

INFORME



SALÓN CAPITAL HUMANO EDICIÓ CATALUNYA 2008

**UN MILLAR DE ASISTENTES SE DIERON CITA
EN LA SEGUNDA EDICIÓN DEL EVENTO**

www.il3.ub.edu

Somos su socio estratégico

Soluciones integrales para empresas e instituciones

Servicios de consultoría

Acompañamiento en la toma de decisiones

Proyectos integrales de formación a medida

Programas de desarrollo profesional a medida

Programas del gestión del cambio

Soluciones innovadoras en metodología y tecnología

Acreditación universitaria

Dirección de proyectos internacionales

SOLUCIONES CORPORATIVAS



UNIVERSITAT DE BARCELONA



IL3

Institute for LifeLong Learning
Institut de Formació Continua
Instituto de Formación Continua
Universitat de Barcelona

Ciutat de Granada, 131.
08018 Barcelona
T. 93 403 76 71
corporativa.il3@ub.edu



Jim Stuck, profesor de la Universidad de Valparaíso (Indiana, Estados Unidos) y experto en Management Transcultural.

SAMIR NAÏR, JIM STUCK Y JORGE WAGENSBERG ENCABEZARON UNA PRESTIGIOSA NÓMINA DE CONFERENCIANTES

La gestión de la diversidad y los escenarios del futuro **centraron** los debates del **II Foro de Recursos Humanos**

El Salón Capital Humano Edició Catalunya, una iniciativa del grupo Wolters Kluwer y Aedipe Catalunya, celebró su segunda edición los pasados 4 y 5 de noviembre en el Palau de Congressos de Catalunya. En el evento participaron una treintena de empresas expositoras, 15 ponentes y cerca de un millar de personas.

A lo largo de dos días de trabajo II Foro de Dirección de Recursos Humanos ofreció conferencias y mesas redondas con la participación de reconocidos y prestigiosos profesionales del mundo económico y empresarial, como Samir Naïr, Jim Stuck y Jorge Wagensberg. También

El Salón Capital Humano Edició Catalunya, una iniciativa del grup Wolters Kluwer i Aedipe Catalunya, va celebrar la segona edició els propassats 4 i 5 de novembre al Palau de Congressos de Catalunya. A l'esdeveniment van participar una trentena d'empreses expositoras i prop d'un miler de persones.

Al llarg de dos dies de feina el II Fòrum de Direcció de Recursos Humans va oferir conferències i taules rodones amb la participació de reconeguts i prestigiosos professionals del món econòmic i empresarial, com Samir Naïr, Jim Stuck i Jorge Wagensberg. També van ser presents



El stand de Wolters Kluwer en el Salón.



Un aspecto del stand de Sogeti.



Start People también estuvo en la feria.



Un visitante en el stand de GICO.

estuvieron presentes otros ponentes de la talla de Espido Freire, escritora; Marta Romo, gerente de Eurotalent; Pilar Puig, directora de RR.HH. de Primark; Alfonso Casanova, de Hay Group, Mario Soler, de PwC, o María Vidal García Valcárcel, de Landwell, entre otros. La jornada de clausura contó con la participación de Carme Sánchez, de la Direcció General de Igualdad d'Oportunitats del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya.

Este año, el Salón Capital Humano. Edició Catalunya contó con el patrocinio de ILE-Universitat de Barcelona y del Ministerio de Trabajo, y contó con la colaboración de la Generalitat de Catalunya, Renfe, Iberia, APD, EADA y Esade, entre otras instituciones y empresas.

El Salón Capital Humano es una iniciativa de Especial Directivos, perteneciente al grupo Wolters Kluwer, y se ha convertido en una de las referencias anuales del sector de los Recursos Humanos en España. El Salón Capital Humano es la mayor manifestación ferial del sector y reúne a empresas de productos y servicios para la integración y desarrollo de los recursos humanos en las organizaciones. El evento se viene celebrando en Madrid desde 1996 y desde 2007 en Barcelona. La primera edición catalana acogió a un millar de visitantes y 35 empresas expositoras.

UN CONGRESO DE REFLEXIÓN, MÁS QUE DE CONOCIMIENTO

José Antonio Carazo, director del Salón Capital Humano, dijo en la presentación que "vivimos momentos de crisis, momentos de cambio, momentos de oportunidades. El Dr. Mario Alonso Puig dice en uno de sus últimos libros que las crisis son oportunidades encubiertas. Creo que lleva razón. Son momentos en los que se ponen a prueba las políticas provisionales de recursos humanos que se han llevado a la práctica. Son momentos en los que cobran especial importancia los indicadores de gestión. Son momentos que ponen a prueba la profesionalidad de los directivos y la eficacia de sus decisiones. Sin embargo, si la superación de la crisis dependiera sólo de la capacidad de estos profesionales podríamos estar tranquilos. Pero, vivimos una crisis global en la que han confluído muchos factores".

También aseguró que "el Salón Capital Humano. Edició Catalunya es fruto de la colaboración entre Capital Humano y Aedipe Catalunya, posiblemente las dos organizaciones con mayor solera, prestigio e implicación en la integración y desarrollo de la gestión de recursos humanos en las empresas y todo tipo de organizaciones. La edición de 2007 marcó un precedente que ahora tiene su continuidad. El prestigio de las dos instituciones organizadoras, Capital Humano y Aedipe Catalunya, junto con la vitalidad empresarial del mercado catalán, a buen seguro consolidarán esta convocatoria".

altres ponents de la talla d'Espido Freire, escriptora; Marta Romo, gerent d'Eurotalent; Pilar Puig, directora de RR.HH. de Primark; Alfonso Casanova, de Hay Group, Mario Soler, de PwC, o María Vidal García Valcárcel, de Landwell, entre d'altres. La jornada de cloenda va comptar amb la participació de Carme Sánchez de la Direcció General de Igualtat d'Oportunitats del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya.

Enguany, el Saló Capital Humano. Edició Catalunya va comptar amb el patrocini d'ILE-Universitat de Barcelona i del Ministeri de Treball, i va comptar amb la col·laboració de la Generalitat de Catalunya, Renfe, Iberia, APD, EADA y Esade, entre d'altres institucions i empreses.

El Saló Capital Humano és una iniciativa d'Espido Freire, que pertany al grup Wolters Kluwer, i s'ha convertit en una de les referències anuals del sector dels Recursos Humans a Espanya. El Saló Capital Humano és la manifestació firal més gran del sector i reuneix empreses de productes i serveis per a la integració i desenvolupament dels recursos humans a les organitzacions. L'esdeveniment se celebra a Madrid des del 1996 i a Barcelona des del 2007. La primera edició catalana va acollir un miler de visitants i 35 empreses exposidores.

UN CONGRÉS DE REFLEXIÓ, MÉS QUE DE CONEIXEMENT

José Antonio Carazo, director del Saló Capital Humano, va dir durant la presentació que "vivim moments de crisi, moments de canvi, moments d'oportunitats. El Dr. Mario Alonso Puig diu en un dels seus darrers llibres que les crisi són oportunitats encobertes. Crec que té raó. Són moments en què es posen a prova les polítiques provisionals de recursos humans que s'han portat a la pràctica. Són moments en els quals tenen especial importància els indicadors de gestió. Són moments que posen a prova la professionalitat dels directius i l'eficàcia de les seves decisions. No obstant això, si la superació de la crisi depengués només de la capacitat d'aquests professionals podríem estar tranquils. Però, vivim una crisi global on han confluït molts factors".

També va assegurar que "el Saló Capital Humano. Edició Catalunya és fruit de col·laboració entre Capital Humano y Aedipe Catalunya, possiblement les dues organitzacions amb més solera, prestigi i implicació en la integració i desenvolupament de la gestió de recursos humans a les empreses i tot tipus d'organitzacions. L'edició del 2007 va marcar un precedent que ara té continuïtat. El prestigi de les dues institucions organitzadores, Capital Humano i Aedipe Catalunya, juntament amb la vitalitat empresarial del mercat català, segur que consolidaran aquesta convocatòria".



Adecco aprovechó para reunirse con clientes.



Microntel atendiendo a algunos de los asistentes.



El stand de IL3 fue uno de los más visitados.



La librería de Marcial Pons registró muchas visitas.



Sami Nair, catedrático de Ciencias Políticas de la Universidad París VIII.



Ricardo Alfaro, presidente de Aedipe Catalunya.



Un millar de personas visitaron la feria.



José Antonio Carazo, director del Salón.

Por su parte, Ricardo Alfaro, presidente de Aedipe Catalunya, manifestó la preocupación de los Directores de Recursos Humanos por algunos temas que después serían analizados con detalle por cada uno de los ponentes invitados. A saber: la necesidad de cuidar el talento, la cohesión del equipo directivo, la gestión de la diversidad la coexistir tres generaciones diferentes en el ámbito empresarial y, por último, la necesaria adecuación de la comunicación corporativa con los objetivos empresariales. "No estamos ante un congreso de conocimiento, sino ante un congreso de reflexión", aseguró. También aprovechó para invitar a todos los participantes a asistir al próximo Congreso de Aedipe, que tendrá lugar en Port Aventura (Tarragona), del 22 al 24 de octubre de 2009.

SAMIR NAÏR: "EL SISTEMA HA ENTRADO EN UNA GRAVE CRISIS"

La crisis actual es "sistémica" y durará al menos "dos años más", según aseguró el politólogo y sociólogo Samir Naïr, que impartió la conferencia inaugural del Foro de Dirección de RR.HH. Samir Naïr es politólogo,

Per la seva banda, Ricardo Alfaro, president d'Aedipe Catalunya, va manifestar la preocupació dels Directors de Recursos Humans per alguns temes que després serien analitzats amb detall per cadascun dels ponents convidats, com: la necessitat de cuidar el talent, la cohesió de l'equip directiu, la gestió de la diversitat, la coexistència de tres generacions diferents a l'àmbit empresarial i, per últim, la necessària adequació de la comunicació corporativa amb els objectius empresarials. "No estem davant d'un congrés de coneixement, sinó davant d'un congrés de reflexió", va assegurar. També va aprofitar per convidar a tots els participants a assistir al proper Congrés d'Aedipe, que tindrà lloc a Port Aventura (Tarragona), del 22 al 24 d'octubre del 2009.

SAMIR NAÏR: "EL SISTEMA HA ENTRAT EN UNA CRISI GREU"

La crisi actual es "sistémica" i durarà almenys "dos anys més", segons va assegurar el politòleg i sociòleg Samir Naïr, que va impartir la conferència inaugural del Fòrum de Direcció de RR.HH. Samir Naïr és politòleg,



Carlos Sánchez, Susana Gutiérrez (presidenta de Aedipe), Espido Freire y Sergi Corbeto.



La escritora Espido Freire, Premio Planeta y autora de "Mileuristas".



Sergi Corbeto, socio de Cookie Box y coautor de "Let's Play".



Carlos Sánchez, socio director de e-Motiva y autor de "En clave de talento".

filòsof, sociòleg i catedràtic argelino nacionalitzat francès, especialista en moviments migratoris i creador del concepte de "codesarrollo". En su opinió, el sistema actual "ha entrado en una crisis grave e irreversible". Una crisis que tiene varias dimensiones: "la identitaria, la financiera, social, sistemática y militar (Irak y pronto Afganistán)".

En este contexto, para Naïr, las potencias emergentes tienen la llave del sistema financiero mundial lo que, a su juicio, también conlleva muchos riesgos, ya que "China, India y Brasil no pueden entrar en el mercado sin establecer unas normas". Para el catedrático de la Universidad de París VIII, existen también motivos para el optimismo. Y entre ellos, la llegada de Barak Obama como presidente electo de los Estados Unidos "siendo un ejemplo del profundo cambio que ha sufrido la sociedad americana".

Cómo soluciones para salir de la crisis, Naïr propone el impulso de las inversiones públicas a nivel internacional ("necesitamos un crecimiento enorme para generar empleo"), controlar la transparencia de los bancos, regular las normas de intercambio internacional, y refundar un

filòsof, sociòleg i catedràtic argelini nacionalitzat francès, especialista en moviments migratoris i creador del concepte de "codesenvolupament". En la seva opinió, el sistema actual "ha entrat en una crisi greu i irreversible". Una crisi que té vèries dimensions: "la identitària, la financera, social, sistemàtica i militar (l'Iraq i d'aquí poc, l'Afganistan)".

En aquest context, per a Naïr, les potències emergents tenen la clau del sistema financer mundial fet que, en la seva opinió, també comporta molts riscos, ja que "la Xina, l'Índia i el Brasil no poden entrar en el mercat sense establir unes normes". Per al catedràtic de la Universitat de París VIII, existeixen també motius per a l'optimisme com l'arribada de Barack Obama a president electe dels Estats Units "tot un exemple del canvi profund que ha patit la societat americana".

Com a solucions per sortir de la crisi, Naïr proposa l'impuls de les inversions públiques a escala internacional ("necessitem un creixement enorme per generar feina"), controlar la transparència de los bancs, regular les normes d'intercanvi internacional, i refundar un sis-

sistema económico estable (“es necesario un patrón monetario mundial, y EE.UU. no quiere hacerlo, señala”).

En este sentido, afirmó “que tenemos dos opciones para salir de la crisis. A la baja, sin encontrar una verdadera solución o razón profunda de lo que ha pasado. O al alza, aprovechando la crisis para crear un nuevo mundo de progreso con una economía de mercado, pero siempre bajo la batuta de la inteligencia de los gobiernos y de sus ciudadanos”.

JIM STUCK: “LA COMUNICACIÓN INTERCULTURAL ES FUNDAMENTAL PARA ALCANZAR EL ÉXITO”

Cómo aprovechar las diferencias culturales en la empresa como ventaja competitiva frente a los rivales, fue el hilo argumental de la conferencia impartida por el experto en Management Transcultural Jim Stuck. Para Stuck, profesor de Dirección y Negocios Internacionales en la Universidad de Valparaíso (Indiana, Estados Unidos), las diferencias culturales de las compañías varían según el continente. En este sentido, destaca la figura del “cultural broker” o “intermediario cultural” (aquella persona o personas que son capaces de comunicarse y llegar a un entendimiento en el ámbito empresarial partiendo de diferentes entornos culturales), ya que para él “una comunicación intercultural eficaz en la empresa es fundamental para alcanzar el éxito”.

En su opinión, existen en la actualidad diferentes modelos de dirección multicultural en función de cinco parámetros como son el nivel de respeto a la autoridad, el grado de individualismo, la estructura, la competitividad y el relativismo.

Según estos parámetros, el modelo español estaría entre el de Estados Unidos y los países latinoamericanos o China en cuanto a niveles de jerarquía. Respecto al resto de características, Stuck considera que los españoles tienen una orientación laboral “ eminentemente individualista”, y tienen un modelo estructurado (evitando lo imprevisto y utilizando una comunicación más formal). En lo que se refiere a la competitividad, prefieren la calidad de vida frente a la “ética del éxito” que caracteriza más a los americanos.

No obstante, americanos y españoles son menos relativistas, ya que tienen una visión más de corto plazo (con menor tiempo de planificación) frente a los alemanes o los suecos, “que tienen una visión más pragmática”, señaló. Para Stuck, el mundo del management español se define como “más igualitario y democrático que otras figuras de autoridad, con un modelo de comunicación más bilateral y de mayor feedback”. En definitiva, “un sistema menos centralizado y con una mayor delegación de responsabilidades”.

tema econòmic estable (“és necessari un patró monetari mundial, i els EE.UU. no ho volen fer, assenyalat”).

En aquest sentit, va afirmar que “tenim dues opcions per sortir de la crisi. A la baixa, sense trobar una veritable solució o raó profunda de què ha passat. O a l'alça, aprofitant la crisi per crear un nou món de progrés amb una economia de mercat, però sempre sota la batuta de la intel·ligència dels governs i els seus ciutadans”.

JIM STUCK: “LA COMUNICACIÓN INTERCULTURAL ÉS FONAMENTAL PER ACONSEGUIR L'ÈXIT”

Com aprofitar les diferències culturals a l'empresa com a avantatge competitiu enfront als rivals, va ser el fil argumental de la conferència impartida per l'expert en Management Transcultural Jim Stuck. Per a Stuck, professor de Direcció i Negocis Internacionals a la Universitat de Valparaíso (Indiana, Estats Units), les diferències culturals de les companyies varien segons el continent. En aquest sentit, destaca la figura del “cultural broker” o “intermediari cultural” (la persona o persones que són capaces de comunicar-se i arribar a un enteniment en l'àmbit empresarial partint de diferents entorns culturals), ja que per a ell “una comunicació intercultural eficaç en l'empresa és fonamental per aconseguir l'èxit”.

En la seva opinió, existeixen en l'actualitat diferents models de direcció multicultural en funció de cinc paràmetres com són el nivell de respecte a l'autoritat, el grau d'individualisme, l'estructura, la competitivitat i el relativisme.

Segons aquests paràmetres, el model espanyol estaria entre el dels Estats Units i els països llatinoamericans o la Xina pel que fa a nivells de jerarquia. Respecte a la resta de característiques, Stuck considera que els espanyols tenen una orientació laboral “ eminentment individualista”, i tenen un model estructurat (evitant allò imprevist i utilitzant una comunicació més formal). Pel que fa la competitivitat, prefereixen la qualitat de vida a “l'ètica de l'èxit” que caracteritza més els americans.

No obstant això, americans i espanyols són menys relativistes, ja que tenen una visió més a curt termini (amb menys temps de planificació) respecte als alemanys o als suecs, “que tenen una visió més pragmàtica”, va assenyalar. Per a Stuck, el món del management espanyol es defineix com a “més igualitari i democràtic que altres figures d'autoritat, amb un model de comunicació més bilateral i de feedback més gran”. En definitiva, “un sistema menys centralitzat i amb una delegació de responsabilitats més gran”.



Eliás Colomer, miembro de la Junta Directiva de Aedipe Catalunya.



David Costa, de Everis, durante su ponencia.



Lofti El Ghandouri, autor del libro "El Despido Interior".



Carme Sánchez, Directora General de Igualdad de Oportunitats del Departament de Treball.

JORGE WAGENSBERG: "HAY DOS MANERAS DE ABORDAR LA CRISIS, CIENTÍFICAMENTE O NO"

"¿Cómo afrontar la crisis? Apelando a la ciencia", según señaló Jorge Wagensberg, director del Área de Medi Ambient i Ciència de la Fundació La Caixa. Y es que para Wagensberg, "sólo hay dos maneras de abordar la crisis: científicamente o no". En su opinión, lo mejor para enfrentarse a la crisis es mediante el método científico "cambiando la realidad para adaptarla a la idea que tenemos de ella, a nuestra propia verdad. Pero debemos hacerlo nosotros, dado que no podemos obligar a la naturaleza a encajar dentro de nuestras normas".

En este sentido, el director del Área de Medi Ambient i Ciència de la Fundació La Caixa habló de Barack Obama "como ejemplo del profundo cambio de la realidad social y política" y auguró "una ruptura de las infraestructuras convencionales". Wagenberg también incidió en el papel de la escuela y de la educación como origen de conocimiento, de la investigación, y la define como "la llave del progreso y de la modernidad".

JORGE WAGENSBERG: "HI HA DUES MANERES DE FER FRONT A LA CRISI, CIENTÍFICAMENT O NO"

"Com afrontar la crisi? Apel·lant a la ciència", segons va assenyalar Jorge Wagensberg, director de l'Àrea de Medi Ambient i Ciència de la Fundació La Caixa. I és que per a Wagensberg, "només hi ha dues maneres de fer front a la crisi: científicament o no". En la seva opinió, la millor manera per fer front a la crisi és a través del mètode científic "canviant la realitat per adaptar-la a la idea que tenim d'ella, a la nostra pròpia veritat. Però hem de fer-ho nosaltres, donat que no podem obligar la natura a encaixar dins de les nostres normes".

En aquest sentit, el director de l'Àrea de Medi Ambient i Ciència de la Fundació La Caixa va parlar de Barack Obama "com a exemple del canvi profund de la realitat social i política" i va augurar "una ruptura de les infraestructures convencionals". Wagenberg també va incidir en el paper de l'escola i l'educació com a origen de coneixement, de la investigació, i la defineix com a "la clau del progrés i la modernitat".



María Vidal, de Landwell, durante su intervención.



Jorge Wagensberg, director del Área de Medi Ambient y Ciencia de la Fundació La Caixa.

Para este científico, “progresar supone no sólo crecer o aumentar de tamaño, sino independizarse del entorno”. Para explicarlo, cita el caso de una fusión entre empresas “tras la unión de dos compañías, todo es más independiente de lo que eran las partes antes de fusionarse”. Precisamente, es esa independencia a la que Wagensberg apeló para que las compañías puedan despegarse de su entorno y progresar.

Por último, este experto en medio ambiente hizo algunas reflexiones sobre el sistema actual: “Vamos hacia la globalización. El futuro no será un problema de ricos o pobres, cultos o incultos, sino de personas incluidas en el sistema y las que no lo estarán” y advierte “este ritmo de vida no puede continuar”.

CARME SÁNCHEZ: “LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ES EL EJE DE LA GENERALITAT”

“La igualdad de oportunidades significa introducir a los grupos en riesgo de exclusión en el sistema de trabajo”, afirmó Carme Sánchez, de la Direcció General d’Igualtat d’Oportunitats del Treball, en el marco una mesa redonda que giró en torno al tema: “Distintas visiones de la multiculturalidad en la sociedad y en la empresa”.

En su opinión, “luchar contra prejuicios fuertemente arraigados como la raza, el sexo o la religión supone una auténtico reto. De ahí que la Generalitat de Catalunya considere la igualdad de oportunidades el eje fundamental de su política”.

Per a aquest científic, “progresar suposa no solament creure o augmentar de tamany, sinó independitzar-se de l’entorn”. Per explicar-lo, cita el cas d’una fusió entre empreses “després de la unió de dues companyies, tot és més independent del que eren les parts abans de fusionar-se”. Precisament, es aquesta independència a la qual Wagensberg va apel·lar perquè les companyies puguin desempallegar-se del seu entorn i progressar.

Per últim, aquest expert en medi ambient va fer algunes reflexions sobre el sistema actual: “Anem cap a la globalització. El futur no serà un problema de rics o pobres, cultes o incultes, sinó de persones incloses en el sistema i les que no ho estaran” i adverteix “aquest ritme de vida no pot continuar”.

CARME SÁNCHEZ: “LA IGUALTAT D’OPORTUNITATS ÉS L’EIX DE LA GENERALITAT”

“La igualtat d’oportunitats significa introduir els grups en risc d’exclusió al sistema de treball”, va afirmar Carme Sánchez, de la Direcció General d’Igualtat d’Oportunitats del Treball, en el marc d’una taula rodona que va girar en torn al tema: “Diferents visions de la multiculturalitat a la societat i a l’empresa”.

En la seva opinió, “lluitar contra prejudicis fortament arrelats com la raça, el sexe o la religió suposa un autèntic repte. Per això la Generalitat de Catalunya considera la igualtat d’oportunitats l’eix fonamental de la seva política”.



Mario Soler, de PwC, en un momento de su participación.



Alfonso Casanova, de Hay Group, durante su participación en el Foro.

En este sentido, Sánchez ha explicado que su Departamento “ha nacido con la intención de priorizar el desarrollo de proyectos que aseguren la calidad en el trabajo, la cohesión y la justicia social, y su misión es dirigirse a diferentes grupos y colectivos que en este momento no gozan de igualdad en las condiciones de acceso, presencia, permanencia y estabilidad en el ámbito laboral”. Para que esto pueda llevarse a cabo es necesario “aplicar políticas diferentes para obtener un resultado igualitario” porque la realidad es que “todos no partimos desde el mismo punto, a pesar de que la meta sea la misma”.

Sánchez coincidió en esta mesa redonda con otras destacadas personalidades del mundo empresarial, como Marta Romo, gerente de Eurotalent y autora del libro “El talento femenino en la empresa”, quien afirmó que “la mujer está revolucionando el mundo de la empresa y prueba de ello son las políticas de inserción que se están llevando a cabo”.

Para Romo, la mujer actual representa varios roles a la vez, el laboral y el familiar. “Tradicionalmente los hombres temen perder poder en el ámbito laboral mientras que las mujeres les sucede lo mismo con el familiar”. Hombres y mujeres, según Romo, “se encuentran estancados en una zona cómoda y deben por tanto pasar a la zona de aprendizaje para no perder poder en ninguno de los dos ámbitos”.

Por último, Lofti el Gandhuri, consultor y autor del libro “El despido interior”, ha hablado de la multiculturalidad utilizando a Barack Obama como ejemplo de mestizaje. Para

En aquest sentit, Sánchez va explicar que el seu Departament “ha nascut amb la intenció de prioritzar el desenvolupament de projectes que assegurin la qualitat a el feina, la cohesió i la justícia social, i la seva missió és dirigir-se a diferents grups i col·lectius que en aquest moment no gaudeixen d’igualtat en les condicions d’accés, presència, permanència i estabilitat en l’àmbit laboral”. Per tal que això pugui portar-se a la pràctica és necessari “aplicar polítiques diferents per obtenir un resultat igualitari” perquè la realitat és que “tots no partim des del mateix punt, malgrat l’objectiu sigui el mateix”.

Sánchez va coincidir en aquesta taula rodona amb d’altres destacades personalitats del món empresarial, com Marta Romo, gerent d’Eurotalent i autora del llibre “El talent femení a l’empresa”, qui va afirmar que “la dona està revolucionant el món de l’empresa i prova d’això són les polítiques d’inserció que s’estan duent a terme”.

Per a Romo, la dona actual representa diferents rols a la vegada, el laboral i el familiar. “Tradicionalment els homes temen perdre poder en l’àmbit laboral mentre que a les dones els passa el mateix amb el familiar”. Homes i dones, segons Romo, “es troben estancats en una zona còmoda i han de passar, per tant, a la zona d’aprenentatge per tal de no perdre poder en cap dels dos àmbits”.

Per últim, Lofti el Gandhuri, consultor i autor del llibre “L’acomiadament interior”, va parlar de la multiculturalitat utilitzant Barack Obama com a exemple de mestissatge.

él, un canadiense nacido en Túnez, “la multiculturalidad implica interacción”, y señala que “donde unas personas ven un obstáculo, otros ven un valor diferencial”. Según El Gandhuri, “la cultura no debe protegerse ni justificarse, sino todo lo contrario, debe vivirse y extenderse”.

Per a ell, un canadenc nascut en Tunísia, “la multiculturalitat implica interacció”, i assenjala que “on unes persones veuen un obstacle, d’altres veuen un valor diferencial”. Segons El Gandhuri, “la cultura no ha de protegir-se ni justificar-se, sinó tot el contrari, ha de viure’s i extendre’s”.



José Manuel Casado, socio de Talent & Organization Performance de Accenture, habló sobre la gestión del talento en tiempos de crisis.

SESIONES ABIERTAS: GESTIÓN POR COMPETENCIAS, TALENTO Y TECNOLOGÍA, BAJO LA LUPA SESSIONS OBERTES: GESTIÓ PER COMPETÈNCIES, TALENT I TECNOLOGIA, SOTA LA LUPA

En paralelo al programa de conferencias del II Foro de Dirección de Recursos Humanos se celebró un programa de conferencias que también centró el interés de buena parte de los visitantes al Salón Capital Humano barcelonés. “La Gestión del Talento en tiempos de Crisis” fue el tema que desarrolló José Manuel Casado, socio responsable de Talent & Organization Performance de Accenture. Javier Cantera, presidente de BLC Human, pasó revista al estado actual de la gestión por competencias con una sesión titulada “Después de 20 años, ¿para qué sirven y para qué no sirven las competencias?”. Por su parte, la compañía GICO, Sistemas de Gestión, patrocinó otra sesión de trabajo centrada sobre “Una herramienta para la optimización de la gestión de los sistemas de gestión de seguridad y salud en la empresa: El Sistema 360 PRL”.

En paral·lel al programa de conferències del II Fòrum de Direcció de Recursos Humans es va celebrar un programa de conferències que també va centrar l’interès de bona part dels visitants al Saló Capital Humano barceloní. “La Gestió del Talent en temps de Crisi” va ser el tema que va desenvolupar José Manuel Casado, soci responsable de Talent & Organization Performance d’Accenture. Javier Cantera, president de BLC Human, va passar revista a l’estat actual de la gestió per competències amb una sessió titulada “Després de 20 anys, ¿perquè serveixen i perquè no serveixen les competències?”. Per la seva part, la companyia GICO, Sistemes de Gestió, va patrocinar una altra sessió de treball centrada sobre “Una eina per a la optimització de la gestió dels sistemes de gestió de seguretat i salut a l’empresa: El Sistema 360 PRL”.

GESTIÓN DEL TALENTO: SABER Y QUERER

Para José Manuel Casado, las crisis son coyunturales, no estructurales, “por tanto no duran siempre. Lo que hay que hacer es aprovechar para concentrarse en lo importante y no tanto en lo urgente, y prepararse para salir de la crisis –lo que sucederá antes o después– en las mejores concisiones pasibles”. Casado explicó que una de las razones que explican la situación actual es el cambio en el equilibrio de poder. A su juicio hay elemento que lo explican: colectivos de consumidores emergentes, nuevos flujos de capital, una batalla por los recursos naturales, la globalización de la innovación y, sobre todo, la pasión por el talento.

En su opinión, el principal reto de la gestión del talento es “pasar de contar con la gente correcta en el lugar correcto a tener gente capacitada en el momento adecuado”. Convino con Dave Ulrich en la ecuación: Talento= Capacidad x Compromiso, y destacó la necesidad de lograr el compromiso de los empleados a través del compromiso de la propia organización. “Hay que tener personas que sepan hacer y quieran hacer, pero a las que hay que pagar con la misma moneda”.

Finalmente, Casado expuso 8 recetas básicas para gestionar el talento:

1. Cultivar el tesoro de la confianza.
2. Jerarquizar los colectivos según sus capacidades y motivación.
3. Identificar a las personas clave.
4. Analizar el “zoo” empresarial.
5. Reconsiderar el “criterio fácil” de la edad para “desechar” talento.
6. Comunicar y entrenar a los jefes.
7. Soportar la gestión en la tecnología.
8. Comprometerse con los que salen.

José Manuel Casado expuso su visión de la gestión del talento en tiempos de crisis en una sesión organizada por Capital Humano y A3 Software, que sirvió para presentar en público A3 Equipo, una solución integral de Recursos Humanos. La conferencia de Barcelona fue el colofón de un ciclo de presentaciones que se desarrollaron en las últimas semanas en Madrid, Sevilla y Bilbao, antes de recalar en la capital catalana.

Daniel Fernández, de A3 Software, explicó las prestaciones de A3 Equipo, una aplicación de gestión de nóminas y administración de personal que permite una gestión más fácil, flexible y segura de las tareas del Departamento de RR.HH., beneficiándose de las enormes posibilidades que ofrece Internet. Es una solución modular que permite un crecimiento progresivo con módulos

GESTIÓ DEL TALENT: SABER I VOLER

Per a José Manuel Casado, les crisi són conjunturals, no estructurals, “per tant no duren sempre. El què s’ha de fer és aprofitar per concentrar-se en allò important i no tant en allò urgent, i preparar-se per sortir de la crisi –fet que succeirà abans o després– en les millors condicions possibles”. Casado va explicar que una de les raons que expliquen la situació actual és el canvi en l’equilibri de poder. Segons ell, hi ha elements que ho expliquen: col·lectius de consumidors emergents, nous fluxos de capital, una batalla pels recursos naturals, la globalització de la innovació i, sobretot, la passió pel talent.

En la seva opinió, el principal repte de la gestió del talent és “passar de comptar amb la gent correcta en el lloc correcte a tenir gent capacitada en el moment adequat”. Va coincidir amb Dave Ulrich en l’equació: Talento= Capacitat x Compromís, i va destacar la necessitat d’aconseguir el compromís dels treballadors a través del compromís de la pròpia organització. “S’han de tenir persones que sàpiguen fer i vulguin fer, però a les que s’ha de pagar amb la mateixa moneda”.

Finalment, Casado va exposar 8 receptes bàsiques per gestionar el talent:

1. Cultivar el tresor de la confiança.
2. Jerarquitzar els col·lectius segons les seves capacitats i motivació.
3. Identificar les persones clau.
4. Analitzar el “zoo” empresarial.
5. Reconsiderar el “criteri fàcil” de l’edat per “rebutjar” talent.
6. Comunicar i entrenar els caps.
7. Suportar la gestió a la tecnologia.
8. Comprometre’s amb els que surten.

José Manuel Casado va exposar la seva visió de la gestió del talent en temps de crisi durant una sessió organitzada per Capital Humano i A3 Software, que va servir per presentar en públic A3 Equipo, una solució integral de Recursos Humans. La conferència de Barcelona va ser el colofó d’un cicle de presentacions que es van desenvolupar en les últimes setmanes a Madrid, Sevilla i Bilbao, abans d’aterrar a la capital catalana.

Daniel Fernández, d’A3 Software, va explicar les prestacions d’A3 Equipo, una aplicació de gestió de nòmines i administració de personal que permet una gestió més fàcil, flexible i segura de les tasques del Departament de RR.HH., beneficiant-se de les enormes possibilitats que ofereix Internet. És una solució modular que permet un creixement progressiu amb mòduls de



Javier Cantera, presidente de BLC Human, durante su intervención.



Diego Castelar, de GICO, en un momento de su presentación.

de Formación, Evaluación, Control de Presencia y Selección. También incluye una herramienta fundamental en la actualidad: el Portal del Empleado, que permite descentralizar la gestión del Departamento de RR.HH., reducir las tareas administrativas y mejorar la comunicación interna de las organizaciones.

LA GESTIÓN POR COMPETENCIAS A EXAMEN

En su conferencia Javier Cantera, presidente de BLC Human, dijo que “el de las competencias es un discurso que ha ayudado a definir modelos de gestión de recursos humanos. Después de 20 años ya no es una moda, sino una palanca de cambio”, pero también advirtió que ni sirven para todo, ni están superadas. “Se han cometido errores, como incluir la gestión por competencias en los convenios colectivos o vincularla a la retribución”.

En su exposición llamó la atención sobre la necesidad de tener marcos de referencia para gestionar por competencias. Estos marcos debe ser: la ligazón con la reflexión estratégica, la visión integral e integrada de los recursos humanos, la adecuación al entorno cultural y el apoyo al cambio organizativo desde una visión de recursos humanos. A su juicio, “no se puede hablar de cambio cultural, sino de evolución cultural”.

Cantera analizó los 5 síndromes de la gestión por competencias: el del diccionario, el de las escalas cuantitativas, el de la evaluación continua, el de la hiperformación y el de la compensación subjetiva., para concluir que es preciso reformular el actual modelo estático, basado en perfiles, por un nuevo modelo basado en procesos.

Reportaje fotográfico: Denise Lew.

Formació, Avaluació, Control de Presència i Selecció. També inclou una eina fonamental en l'actualitat: el Portal del Empleado, que permet descentralitzar la gestió del Departament de RR.HH., reduir les tasques administratives i millorar la comunicació interna de les organitzacions.

LA GESTIÓ PER COMPETÈNCIES A EXAMEN

En la seva conferència, Javier Cantera, president de BLC Human, va dir que “el de les competències és un discurs que ha ajudat a definir models de gestió de recursos humans. Després de 20 anys ja no és una moda, sinó una palanca de canvi”, però també va advertir que ni serveixen per a tot, ni estan superades. “S’han comès errades, com incloure la gestió per competències en els convenis col·lectius o vincular-la a la retribució”.

En la seva exposició va alertar sobre la necessitat de tenir marcs de referència per gestionar per competències. Aquests marcs han de ser: el lligam amb la reflexió estratègica, la visió integral i integrada dels recursos humans, l’adequació a l’entorn cultural i el suport al canvi organitzatiu des d’una visió de recursos humans. En la seva opinió, “no es pot parlar de canvi cultural, sinó d’evolució cultural”.

Cantera va analitzar els 5 síndromes de la gestió per competències: el del diccionari, el de les escales quantitatives, el de l’avaluació contínua, el de la hiperformació i el de la compensació subjectiva., per concloure que es precis reformular l’actual model estàtic, basat en perfils, per un nou model basat en processos.

Traducció: Jordi Fernández.

Conektia Liberty y el Outsourcing.
Liberty es, ante todo, el poder de la flexibilidad. Conektia le ofrece sus servicios de tal manera que pueda cambiar de modalidad con total transparencia, desde el sistema propietario al de outsourcing y viceversa.
Minimice costes y maximice beneficios con el servicio de nómina y gestión externalizado.
Genere la máxima rentabilidad al implementar un modelo de gestión estratégica.
Con estos y muchos mas beneficios del outsourcing.
Con los beneficios de Liberty.
Con el beneficio de Conektia.

Yes, you can



 Liberty

 Conektia.
nexing Group

www.conektia.com

Recursos Humanos

ANAPEC

El aliado
marroquí de
los mercados
de trabajo
europeos



LA AGENCIA NACIONAL DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO Y LAS COMPETENCIAS

ANAPEC es el interlocutor oficial para la **contratación de trabajadores marroquíes** por empresas de otros países, como Organismo público gestor del mercado de trabajo marroquí. Nuestro establecimiento es hoy el **aliado privilegiado de numerosas empresas europeas**, en colaboración con los servicios nacionales de los Estados miembros de la Unión Europea responsables del empleo y la inmigración. Para satisfacer sus necesidades de recursos humanos migrantes, disponemos de una **amplia red de agencias especializadas**, homologadas por los servicios de su país, de una base de candidatos que ofrece una gran **diversidad de perfiles profesionales**, y de procedimientos de **apoyo a la selección** acordes con las normas europeas. Igualmente, podemos impartir una **formación complementaria** a los candidatos seleccionados, en el marco del Proyecto MEDA "Apoyo Institucional a la circulación de personas", **financiado por la Unión Europea**.

Para más información, no dude en consultarnos:

ANAPEC - DIVISION PLACEMENT À L'INTERNATIONAL

50, rue caporal driss chbakou, Ain bordja - Casablanca - Maroc

Tel : + 212 22 60 07 01/46 - Fax : + 212 22 60 07 18 - E mail : ugpmeda2@anapec.org



PROYECTO MEDA

« Apoyo Institucional a la Circulación de Personas »



Este proyecto está
financiado por la UE