



Prólogo

Antonio Peñalver es y ha sido un excelente experto en recursos humanos y en gestión de las personas y del talento, que es una tarea crecientemente importante y estratégica para cualquier empresa u organización y que, lamentablemente, algunos de sus dirigentes, aunque cada día menos, todavía no le dan el peso y la importancia que merecen en la organización.

Las personas son el activo más importante en cualquier empresa u organización y de ellas depende su futuro. Dicho futuro depende especialmente de cómo estén formadas, de cómo actúen y de cómo lideren las tareas que les corresponda llevar a cabo.

Este libro —coeditado por la Editorial Rasche y el Foro de los Recursos Humanos— está basado en entrevistas que Antonio Peñalver ha mantenido con directivos de recursos humanos de primer nivel en diferentes empresas y organizaciones con una visión prospectiva de sus competencias. Por estas razones, tiene un gran interés ya que el entorno de capital humano en el que se desarrollan las empresas está cambiando a pasos agigantados.

Cuanto mayor es el avance tecnológico, mayores son las exigencias de conocimientos de las personas que trabajan y, por lo tanto, mayores son los requisitos que deben cumplir las personas que se ocupan de los recursos humanos en las empresas.

Los descubrimientos tecnológicos de los dos últimos siglos y especialmente del siglo XX, son los que han cambiado el mundo aumentando el conocimiento, la productividad total de las empresas y, por lo tanto, las exigencias de las personas que trabajan con las nuevas tecnologías.

Angus Maddison (2001) ha trabajado toda su vida en la OCDE calculando el PIB mundial desde el año uno de nuestra era hasta el 2000, y ha demostrado



cómo el mundo había progresado muy poco hasta que surgió la Revolución Industrial en 1820 y que a partir de entonces empezó un período de casi dos siglos de progreso desconocido hasta entonces. Lamentablemente, falleció en 2010 tras haber acabado su ingente tarea.

Muestra que, entre el año uno de nuestra era y el año 1000 la población se multiplicó por 6 y el PIB sólo por 5,9 con lo que el PIB por habitante cayó. Entre 1000 y 1820, en más de ocho siglos, la población se multiplicó por 4 y el PIB por 4,5, aumentando el PIB por habitante un 50%, en 820 años. Tras la primera Revolución Industrial han surgido muchas otras y, entre 1820 y 2000, en solo 120 años, la población se ha multiplicado por 6 veces y el PIB por 14,5 veces, aumentando el PIB por habitante 8,5 veces.

Asimismo, Bradford de Long (2000), ha mostrado como el siglo XX ha sido extraordinario en términos de desarrollos tecnológicos y ha permitido que, aunque la población se ha multiplicado por 3,7 veces pasando de 1.600 millones a 6.100 millones, el PIB se ha multiplicado por 12,2 veces, logrando que el PIB por habitante aumente 8,5 veces más que en el siglo XIX y 2 veces más que en los 9 siglos precedentes.

Gracias al creciente y mayor nivel de educación de la población mundial ha sido posible dicho avance tecnológico y además que el mundo también se haya globalizado. Por esa razón, cada vez es mayor la competencia entre empresas y entre individuos de distintos países, tanto desarrollados como en desarrollo, lo que ha permitido una nueva división del trabajo mundial sin precedentes.

El comercio internacional también es hoy muy diferente, la producción y exportación de de un determinado producto o servicio se lleva a cabo en varios países, basada en las cadenas de valor y de los inputs de distintos países de cada producto final que es el que finalmente se exporta. Pero no se exporta de un país a otro sino es el resultado de productos de una cadena de valor generada por varios países que finalmente se exportan desde el que le ha tocado terminarlo.



Hoy el comercio mundial es una mezcla de la tecnología, diseño, financiación y mano de obra de varios países, lo que obliga además a saber idiomas en la mayoría de las empresas, aunque siga siendo dominante el inglés.

Esto significa que la función en las empresas de los recursos humanos es cada vez más compleja y difícil y las personas que están encargadas de dicha función tienen que ser cada vez más cualificadas, hablar más de un idioma, ser expertos en psicología y estar al día en el impacto digital y de las nuevas tecnologías sobre las empresas.

Además, en el caso de España, la reciente recesión que ha sufrido, que ha supuesto una caída del PIB del 7,3%, en seis años, que ha sido la más profunda y más larga de su historia desde 1840 (año a partir del cual existen datos de crecimiento más fiables) superando con mucho la recesión de la Guerra Civil cuya caída de PIB que no llegó a alcanzar el 6%.

Esto supone que los problemas de muchas empresas han sido muy graves ya que, en dicho período, han cerrado cerca de 250.000 empresas, la gran mayoría muy pequeñas o sin apenas empleados, y alguna mediana.

En muchas empresas medianas y grandes las decisiones de sus directores de recursos humanos han tenido que ser, al principio, muy duras porque han tenido que despedir a personas jóvenes y más cualificadas, ya que despedir a las de mayor edad y menor cualificación era excesivamente caro.

Posteriormente, la reforma laboral de febrero de 2012 permitió cambiar el grado de centralización del sistema de negociación colectiva y los costes y los procedimientos de despido lo que fue ya un paso muy importante.

Asimismo, tras la segunda reforma laboral de diciembre de 2013, por primera vez los directores de recursos humanos han podido hacer un trabajo más normal, permitiendo que trabajen en una organización más flexible en cuanto a los recursos humanos, y permitiendo asignar a las personas más adecuadas para cada puesto de trabajo y a las tareas más adecuadas a cada persona y, por lo tanto, asignándolos allí donde pueden ser más eficientes.



Asimismo se ha facilitado la contratación a tiempo parcial que permite a las mujeres tener un mayor acceso a los puestos de trabajo. Sin embargo, hay mucho más por hacer en la contratación a tiempo parcial ya que sigue siendo muy baja en España.

Todos estos acontecimientos exigen cada vez contar con personas de mayor nivel de educación y conocimientos y de mayor especialización en las labores de recursos humanos, lo que redundará en una mayor eficiencia de las empresas.

En este sentido, este libro de Antonio Peñalver es un ejemplo excelente de cómo tiene y debe ser la labor de los directores de recursos humanos dentro de cada empresa pensando siempre en un futuro cambiante. Felicito por esta iniciativa a su autor, así como a las prestigiosas instituciones coeditoras, la Editorial Rasche y el Foro de los Recursos Humanos

Guillermo de la Dehesa