

PeopleSoft apuesta por la mensajería instantánea

PeopleSoft, Inc. ha anunciado sus planes de integración de las funciones de mensajería instantánea de **IBM, Microsoft y Yahoo!** en sus aplicaciones de gestión. Con esta integración de los productos y la plataforma de PeopleSoft con las tecnologías de mensajería instantánea, los usuarios podrán colaborar en tiempo real con sus clientes, proveedores y socios.

Las nuevas funciones permitirán a los clientes beneficiarse de sus ventajas: detección de participantes, funciones de seguimiento y parámetros de privacidad. Con la detección de participantes, los usuarios pueden determinar inmediatamente si un socio de mensajería se encuentra en línea. La función de seguimiento permite el envío de mensajes a dispositivos diferentes como teléfonos móviles o la con-

versión a lenguaje hablado para su envío a buzones de voz. Los parámetros de seguridad garantizan, por otra parte, que los usuarios no estén sometidos a comunicaciones no deseadas.

“Al permitir que los trabajadores se comuniquen en tiempo real por medio de la mensajería instantánea desde las aplicaciones PeopleSoft, los procesos de gestión serán más dinámicos y eficaces”, afirma el vicepresidente sénior de soluciones de gestión de Yahoo!, Steve Boom. “El programa Yahoo! Messenger Enterprise Edition está diseñado sobre una plataforma de comunicaciones en tiempo real que permite que las personas o aplicaciones se comuniquen con la persona adecuada, del modo oportuno y en el momento preciso”, añade.

Nombramientos



Martín Pérez ha sido nombrado gerente de Consultoría de la división de RR HH de **Towers Perrin**. Ingeniero industrial por la Facultad de Ingeniería de la Universidad Católica de Argentina, Martín ha dado soporte, desde su incorporación a Towers Perrin en 1992, en diferentes áreas como Compensaciones y Beneficios, Sistemas de Evaluación de Puestos y Administración de Remuneraciones y Sistemas de Evaluación de Desempeño.



César de Quinto, especialista en gestión de empresas por CEPAD (Universidad Politécnica de Madrid), se ha convertido en socio de la empresa española **Value Consulting (Business Development & Outsourcing)**. De Quinto ha trabajado durante más de 15 años en operaciones relacionadas con proyectos de *outsourcing* desarrollados tanto en España como en otros países. Además, fue director de Operaciones de *Outsourcing* en Computer Sciences Corporation (CSC) y director de Propuestas para Clientes de los sectores de industria y telecomunicaciones en EDS España.



El **Grupo Castilla** ha nombrado a **José Juan Torrent** director de Desarrollo de Negocio. Torrent es licenciado en informática y cuenta con una larga trayectoria en esta empresa especializada en desarrollo de *software* de gestión. El nuevo director es socio de diversas empresas del grupo desde hace más de 10 años y del Grupo Castilla Soporte desde su constitución.



Vicente Blanco se incorpora como socio-director a **Cardona Labarga & Asociados** en asesoría de dirección, para el desarrollo de las personas y las organizaciones. Blanco es ingeniero de minas, IESE y profesor de proyectos de la E.T.S. de Ingenieros de Minas de Madrid desde hace 20 años. El nuevo socio ha sido director general de varias empresas en España y vicepresidente de RR HH del grupo Lafarge para los 47 países en los que opera.



William Wallace ha sido nombrado gerente de Soluciones e-RH de **Dopp Consultores**. Graduado en la Universidad de Georgetown y MBA en la especialidad de Organización y Recursos Humanos por la Columbia Business School, Wallace fue director de Producto para la línea de Gestión del Conocimiento en Meta 4.

Gestión de la diversidad, ¿sólo responsabilidad social?



Raúl Hernández,
consultor sénior de Human
Capital de BearingPoint

El crecimiento de las organizaciones, en los últimos años, ha venido acompañado de un incremento en la heterogeneidad de las mismas. Así, una misma organización vende sus productos o servicios en distintos mercados; tiene instalaciones en diversas localizaciones geográficas; da trabajo a personas de muy distintos perfiles, orígenes culturales, lenguas... Y en lo cotidiano, también resulta evidente que la homogeneidad no es un valor que cotice al alza. Vemos a personas de distinto sexo, edades variadas, de todo tipo de procedencias, idiomas, formas de vestir y de comportarse... Ante esta modificación tan perceptible en el entorno, es lógico que los directivos de las organizaciones se planteen cómo deben actuar y qué pueden hacer.

Una posible actitud (bien por acción bien por omisión) puede ser la de tender a perpetuar el *status quo*, evitando las incomodidades que puede generar la diversidad en la organización (en forma de problemas de adaptación e integración de los distintos colectivos, trámites administrativos, etc.). Evidentemente, resulta difícil mantener esta postura ante las previsiones de crecimiento del factor diversidad en nuestra sociedad (en términos, sobre todo, de diversidad cultural y étnica, pero extensible también a otros ámbitos).

Otra posible actitud, marcada por un concepto de “justicia” o “responsabilidad social”, sería la de aquellos que entienden que están en la obligación, desde su posición de privilegio en la sociedad como parte integrante de un grupo mayoritario, de dar una oportunidad a aquellos colectivos desfavorecidos por una u otra razón. En este sentido, se plantean planes de integración, cuotas de acceso a las organizaciones (para mujeres, para minorías, para discapacitados...). Sin embargo, si lo que se ofrece sólo es una oportunidad para integrarse en una cultura preexistente basándose en realidades demográficas sin un verdadero cambio cultural, estas acciones no tardarán mucho en degenerar en conflictos intergrupales en el seno de la organización.

Mirándolo desde un punto de vista de puro negocio, las organizaciones deben percatarse de que esos colectivos serán en un futuro próximo (si no lo son ya) participantes de referencia en los mercados en los que compiten, tanto como consumidores de sus productos y servicios como ofertantes de mano de obra. En efecto, en pocos años el mercado laboral estará compuesto por un colectivo de personas de orígenes y características cada vez más diversos. Y esto ocurrirá no sólo para los puestos de menor cualificación, sino a todos los niveles. En esas circunstancias, si las organizaciones se plantean ser competitivas, tienen que tratar de atraer, motivar y retener a los mejores, para lo cual tendrán que crear un conjunto de sistemas y políticas organizativas que permitan liderar y gestionar a los empleados, maximizando la capacidad de cada uno para contribuir al logro de los objetivos organizativos sin verse perjudicado por sus características diferenciales. De paso, la organización mejora su capacidad para acercarse a los grupos de clientes potenciales y ofrecerles productos y servicios más adaptados, diferenciándose ante los mercados.

La diversidad tiene, en este sentido, un componente estratégico importante. Por lo tanto, no puede enfocarse sólo desde un prisma de responsabilidad social y convertirlo en un elemento dependiente de la voluntad de la empresa. Gestionar la diversidad se va a convertir para las organizaciones (de hecho ya lo es en determinados sectores económicos y zonas geográficas) en una necesidad para conseguir posicionarse adecuadamente en los mercados de referencia y seguir aspirando al nada prosaico objetivo de cumplir sus metas estratégicas.

¿Cuál debe ser, entonces, la actitud de las organizaciones? Cualquier actuación debe partir de una reflexión profunda (con la participación de sus principales directivos) sobre la evolución de la diversidad y el impacto que supone sobre su negocio, tanto a nivel interno como externo. Sólo entonces se podrán plantear unas líneas de acción para la gestión de la diversidad, cuya implantación puede generar cambios en la cultura, los valores, los procesos y los sistemas. El impacto potencial de la diversidad es, desde este punto de vista, muy elevado, por lo que su gestión debe apoyarse en un enfoque metodológico y estructurado. Sólo así será posible poner en práctica acciones consistentes para dar respuesta a todas sus implicaciones.