de personas el año pasado. Perfil Mónica Flores Barragán es acturaria por la UNAM y tiene dos maestrías. Una en dirección de empresas por el IPADE y otra en filosofía por la Universidad Panamericana, además de diversos diplomados en historia de la cultura de México y del pensamiento del país. Ha trabajado para cinco empresas. En su primer empleo estuvo en el área de tesorería como apoyo administrativo, luego en recursos humanos. En su primera temporada en Manpower durante siete años ocupó varias posiciones en las áreas operativa, comercial y finanzas. Dejó a la empresa para ocupar una posición directiva en el área de recursos humanos de un banco. Hace cinco años regresó a Manpower como directora de nuevos negocios y ahora es directora general para México, Centroamérica y República Dominicana