

EXPOESPECIAL

Fira de Barcelona
Pabellón 4

17-18 de Marzo de 2010
Horario 10:00 – 18:00 (pausa de 14:00 – 16:00)

Personal
España

3rd Exhibition for
Human Resource Management

3^a Exposición Profesional
de Recursos Humanos



EXPOSICIÓN PROFESIONAL DE LOS RECURSOS HUMANOS

LA MAYOR OFERTA EN FORMACIÓN, TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS EN ESPAÑA



SALUDO



Celestino Corbacho Chaves
Ministro de Trabajo e Inmigración

Este primer semestre de 2010 está resultando de una intensidad especialmente marcada en el ámbito del Empleo. El Gobierno de España mantiene su prioridad de poner las bases para hacer realidad la recuperación económica con un nuevo modelo productivo más justo, eficaz y sostenible, en el que se mantengan los avances sociales y la protección de los más débiles, en la línea seguida en los últimos años.

Todo ello con la voluntad de volver a crear empleo lo más pronto posible, y que estas aportaciones sean también útiles al conjunto de Europa, ya que hasta el mes de junio España ostenta la presidencia de la UE. Estamos, pues, en unos meses decisivos en el ámbito del Empleo, que es donde las consecuencias de la crisis han tenido una manifestación más palpable para mu-

HACIA UN NUEVO MODELO PRODUCTIVO

chas familias afectadas por el paro.

Los indicadores económicos llevan a pensar, en general, que 2010 será un año mejor que 2009 en términos de empleo, pero conviene también recordar que el empleo se generará solamente cuando la recuperación económica sea una realidad y los niveles de crecimiento no vuelvan a las cotas previas a la crisis.

De ahí que la importancia de mantener e impulsar las políticas sociales sea uno de los ejes centrales de nuestra actividad durante la presidencia europea. Para tener una Europa socialmente cohesionada en la que los ciudadanos puedan ejercer plenamente sus derechos, es imprescindible evitar la fractura social que pueden causar etapas de crisis como la que nos ha impactado. Es, pues, un reto de la UE mantener y profundizar los mecanismos de protección social en todos los países que la integran.

En España, debido a su modelo económico y al fuerte peso del sector de la construcción, la crisis ha tenido en el ámbito de la ocupación un impacto superior al que ha habido en otros países de su entorno. De ahí que el Gobierno haya dedicado muchos esfuerzos a evitar la fractura social. Estos esfuerzos se

han concretado en el mantenimiento de las ayudas previstas (prestaciones por desempleo, pensiones, etc) y la creación de una nueva prestación, con carácter temporal. El importe de estas ayudas alcanzó los 34.000 millones de euros en 2009.

En 2010, en estrecha colaboración con los países que conforman la UE, tendremos que trabajar para que el sistema productivo resultante de la crisis nos lleve a crear empleos cualificados, más estables, de más calidad. Deberá guiarnos la consciencia de que Europa puede competir en la economía internacional en muchos aspectos, pero no en el precio de la mano de obra. El sistema de bienestar y de derechos de que nos hemos dotado no se puede permitir tal retroceso.

Es el momento de que Europa de un paso adelante en innovación, en sostenibilidad, en nuevas energías, en investigación y desarrollo. Debemos ser, una vez más, pioneros. También en el campo de lo que deberán ser las relaciones laborales a lo largo del siglo XXI. Como expertos en Recursos Humanos, pues, les animo a aportar su grano de arena para que hagamos realidad cuanto antes estas aspiraciones en que lo económico y lo social irán intrínsecamente unidos.

PARTNER



Medio de comunicación oficial

Expansión & EMPLEO

Medios de comunicación oficial
on-line y medios asociados

equipos&talento **RRHHDigital**

MÓN EMPRESARIAL **OBSERVATORIO de recursos humanos**

Colaboradores

edipe
Cataluña

aefol
.com

Medios de transporte oficiales

IBERIA **IBERIA regional** **renfe**

**ENTRADA CON
DESCUENTO**
Special price ticket

Número de registro
Your registration number

Personal
España

3^a Exposición Profesional
de los Recursos Humanos

Alguien fue más rápido que usted y retiró la tarjeta de entrada con descuento, entonces regístrese on-line para obtener la suya:
www.personal-espana.es/registro

precio reducido de 6 euros
This special price ticket entitles you to one visit to the exhibition and the practical forums at a price of 6 euros

Coincidiendo con:
Setmana de la Formació i el Treball

www.personal-espana.es

Pabellón | hall 4
Horario | opening hours 10.00–18.00
(pausa de 14:00 a 16:00)

Cómo registrarse

Utilice las ventajas del registro on-line:

1. Regístrese con este número previamente en la página: www.personal-espana.es/registro
2. Usted recibirá tras el registro un mail de confirmación con un código de barras
3. Por favor, traiga consigo el código de barras (mail) a la feria
4. Con su código de barras, puede usted inmediatamente imprimir su pase para visitantes y acceder al recinto ferial

Después del registro, su número de registro es personal e intransferible. Guarde tras el registro el código de barras que le hemos facilitado y no le de acceso a terceros.

Sin registro previo, se ha de realizar el registro completo a la entrada del recinto ferial. Usted que es consciente del tiempo requerido al registrarse en un evento, entenderá que la mejor forma de ahorrar ese tiempo es registrándose previamente vía on-line.

CONFERENCIANTES PRINCIPALES- CONFERENCIAS

JORGE CAGIGAS VILLALBA
Miercoles 17 de marzo de 2010

Foto: CONFERENCIANTES BCC



Jorge Cagigas Villalba, experto en innovación, management y recursos humanos.

Presentado por CONFERENCIANTES BCC


Foro de prácticas I ■ 10:45 – 11:45 horas


Licenciado en derecho por la Universidad de Valladolid, cursó estudios en Ciencias Políticas en la Universidad Complutense así como varios cursos de especialización en Global Management Systems y Advanced Human Resources Development por la Universidad de Nueva York. Con una extensa carrera profesional, Cagigas ha sido director de RRHH de grandes empresas como: Nissan Motor Ibérica, Pepsico España, General Electric Plastics, Moulinex Groupe, Corporativa de Dogi International Fabrics, Grupo Leche Pascual.

Actualmente es presidente del Patronato de FUNDIPE, fundación española para el desarrollo de la Función de Recursos Humanos, es miembro del top ten HRS (Recursos Humanos Spain), del Instituto de Consejeros y Administradores de España y del Consejo Nacional de AEDIPE.

Su participación en varios Congresos Nacionales lo convierte en un excelente orador, con gran experiencia, capaz de transmitir las claves del liderazgo para alcanzar éxito en la empresa:

Una de las palabras más utilizadas, y a veces excesivamente, ha sido el talento y éste vinculado a su gestión en las organizaciones empresariales. Es fundamental en primer lugar, definir el talento y una vez realizado esto, gestionarlo, teniendo en cuenta la organización en la que nos encontramos y el momento que cada una vive. Talento no sólo son competencias, capacidades, habilidades o inteligencia, sino también actitud, es decir compromiso y motivación. Estos dos elementos bien combinados nos darán una ventaja competitiva de valor incalculable. Pero para ello, es fundamental que los gestores de personas y los departamentos de recursos humanos posean unos sistemas de gestión del rendimiento que provean al departamento de la autoridad necesaria para asumir un rol determinante en las decisiones que la organización ha de tomar. La intervención a través de planes estratégicos de Recursos Humanos vinculados a la estrategia de la compañía, a su plan de negocio e implantando sistemas de gestión del rendimiento coherentes y consistentes con ellos, proveerán a los responsables del departamento de Dirección de Personas de rigor en la gestión del talento.

HELENA LÓPEZ-CASARES
Miercoles 17 de marzo de 2010

Foto: LID Editorial



Helena López-Casares

Presentada por LID Editorial y LID Conferenciantes

LIDeditorial **LIDconferenciantes**
Foro de prácticas I ■ 16:00 – 16:45 horas


Helena López-Casares Pertusa es licenciada en Ciencias de la Información por la Universidad Complutense de Madrid (y doctorando por la misma universidad), Experta Universitaria en Comunicación Pública y Defensa por la UNED y el Instituto Gutiérrez Mellado, máster en Marketing y Comunicación por IDE CESEM, máster en Dirección de Comunicación y RR.PP. por ECOL-Universidad de Barcelona, especialista en presentaciones de TV por Comunicación y Práctica, y coach personal por Coachville.

Pertenece a la Asociación Madrileña de Sociología y la Asociación Española de Investigación de la Comunicación.

Ha ejercido la mayor parte de su carrera como responsable de comunicación y marketing en diferentes empresas, desempeñando labores de comunicación interna, relaciones con los medios, organización de eventos o iniciativas de comunicación externa.

Asimismo, es columnista en diversos medios de comunicación especializados como Capital Humano, Expansión y empleo, Business Manager Magazine, Know Square o Aprende RH. Además, colabora con la Federación Española de Fútbol a través de la revista El entrenador español con artículos sobre motivación, comunicación, habilidades y comunicación aplicados al deporte.

Es autora de Nadal, pasión y coraje, publicado por LID Editorial Empresarial dentro de la colección VIVA en noviembre de 2009, que identifica las diez competencias clave del deportista y las aplica al mundo de la empresa.

El liderazgo no es un sombrero que se pone y se quita a conveniencia. Es una actitud vital y una opción al alcance de cualquiera que desee trabajar sus debilidades y mejorar sus puntos fuertes, pero siempre con la mirada puesta en los demás.

Como si de un partido de tenis se tratara, las competencias clave van dándose la réplica unas a otras y se van encadenando en un peloteo intenso, lleno de emoción, que requiere concentración y determinación.

La pirámide de las habilidades del liderazgo social es una obra que hay que construir a conciencia. Al igual que los deportistas de alta competición, los líderes empresariales deben trabajar las competencias que les ayuden a gestionar los posibles obstáculos y poner rumbo a la excelencia, entre las que se encuentran la humildad, la serenidad, la confianza o el espíritu positivo.

Existe un modo de encarar la vida por encima del corto plazo, de los resultados fáciles y rápidos. Descubre porqué el liderazgo basado en valores es una inversión de futuro...

JUAN TUGORES QUES
Jueves 18 de marzo de 2010

Foto: LID Editorial



Juan Tugores Ques

Presentado por LID Editorial y LID Conferenciantes

LIDeditorial **LIDconferenciantes**
Foro de prácticas II ■ 11:00 – 12:00 horas


Juan Tugores Ques, nacido en Palma de Mallorca, Licenciado en Derecho y en Ciencias Económicas por la Universidad de Barcelona, Doctor en Ciencias Económicas por la UB, Profesor del Departamento de Teoría Económica y Catedrático de Economía desde 1986. Entre otros cargos ha desempeñado los de:

Decano de la Facultad de Económicas, Rector de la Universidad de Barcelona y especialista en Economía Internacional ha publicado libros y artículos. Ha sido Presidente del Comité de Normativa y Ética Profesional del Colegio de Economistas de Cataluña. Publica regularmente en medios de comunicación general y especializada, como La Vanguardia y Expansión.

Durante su ponencia tratará y contestará a preguntas tan sugerentes como:

- ¿Qué hemos aprendido de las causas y mecanismos de la crisis?.
- ¿Qué supone esta primera gran crisis global?
- ¿Qué facturas deja y qué oportunidades abre para fundamentar con más solidez la recuperación?
- ¿Qué riesgos tenemos si no aprendemos las lecciones?...

ANDRÉS MARTÍN
Jueves 18 de marzo de 2010

Foto: CONFERENCIANTES BCC



Andrés Martín

Presentado por CONFERENCIANTES BCC


Foro de prácticas II ■ 16:00 – 17:00 horas


Licenciado en Ciencias por la Universidad de Navarra, Master en Administración de Empresas por la Universidad de Deusto y Diplomado en Gestión Internacional de Empresas por INSEAD de Francia.

Actualmente compagina la formación corporativa con la investigación en Reducción de Estrés, campo en el que ha publicado varios artículos científicos y por cuyo trabajo recibió el Premio a la Investigación REIDE 2005 de la Fundación Kovacs.

Durante 2006 y 2007 puso en práctica con gran éxito sus conocimientos y asesoró al equipo del barco "Desafío Español" en la regata Copa de América de vela en su preparación psicológica. Andrés Martín nos cuenta cómo consiguió una importante reducción de estrés en el equipo, mejorando la cohesión de los miembros y su resiliencia, lo que contribuyó al buen resultado obtenido.

Es autor del libro "Con Rumbo Propio" (Plataforma editorial, Barcelona, 2008), donde presenta el programa MBSR de reducción de estrés, orientado hacia el estrés laboral y familiar. También ha elaborado un curso en CDs de audio – "Reducción de Estrés basado en conciencia plena" (Produccions Blau, 2008) usando técnicas contemplativas y yoga para reducir el estrés del trabajo.

Su formación en biología, unido a sus conocimientos sobre el funcionamiento de la mente y a su experiencia en el mundo empresarial le permite conectar con los profesionales, aportando ejemplos relevantes sobre el estrés sus causas y consecuencias.

Sus conferencias ilustran aspectos teóricos a la vez que aportan herramientas prácticas para reducir la tensión emocional y facilitar el auto-conocimiento, buscando una mayor eficacia personal y una vida con sentido.

La situación actual de incertidumbre y crisis esta afectando tanto a organizaciones como a personas, aumentando el estrés, las tensiones y reduciendo la capacidad de innovación o adaptación al entorno.

Esta conferencia comienza con un cuento sufi, que ilustra de forma amena, las diferencias entre ser víctima o protagonista de las circunstancias. Posteriormente presentamos la forma en la que uno se convierte en una Proactivas, aquella que asume plenamente la responsabilidad sobre su destino.

Seguidamente se analizan las barreras para la Proactividad, como son el miedo y la falta de compromiso con el proyecto. Nos centraremos en algunos ejemplos en los que el uso del Diálogo Creativo, el Mindfulness y la creación de Compromiso emocional, facilitaron un cambio real en la organización.

Finalmente presentamos un modelo de Aprendizaje Organizativo para entornos de incertidumbre, orientado hacia el futuro y que facilita un Liderazgo Emprendedor con el que tomar un Rumbo Propio ante las circunstancias.

Esta conferencia comienza con un cuento sufi, que ilustra de forma amena, las diferencias entre ser víctima o protagonista de las circunstancias...

UN NUEVO PODER



Ricardo Alfaro Puig

Presidente de AEDIPE Catalunya

Cada día escuchamos que, a diferencia de otras, esta es una crisis estructural, una crisis de valores y de confianza. Es posible que sea así, y que en el afán de maximizar beneficios (para los accionistas, pero también para los ejecutivos) muchas empresas hayan traicionado los principios corporativos que tan a menudo adornaban los discursos corporativos de la última década.

Con estos antecedentes es probable que el triángulo hiperproducción, hiperconsumo e hiperendeudamiento haya desaparecido para no volver y las empresas que quieren sobre-

vivir necesiten refundar su proyecto para adaptarlo a la nueva realidad y a las necesidades emergentes, innovando en producto y servicio, pero también en modelo organizativo y procesos de gestión.

Ciertamente no estamos ante una época de cambios sino ante un cambio de época y estoy seguro de que esta nueva época conllevará poner a las personas en el eje del planteamiento estratégico empresarial. Pero para que ello suponga una evolución hacia un modelo de dirección de recursos humanos menos operativo y por lo tanto con mayor dimensión estratégica y visibilidad hacia los diferentes grupos de interés se precisa algo más que dejarnos llevar por una nueva dinámica económica. Se precisa, entre otras cosas, un directivo innovador que sea capaz de diseñar una estrategia disruptiva adaptada a la próxima generación de managers de su

empresa, pero que funcione a partir del día siguiente de su planteamiento. Y todo ello con una estructura de costes de gestión de personas aquilatada...

En cualquier caso, dicha estrategia deberá tener muy en cuenta el futuro en el que se desenvolverán nuestros profesionales será el de una empresa 2.0. En este sentido, la tecnología ya no es una herramienta al servicio de la estrategia sino que pasa a formar parte de la propia estrategia de RRHH. Y así, proponemos que el tradicional e-RRHH se convierta en s-RRHH, cambiando la e de "electronic" por la s de "smart". Esta tecnología inteligente ha superado la tradicional organización jerárquica basada en el poder para potenciar una organización en red basada en la autoridad y el conocimiento (la redarquía, como la define José Cabrera) y las estructuras organizativas flexibles fomentan

la comunicación y la comunicación pasará sin duda a convertirse en un elemento clave para lograr el éxito del proyecto. En este entorno, esa comunicación corporativa pasa a gestionarse más en la Red que en el seno de la empresa con lo que desde RRHH deberá tenerse en cuenta las redes sociales, y aprovecharlas para fomentar la gestión del conocimiento y orientarla a los resultados de negocio, vinculando a colaboradores pero también a clientes y proveedores.

En resumen, el futuro de la función de RRHH se desarrollará en términos de colaboración y comunicación entre profesionales orientados a resultados, convirtiéndose en un catalizador del cambio, en un equipo de visionarios capaz de vislumbrar aquellos factores críticos para que las personas se comprometan con el proyecto, y den lo mejor de ellas mismas.

DE LA RECESIÓN A UN NUEVO ESCENARIO SOCIOLABORAL



Valentín Fernández

Redactor Jefe de Expansion&Empleo y Expansionyempleo.com

El periodo de recesión en el que aún vivimos ha precipitado el advenimiento de algunas tendencias.

Para empezar, la democratización tecnológica impulsa un nuevo escenario en el que las propias compañías se convierten en compe-

tidoras de cazatalentos, firmas de selección y portales de empleo. Los departamentos de gestión de personas pueden ponerse al frente de esta gran transformación en la que el objetivo de captar candidatos llevará a las empresas a crear mundos virtuales de cada compañía que ofrecerán contenidos, servicios y posibilidades de relación y contacto. Esto supone nuevas fórmulas de acercamiento y fidelización a los candidatos, y unas exigencias nunca vistas para los departamentos de recursos humanos, cada vez más autosuficientes en las tareas de identificar el talento necesario. Saber manejar las redes sociales

y profesionales, moverse por ellas y sacar provecho de sus enormes oportunidades es la clave para la aparición de nuevos agentes en el mundo de la selección.

Todo esto se producirá en un nuevo entorno sociolaboral, presidido por tendencias como el happyshifting, que implica la máxima defensa de la idea de que vivimos en una era única, en la que debemos estar decididos a buscar la felicidad a través del trabajo. Los happyshifeters deciden transformar sus empresas y el mercado laboral. Cambian la queja por la acción y la pasividad por el emprendimiento.

Además, algunos expertos predicen que las mujeres superarán a los hombres en fuerza laboral por primera vez en la historia de Estados Unidos. Esto tendrá consecuencias notables, tanto en el mercado laboral como en la vida cotidiana. Y también será relevante el hecho de que tendremos que trabajar cada vez más años. Implica la convivencia de cada vez más generaciones en las compañías, a lo que se añade una nueva relación entre empleados y empleadores, nuevos modelos de compromiso y lealtad y el hecho de que el "colocarse" se acabó. Nadie puede aspirar ya a encontrar un trabajo para toda la vida.

LA COMUNICACIÓN: PIEZA CLAVE PARA LAS EMPRESAS EN 2010



Mariano de Zúñiga Roger

Director de RRHH Digital

Desde que en marzo de 2006 RRHH Digital viese la luz, han sido muchos los cambios que el sector de los Recursos Humanos ha sufrido. Cambio de Ministros, inestabilidad económica, nuevos decretos, expedientes de regulación de empleo, aumento del paro, llegada de la crisis, crisis y más crisis.

Cada día, nuestro esfuerzo va encaminado a lograr la excelencia de la comunicación en RRHH. Buscamos mantener informados a nuestros lectores con noticias de diversa índole, no sólo de grandes empresas, sino también de los acuerdos que afectan a los sectores de la construcción y agrario, de la evolución de la formación en el sector del metal. Entendemos que tienen la misma importancia el acuerdo de los sindicatos, las palabras del ministro Corbacho, de la CEOE, nuevos productos para los Departamentos de RRHH, nombramientos, estrategia, fusiones, compromiso social, seminarios, etc ...

Recursos Humanos al día, minuto a minuto, así es como entendemos el ámbito de la comunicación en RRHH Digital.

Después del año vivido con la manida crisis, las empresas empiezan a asentarse poco a poco en el "suelo" empresarial. Es ahora cuándo, una vez pasado el terremoto, las empresas deben de analizar daños, fijar estrategias y sobretodo decir al mercado: "AQUÍ ESTAMOS".

Las empresas deben de apoyarse en todos los formatos de comunicación que nos brinda el Siglo XXI para lograr estar en cual-

quier ámbito sin necesidad de realizar un gran desembolso económico.

Creo que al año 2010 se le podría denominar el año de la Comunicación, tanto externa como interna, ya que es igual de importante tener tranquilo a tus clientes como a tus empleados. Las empresas deben de buscar alternativas a la publicidad tradicional y no olvidar que estar en mercado no sólo se consigue con páginas en prensa o anuncios en TV, la información, muchas veces, es el mejor argumento de ventas.

SUMANDO VALOR



María Teresa Sáenz

Directora de Observatorio RRHH y RRL

Así como la medicina fácil no existe, tampoco hay soluciones rápidas y simples en Recursos Humanos. De la misma manera que entre la dolencia y el tratamiento hay un factor imprevisible que se define con la reacción fisiológica del enfermo, entre la estrategia empresarial y su implantación efectiva –y no digamos ya exitosa– están las personas. Y no tomadas como un colectivo

–que también–, sino sobre todo como una suma de universos personales, con densidades y órbitas distintas, lo cual complica todavía más la fase de tratamiento-aplicación. Un pequeño detalle de mayúscula prevalencia.

Algunas organizaciones están tirando de genéricos para resolver una dolencia que, siendo conocida de brotes anteriores, sin embargo se muestra mutada y con una virulencia, por lo tanto, inusitada. Escuché a Josep Marnel Ventosa, Director de Desarrollo y Políticas Corporativas del Banco Sabadell, en una charla en el Gref decir que "ahora lo clásico es necesario pero". A su juicio, las nuevas

fórmulas magistrales deben contener dosis equilibradas de diversos aditivos que, siempre, han de tener a la persona –en singular y en plural– como referencia: desarrollo profesional como factor de cambio, estructuras ligeras y optimizadas, sistemas integrados de gestión, formación primero para lo necesario y luego para lo accesorio, calidad directiva y también, por supuesto, valor para el accionista... "pero ¿sólo?" En realidad, el valor para el accionista se define como el producto del valor para el empleado + el valor para el cliente. Y ya sabemos qué pasa cuando uno de los factores es igual a 0... Que la suma no es suma, que se queda en un factor y que descarta al otro. Y eso, al final, resta.

Durante tiempo hemos alterado el resultado real de esta operación, adulterando la fórmula de ese valor a la conveniencia de un solo factor. Pero como dice la famosa frase: "Podemos engañar a unos pocos durante todo el tiempo; incluso podemos engañar a todos durante un tiempo, pero nunca podremos engañar a todos todo el tiempo". La hegemonía del accionista debería terminarse. En realidad, me gustaría decir que esta crisis ha acabado con ella pero no creo que haya sido así. Me conformaría con poder afirmar que la ha relativizado, reconociendo el valor que le corresponde al cliente y también al empleado.

GESTIÓN ESTRATÉGICA DE PERSONAS MEDIANTE SOLUCIONES DE GESTIÓN COLABORATIVAS



José Juan

Exact

Muchos departamentos de RRHH viven inmersos en una burocracia y carga administrativa tan grande que no tienen tiempo físico para una la gestión estratégica de personas dentro de la empresa. Los directores de RRHH sienten que no tienen estructura suficiente para liberar su departamento de

esos pesados trabajos administrativos de poco valor añadido.

La solución a la necesidad de aportar valor a la empresa desde RRHH y poder gestionar de manera estratégica las personas y el desarrollo de las mismas, pasa en parte por la adopción de sistemas de información colaborativos. Mediante estos sistemas o soluciones se puede racionalizar, clarificar y dar soporte a todos los aspectos de la gestión de recursos humanos, desde el momento en que se contrata a alguien hasta el mismo día en que deja la empresa.

Imagine que tiene la información y los eventos almacenados en un solo lugar y que todos pueden acceder a él. Imagine que tiene todos los datos de los empleados. E imagine también que puede obtener estadísticas de toda la plantilla en cualquier momento. Piense en procesos automatizados y controlados de bienvenida de nuevos empleados, programas de formación y desarrollo del personal, tramitación de ausencias, días libres y vacaciones, evaluaciones y rendimientos, alertas y avisos, gestión de bajas...etc. ¿No cree que en ese momento podrá dedicar más tiempo a tareas estratégicas de gestión de RRHH?

Pero imagine además que, aparte de la funcionalidad propia de RRHH con que cuenta un sistema colaborativo, todo el mundo en la empresa tiene acceso a información relevante en tiempo real y gran parte de los procesos administrativos de poco valor añadido, o bien son automatizados, o bien son realizados por los propios empleados bajo una política común.

Ya puestos a imaginar, piense en procesos unidos e información conectada en una, dos o todas estas áreas: empleados, clientes y transacciones financieras. Al hacerlo, no

solo mejora el entorno de trabajo de los empleados facilitando sus tareas y haciéndoles sentir capaces de aportar mejoras, también congrega al personal que trabaja en dichas funciones. A unos les simplifica el trabajo, a otros les proporciona una mayor perspectiva, y a otros les libera tiempo, ya que no tardan nada en revisar el historial de un cliente, encontrar a un compañero, supervisar una queja, archivar tanto correos electrónicos como correspondencia en papel, coordinar una campaña de marketing o, sencillamente, pedir sus vacaciones. Todo coordinado en "una única solución para todos", con funcionalidades de CRM, gestión de procesos, gestión documental, gestión de RRHH, gestión de proyectos y portales web. Ah!, e integrado en el ERP existente en la compañía.

En definitiva los sistemas de gestión colaborativos reducen las transacciones rutinarias de RR. HH., aumentan la satisfacción de los empleados, mejoran la gestión operativa, y fomentan la rapidez y la eficacia. Gracias a ellos se puede utilizar el tiempo que ahorra para centrarse en iniciativas estratégicas dirigidas a desarrollar una plantilla óptima para su empresa.



GESTIÓN EFICIENTE E INTEGRADA DE RRHH EN EL SECTOR SALUD



Antonio Guitart

Director General
de Aldextra Solutions

En su 5º estudio sobre la productividad global, la consultora Proudfoot Consulting apuntaba a la falta de planificación y control como la principal causa de ausencia de productividad en las empresas y organizaciones. Ni los problemas con las TIC (2%); ni la falta de comunicación (4%); tampoco la falta de cualificación ni habilidad del profesional (8%); ni la falta de motivación (9%) hacían mella remarcable en la productividad. La falta de supervisión y liderazgo era causa de baja productividad en un 31%. El auténtico motivo que genera este fenómeno es la gestión ineficiente de los recursos humanos de una organización con un porcentaje del 46% sobre el total.

El dato no es menor si se concreta en que cada empleado medio pierde 84 días laborales al año realizando actividades no productivas. Esto supone un 37% aproximado de su tiempo de trabajo. Consecuencia de esta cifra son los datos presentados por el World Economic Forum – Global Competitiveness Report de 2007, donde España pasó de ocupar el lugar 22º en 2002, al 27º en 2007 dentro del ranking mundial de competitividad. Remachado todo ello por más datos: las estadísticas de Eurostat también sitúan a la empresas españolas a la cola de la productividad europea, un 0,9% frente a la media de la UE-15 que es del 1,3%. Estos son los mimbres de la competitividad y la productividad a los que se enfrentan las empresas europeas y españolas en la actual situación económica.

En referencia al sector Salud no diré nada nuevo si señalo el grado de complicación que supone gestionar el día a día de los RRHH de un centro de salud sea cual sea su tamaño. Todos hemos visto las piruetas que deben realizar los responsables de estos departamentos para ejecutar correctas coberturas de servicio, compensar y equilibrar la falta de personal, las reducciones de jornada, el absentismo laboral, reducir cargas de trabajo individuales, acomodar preferencias en turnos además de hacer coincidir todo ello con la bolsa de horas máximas realizables y que todo ello se plasme de forma correcta en las remuneraciones, complementos, horas extras, bonificaciones, etc.

Nuestro país, que ha sido puntero en determinados aspectos de la gestión sanitaria y se han invertido ingentes sumas de dinero implantando sofisticados sistemas administrativo-financieros ERP, pero no lo ha sido a la hora de implantar soluciones profesionales de planificación de personal y de optimización del tiempo de trabajo, aún tratándose de organizaciones que precisan disponibilidad de personal 24 horas al día, 365 días al año, con modelos temporales de turnos muy complejos. No así más allá de nuestras fronteras donde son cientos los centros de salud que gestionan desde hace años su día a día con herramientas específicas y estándares para esta actividad. En definitiva, no sabemos como conseguir el número idóneo de empleados, con la cualificación adecuada, que estén a su debido tiempo en el lugar adecuado y que suponga para la organización el mejor ratio coste-beneficio.

Todavía hay centros y no pequeños, que recurren o bien a los "magos" del Excel para hacer cuadrar todos los aspectos antes citados o incluso a las cajas de lápices de colores para diseñar unos cuadrantes de

planillas que a menudo no dejan a nadie satisfecho. Especialmente a los mismos responsables de RRHH y gestores de planificación quienes e a menudo deben dedicar más de la mitad de su jornada laboral a cuadrar este auténtico sudoku no pudiendo atender debidamente otras de sus obligaciones principales.

Los gestores sanitarios deberían darse cuenta que una buena coordinación de todos estos aspectos revierte no ya sólo en la mejor eficiencia productiva y posterior rentabilidad del centro sino también en dos aspectos mucho más importantes. El primero y fundamental en el servicio al paciente, eje principal de cualquier Plan Estratégico de Calidad en el sector Salud. El segundo en el grado de fidelidad y satisfacción del empleado de la salud. Para ello es necesaria una gestión integrada de los cuatro elementos claves de toda organización sanitaria: la estrategia, la tecnología, los procesos y las personas.

Afortunadamente estamos en un momento en que las tecnologías nos permiten dar un soporte de alto nivel a los procesos de gestión y planificación de personal. Unos avances técnicos que nos dejan definir e implementar procesos y procedimientos estandarizados y optimizados, así como perfiles y funciones haciendo el consecuente seguimiento de medidas e indicadores de rendimiento. Ahora ya podemos administrar el tiempo de trabajo a partir de la demanda real, reduciendo costes, aumentando el rendimiento y los resultados, dando información transparente y fomentando la satisfacción continuada de los empleados. Deben ser ahora los responsables los que apuesten por la que será la gestión de los RRHH del futuro, no sólo en el sanitario, sino en todos los sectores económicos que quieran ser competitivos.



Setmana de la Formació i el Treball

La semana de la formación y el trabajo

Durante la semana de la formación y el trabajo tendrán lugar los salones Futura, Fòrum del Treball, Saló de l'Ensenyament y Expodidáctica. A esta semana que ya cuenta con más de 80.000 visitantes se une la feria Personal España en su tercera edición, para convertirse en la mayor exposición de formación, trabajo y recursos humanos de España. La suma de estas sinergias ofrecerá un marco ideal para el éxito de Personal España.

Esta oferta resulta especialmente atractiva para el visitante profesional que toma decisiones, ya que en un mismo lugar, encontrará todas las ofertas posibles en las áreas de Recursos Humanos, Desarrollo de Personal, Selección e-learning y formación.

DP

Desarrollo Personal

FORMACIÓN CONTINUA, TRAINING & E-LEARNING

En tiempos de crisis económica, la calificación y el desarrollo estratégico del personal de una empresa es esencial para poder seguir compitiendo y estar preparado para el tiempo después de la crisis. Hoy en día, contar con personal calificado es más importante que nunca, ya que asegura la competitividad de la empresa y abre el camino para el futuro desarrollo. Además, un programa de formación continua es una excelente herramienta para mantener dentro de la empresa a empleados con poco volumen de trabajo debido a la crisis y prepararlos para el tiempo después. Esto teniendo en cuenta que debido a las tendencias demográficas existentes, en un futuro cercano les será más difícil a las empresas encontrar personal calificado que cumpla con sus requisitos específicos.

Ahora, ¿cuáles podrían ser los contenidos o métodos de aprendizaje que mejor se alinean con las necesidades de su empresa? Esta pregunta la pueden explorar los visitantes de Personal España 2010 en el nueva área "Desarrollo Personal". Esta zona, que cubre los temas de desarrollo, entrenamiento y E-Learning, creará mayor transparencia y comparabilidad en el mercado Español de la formación continua y les facilita la búsqueda de ofertas adecuadas. La así llamada "Zona DP" paga tributo a la creciente importancia del desarrollo de personal y la gestión del conocimiento en las empresas. Los visitantes tienen múltiples oportunidades de intercambio con expertos en los temas de desarrollo de personal, liderazgo y educa-

ción continua. Además del contacto en los stands de la feria, pueden discutir e intercambiar experiencias con colegas sobre casos específicos en el MeetingPoint. De esta forma, los participantes de la discusión pueden aprender de las experiencias de los demás, y al mismo tiempo ampliar sus redes profesionales. Fuera de estas actividades, los visitantes se enterarán de nuevas tendencias y desarrollos en las áreas más importantes del tema de la formación continua a través de las conferencias en los foros de prácticas y discusiones con un panel de expertos y podrán así recibir consejos útiles e inspiración para su trabajo diario.

En la "Zona de Acción Training", la cual está integrada en la superficie de la feria y accesible para todos los visitantes, el público se convierte por 30 minutos en participantes de talleres de entrenadores y asesores que presentan muestras de su trabajo. Esta forma de presentar les permite a los visitantes obtener un ejemplo auténtico de la oferta del respectivo asesor o entrenador, para así poder elegir al que más les haya convencido. Los temas tratados en los talleres pueden ser por ejemplo cohesión de equipos, comunicación efectiva, análisis de potencial o manejo del estrés.

La zona de Trainer Community igualmente contribuye a la ampliación de la oferta de la feria: la oferta especial de un stand compartido les permite incluso a entrenadores individuales a participar en la exposición.

LA INNOVACIÓN ASEGURA EL FUTURO DE LA FORMACIÓN Y EL COACHING



Verena Fried
Markus Hetzmanseder

Biocom Total

Bienvenidos a una nueva dimensión en la formación humana, caracterizada por la innovación y la participación activa, en auge en el año 2010. La crisis acelera la limpieza en las formaciones y el coaching en España abriendo oportunidades a contenidos, metodologías y enfoques innovadores. Si bien el power point se impuso hasta hoy como herramienta preferente y aparente distintivo de calidad en cursos de RRHH...¿es hora de desterrarlo! También se mueren los cursos que se definen por su rigidez, lentitud y transmisión unilateral de conocimientos teóricos. La innovación encontró en la formación y el coaching la puerta abierta, la atravesó y ahora está presente tanto en contenido como en metodologías para lograr formar personas profesionales inspiradas, pro-activas, creativas y comprometidas. La innovación en contenidos hace aflorar la

creatividad y el liderazgo inspiracional con naturalidad y redirige el enfoque hacia el desarrollo de los valores humanos y sociales en las personas y equipos profesionales. La innovación en metodologías desarrolla dinámicas vivenciales que activan la trinidad cuerpo-mente-espíritu, crea sinergias entre los conocimientos, potencia el aprendizaje compartido desde las experiencias individuales, integra rítmicamente la reflexión interior, contemplación y vivencia y maximiza el rendimiento de la formación. La innovación en el coaching, con sus vertientes organizacional, ejecutivo, grupal, de vida, de reubicación, de jubilación y de equipos, aporta las facetas del emprendizaje e intraemprendizaje como respuesta eficaz a los cambios y reestructuras de las organizaciones. El desarrollo del talento para la gestión del cambio, la reubicación y la reestructura sigue siendo vital y se convierte en esencial el desarrollo de los talentos para generar nuevas visiones de futuro, crear nuevas perspectivas de aporte de valor y de trabajo, fomentar ideas y personas pro-activas dentro y fuera de las organizaciones. El futuro es hoy, creámoslo en beneficio de todos.

PROGRAMA ZONA DE ACCIÓN TRAINING

Última actualización 28.12.09

MIÉRCOLES 17 DE MARZO DE 2010

JUEVES 18 DE MARZO DE 2010

■ 11:00 – 11:30

Aflora el liderazgo inspiracional en tiempos de cambio

Los tiempos de cambio requieren de una nueva generación de líderes. Líderes que inspiran para atraer nuevos talentos, jóvenes y dinámicos, y para desarrollar talentos creativos y pro-activos dentro y fuera de las organizaciones. El líder inspiracional conoce a fondo sus competencias personales y sociales y las desarrolla estratégicamente. Lidera desde su identidad y poder personal a los demás.

BIOCOMTOTAL

Ponente: Sr. Markus Hetzmanseder

■ 11:30 – 12:00

"One" - Desarrollar el potencial de equipos internacionales

Miembros de equipos multinacionales aportan valores culturales diferenciados. Para poder desarrollar el potencial de estos equipos es importante encontrar un lenguaje común y percibir al mismo tiempo las características de cada miembro. "One" es nuestro concepto para desarrollar el potencial de equipos multinacionales.

ANDREAS SEITZ DEVELOPMENT

Ponente: Sr. Andreas Seitz

■ 16:00 – 16:30

El coaching de la creatividad

La creatividad: herramienta estratégica del s.XXI. Fuente hoy de realidades mañana. Es la esencia de personas pro-activas, inspiradas y emprendedores. Permite encontrar soluciones, superar retos e innovar. Fomenta el cambio de perspectivas y la expresión de sí mismo. Dinamizar la creatividad requiere de metodologías innovadoras y gestionarla de técnicas eficaces. Es un capital organizacional.

BIOCOMTOTAL

Ponente: Sra. Verena Fried

■ 16:30 – 17:00

"One" - Desarrollar el potencial de equipos internacionales

Miembros de equipos multinacionales aportan valores culturales diferenciados. Para poder desarrollar el potencial de estos equipos es importante encontrar un lenguaje común y percibir al mismo tiempo las características de cada miembro. "One" es nuestro concepto para desarrollar el potencial de equipos multinacionales.

ANDREAS SEITZ DEVELOPMENT

Ponente: Sr. Andreas Seitz

■ 11:00 – 11:30

RSE: Equipos socialmente responsables

La RSE o RSC como estrategia de negocio requiere de la inversión en tiempo, talento y recursos para el fomento de los valores humanos y principios sociales y el desarrollo de los equipos que la opera. El beneficio real para la organización es: alineamiento, lealtad, contribución, visibilidad, compromiso, incremento en ventas, productividad, calidad, imagen y capital para la satisfacción de todos.

BIOCOMTOTAL

Ponente: Sra. Verena Fried

■ 11:30 – 12:00

"One" - Desarrollar el potencial de equipos internacionales

Miembros de equipos multinacionales aportan valores culturales diferenciados. Para poder desarrollar el potencial de estos equipos es importante encontrar un lenguaje común y percibir al mismo tiempo las características de cada miembro. "One" es nuestro concepto para desarrollar el potencial de equipos multinacionales.

ANDREAS SEITZ DEVELOPMENT

Ponente: Sr. Andreas Seitz

■ 16:00 – 16:30

La innovación como clave de éxito

La innovación en la formación de personas y equipos profesionales garantiza el futuro a las organizaciones. La innovación en contenidos hace aflorar la creatividad con naturalidad y redirige el enfoque hacia el desarrollo de los valores humanos y sociales. En metodologías desarrolla dinámicas vivenciales que activan la trinidad cuerpo-mente-espíritu y la convergencia de los hemisferios cerebrales.

Ponente: Sr. Markus Hetzmanseder

■ 16:30 – 17:00

"One" - Desarrollar el potencial de equipos internacionales

Miembros de equipos multinacionales aportan valores culturales diferenciados. Para poder desarrollar el potencial de estos equipos es importante encontrar un lenguaje común y percibir al mismo tiempo las características de cada miembro. "One" es nuestro concepto para desarrollar el potencial de equipos multinacionales.

ANDREAS SEITZ DEVELOPMENT

Ponente: Sr. Andreas Seitz

El programa actualizado de la Zona de Acción Training lo encuentra en www.personal-espana.es/zonadeacciontraining

LA FORMACIÓN TAMBIÉN TIENE SUS MODAS



Verónica Inoue

Directora Editorial
de Learning Review

Todas las disciplinas y sectores tienen sus modas; aparecen, se quedan un tiempo y luego pasan, dando lugar a otra nueva. Muchas modas nacen como una tendencia que tiene su momento de gloria y luego de un período se estabiliza y permanece, o bien desaparece por siempre. En la formación también se dan estos fenómenos, aunque en muchos casos es difícil diferenciar una moda pasajera de una tendencia que se abre camino y que brinda verdaderos resultados positivos. En su momento el e-Learning fue una moda, como quizá ahora lo sea la incorporación de las herramientas web 2.0 en los procesos de aprendizaje-enseñanza. El e-Learning y el blended Learning se estabilizaron, siendo actualmente modalidades de formación que han demostrado –a través de innumerables experiencias- el logro exitoso de los objetivos de aprendizaje propuestos, siempre y cuando las lleve adelante un equipo de profesionales capacitados a tal fin.

Hoy por hoy todos hablan de las herramientas de colaboración, de los recursos web 2.0 (wikis, blogs, redes sociales, etc.) y de la efectividad de integrarlos en toda actividad formativa que incluya TICs. Si bien bajo ningún concepto dudo de los buenos resultados que arroja el uso de tales herramientas –sino por el contrario he observado y sido parte de sus efectos- considero que se deben tener en cuenta otros factores antes de incorporar cualquier recurso a una capacitación. Una herramienta puede ser muy exitosa en un proyecto, pero no brindará los mismos resultados si cambian algunos elementos del proceso formativo. Los recursos en sí, las modalidades de formación en sí, no nos dicen nada. Será la conjunción de todos los factores y elementos que conforman el sistema de formación la base a partir de la cual se deba definir la modalidad de formación a brindar y los recursos que se usarán. La web 2.0 no es exitosa por sí sola, como tampoco lo es el e-Learning, ni la formación a través de mundos virtuales 3D. La clave de éxito residirá en realizar un adecuado relevamiento de la capacitación a realizar, y el consecuente desarrollo del curso o programa en base a las necesidades detectadas y a los recursos de diferentes tipos, tiempos y perfiles de los aprendientes. Queda en nosotros la utilización a conciencia de las modas, pasajeras o no.

PROGRAMA MEETINGPOINT

Última actualización 28.12.09



MIÉRCOLES 17 DE MARZO DE 2010

JUEVES 18 DE MARZO DE 2010

● 11:00

El grado de importancia de la evaluación del desempeño en la retribución variable

Ignacio Rodrigo Mateo
Director Corporativo RRHH
Fiesta Hotel Group

● 12:00

La gestión de la diversidad en la empresa

Francisco Sosa
Director de Relaciones Externas
MRW

● 16:00

Marta Grau
Directora RRHH
Random House Mondadori

● 17:00

Roser Segarra
HR Manager
Magna Mirrors España S.A

● 11:00

¿Qué medidas se pueden tomar para implementar un ERE sin que esto tenga un efecto altamente negativo sobre la plantilla?

Denitsa Hazarbassanova
Human Resources Manager
Private Media Group

● 12:00

Cómo se pueden conseguir mejoras en la atención al cliente a través de una retribución variable

Angel Herraiz
Director Asistencial de SARDomus

● 16:00

M^a Carmen Cordoba
Jefa de Capital Humano
Synthon Hispania, s.l.

● 17:00

Tema por confirmar

Desde hace años cada vez más Directores de RR.HH. hacen uso del intercambio de experiencias en el espacio Meeting Point, ya que empieza donde las conferencias acaban: ¿tiene usted preguntas?.

En el Meeting Point se encuentran colegas de la gestión de personal con los mismos intereses. No son las clásicas conferencias, sino interactivas y especializadas conversaciones en un ambiente distendido e informal. El punto de partida es la presentación de un caso práctico, que aporta un directive de personal. Puede ser un tema de actualidad, un problema o una cuestión relevante. Bajo la moderación de un experto en Recursos humanos y coordinado por la Sra. Nuria Langreo, de la agencia Crisálida Comunica-

ción, se desarrollan diálogos interesantes, y a veces discusiones espontáneas. A través de la moderación, la gente vuelve al diálogo. La conversación nos lleva a nuevos puntos de vista y soluciones al trabajo diario. La ronda de conversaciones tiene una duración de 45 min.

Para participar como asistente en esta ronda de conversaciones no hace falta inscribirse, el Meeting Point está abierto a todos los visitantes de la Feria. Asimismo, puede asistir libremente a todas las sesiones para escuchar a los ponentes.

Para más información contacten con la Sra. Nuria Langreo o el Sr. Juan Valiente.

NURIA LANGREO
Coordinadora del Meeting Point
93- 4264027
nuria@crisalida-comunicacion.com

JUAN VALIENTE
Jefe de Proyecto Personal España
901-888041
j.valiente@messe.org

PLANO DE LA FERIA PERSONAL ESPAÑA

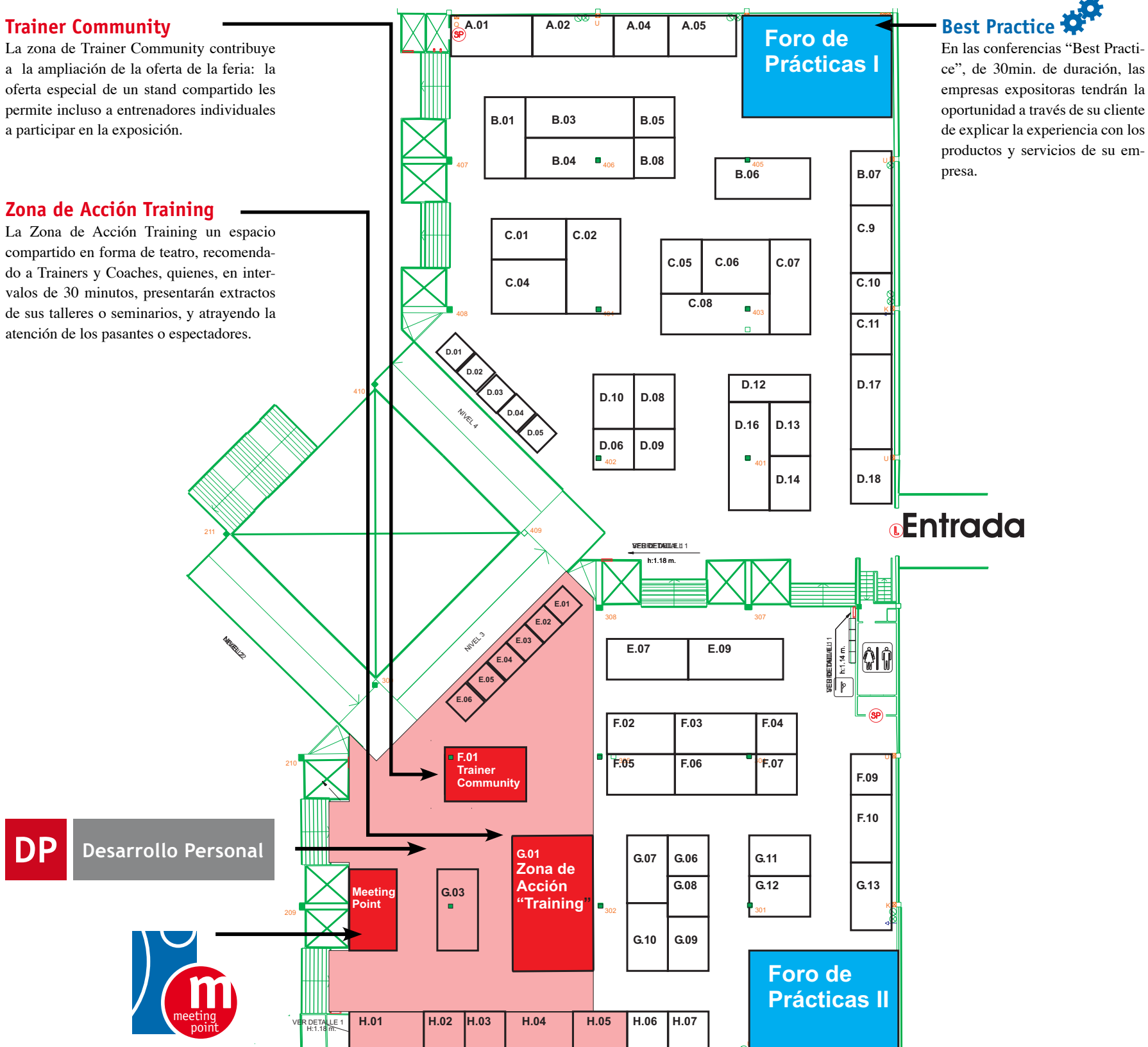
Última actualización 28.12.09


Trainer Community

La zona de Trainer Community contribuye a la ampliación de la oferta de la feria: la oferta especial de un stand compartido les permite incluso a entrenadores individuales a participar en la exposición.

Zona de Acción Training

La Zona de Acción Training un espacio compartido en forma de teatro, recomendado a Trainers y Coaches, quienes, en intervalos de 30 minutos, presentarán extractos de sus talleres o seminarios, y atrayendo la atención de los pasantes o espectadores.



Best Practice 
En las conferencias "Best Practice", de 30min. de duración, las empresas expositoras tendrán la oportunidad a través de su cliente de explicar la experiencia con los productos y servicios de su empresa.

■ AEDIPE Catalunya F.07
AEDIPE Catalunya és una de les 10 Agrupacions Territorials que formen AEDIPE (Asociación Española de Dirección y Desarrollo de Personas) i amb més de 1.000 associats és el referent dels professionals de Recursos Humans. Amb més de 40 anys d'experiència AEDIPE és membre de les organitzacions EAPM, WFPMA i FIDAR

■ ALDEXTRA SOLUTIONS B.06
ALDEXTRA SOLUTIONS es una compañía española, fundada en 2002, que desarrolla su actividad en el área de Software de Recursos Humanos y HR Business Integration. Actualmente, su actividad prioritaria es desarrollar en España el mercado de la solución SP-EXPERT, de la que es propietaria la multinacional alemana INTERFLEX DATENSYSTEME & Co.KG., en los sectores de Sanidad, Administración Pública, Industria y Servicios. La alianza estratégica con INTERFLEX supone un impulso en su trayectoria, siendo su objetivo inmediato consolidarse como el socio tecnológico de referencia en soluciones avanzadas de Planificación de Personal y "Workforce Productivity" integradas con las aplicaciones corporativas de Recursos Humanos.

■ Andreas Seitz Development G.01
Somos un equipo de consultores con experiencia internacional. Nuestros servicios están dirigidos a organizaciones, equipos de trabajo y personas que quieren desarrollar su potencial al máximo. Nuestro objetivo es crear valor añadido por nuestros clientes. Lo que cuenta para nosotros son resultados, no métodos. Buscamos soluciones conforme a las necesidades de nuestros clientes.

■ AUDALIA Stepstone B.05
AUDALIA, compañía de servicios profesionales con presencia en Madrid y Barcelona, es el partner exclusivo para España y Portugal de StepStone, siendo responsable de las implantaciones de sus soluciones de Recursos Humanos en algunas de las más importantes compañías de nuestro país.

■ BiocomTotal G.01
Consultoría experta de Training, Coaching & Emprendeduría que desarrolla con excelencia internacional el talento humano, la organización, la RSE y la gestión del cambio. Mediante metodologías dinámicas e innovadoras para formar personas y equipos profesionales, el apoyo en procesos de reestructura y el fomento de liderazgo inspiracional y pro-actividad garantizamos éxito y futuro organizacional.

■ Business BCN Sala de Prensa
Business BCN es la única revista de negocios multisectorial y bilingüe (castellano/inglés) sobre Barcelona y Cataluña en general. Una revista trimestral, multisectorial, con más de 250.000 lectores que destaca la región como un gran centro innovador y destino ideal para los negocios. Dirigida a empresarios locales e internacionales, Business BCN es una revista exclusiva para un público exclusivo.

■ Centro de estudios Adams H.07
Adams es una empresa privada de formación, presencial y a distancia -campus virtual propio-, nacida en 1957, con centros en 10 ciudades. Nuestra sólida experiencia de más de 50 años, nos ha permitido desarrollar planes de formación a medida para las empresas de diferentes sectores, ofreciéndoles soluciones específicas que permiten a los trabajadores adaptarse con más eficacia al nuevo entorno.

■ El Montanyà Resort & Spa G.06
Montanyà Resort & Spa està situat dins del municipi de Seva, al Parc Natural del Montseny, a només 56 km de Barcelona i a 65 km de Girona. L'hotel disposa de 180 habitacions, 25 suites, 31 apartaments i 4 bungalows. A nivell de restauració, els seus restaurants ofereixen una cuina tradicional elaborada de manera exquisita amb productes de primera qualitat. La seva oferta de 22 sales amb diferents capacitats, desde despatxos per 10 persones fins a un auditori de 289 places, fa que no existeixin límits per organitzar grans incentius, formacions, presentacions, convencions i congressos

■ Equipos&Talento F.09
Equipos&Talento: Publicación especializada en RRHH. Tanto en su edición mensual en papel como en su portal especializado, el lector puede encontrar las últimas noticias del sector, entrevistas con responsables de RRHH de empresas de primer nivel, reportajes, artículos, agenda de eventos, etc... Asimismo, cuenta con equipo-sytalentoTV, la primera televisión on-line especializada en recursos humanos en nuestro país.

■ Exact B.07
Nuestra oferta de soluciones integradas abarcan desde un sistema de gestión administrativo-financiero (ERP), a soluciones del área front-office como la gestión de relaciones con los clientes (CRM), la gestión documental, la gestión de recursos humanos (HRM), gestión de procesos de negocio (BPM), gestión del rendimiento corporativo (CPM), business intelligence (BI) y gestión de proyectos.

■ Expansión&EMPLEO F.03
Expansión&EMPLEO es el suplemento líder a nivel nacional en todo lo referente a empleo, recursos humanos, formación y emprendedores con unos datos conjuntos de 1.660.000 lectores (EGM 2ª ola 2009)
Con el aval de Expansión los sábados y El Mundo los domingos el Suplemento Expansión&EMPLEO ofrece la información más relevante de las empresas y emprendedores y las más atractivas ofertas de empleo, formación y franquicias.

■ Global Planning Solutions C.09
Global Planning Solutions es una empresa especializada en la resolución de problemas de planificación y optimización tanto a nivel de producción como de recursos humanos. Dentro de su gama de productos se encuentra BOLD WorkPlanner, un software de planificación y optimización de RRHH que ofrece una planificación avanzada gracias a su potente algoritmo.

■ Go English E.06
Go English se dedica a la formación de idiomas en el sector corporativo. Su sede está en Barcelona pero presta servicio en toda la península Española. Ofrece una gama completa: formación presencial, e-learning, formación telefónica, cursos intensivos de inmersión y cursos en el Reino Unido. Son especialistas en planes de formación de gran escala. Actúa como consultor de formación de idiomas a "la Caixa" y últimamente a sido seleccionado proveedor homologado del grupo Cobega. Gestiona los exámenes TOEFL® y TOEIC®

■ GRUPO CASTILLA C.06
Grupo Castilla nace en 1979 y a lo largo de su trayectoria se ha ido consolidando como la empresa española líder en el desarrollo e implantación de soluciones de gestión de RRHH, Nómina y Business Intelligence, además de soluciones ERP.
Cuenta con un capital humano de más de 170 profesionales y 19 delegaciones. Nuestra carta de presentación es la experiencia y el conocimiento adquirido en más de 5000 implantaciones, distribuidas en un abanico de más de 3000 clientes pertenecientes a todos los sectores de actividad, tanto en la empresa privada como en organismos del Sector Público.

■ Identity Compass A.05
El Identity Compass es un profundo y bien investigado instrumento para medir preferencias mentales. Identity muestra conexiones con los test clásicos de personalidad. Pero estos no tienen la altura ni la precisión del Identity Compass, así pues el Identity-test no es un test más de personalidad.
El Identity Compass es muy utilizado en coachings y trainings. Algunas compañías logran identificar elevados potenciales con el Identity Compass y lo usan paralelamente a sus propias mediciones comprobando que los resultados obtenidos con el Identity Compass son más precisos y significativos.

La lista actualizada de expositores la encuentra en www.personal-espana.es



Recinto ferial
Pabellón 4
Av. Reina María Cristina s/n
08004 Barcelona



■ Integrho C.07
Enter Systems dispone de una completa suite de soluciones Especializadas para la gestión de nóminas, Recursos Humanos y Planificación de Personal, denominada INTEGRHO ENTER SYSTEMS, que ha sido desarrollada íntegramente para adaptarse a las necesidades multi-sectoriales de la empresa española, con la tecnología idónea para trabajar en Internet e integrarse con el resto de soluciones empresariales.

■ Interflex B.06
INTERFLEX es un proveedor global de software de RRHH, especializado en soluciones de Seguridad Empresarial. "Workforce Productivity" y Planificación Inteligente de Turnos de Personal. La compañía pertenece al Grupo Ingersoll Rand (NYSE: IR), con unos ingresos anuales de 11.500 M\$ y 60.000 empleados. Su solución SP-EXPERT es una de las aplicaciones de Planificación de Turnos para demanda variable más extendidas a nivel mundial. Con más de 1000 clientes, de los que casi 400 pertenecen al sector Hospitalario, está presente también en el Sector Público, Industria, Servicios, Call Centers & Retail y Compañías Aéreas. En el mercado español, INTERFLEX comercializa, implanta y ofrece soporte de la aplicación SP-EXPERT a través de la compañía ALDEXTRA SOLUTIONS.

■ LEARNING REVIEW Sala de Prensa
LEARNING REVIEW es un multimedio especializado en e-Learning, educación a distancia y modalidades de formación a través de las TICs. Integrada por una edición para España y una Latinoamérica en sus diversos formatos: revista trimestral en papel, newsletter mensual, sitio web, revista digital.

■ LID CONFERENCIANTES H.02
LID Conferenciantes, la red de los mejores especialistas en empresa, reúne a los expertos que sí tienen algo que decir y que aportan ideas a la gestión empresarial. Especialistas entre otros en: Estrategia, innovación, gestión de personas, liderazgo, gestión de conflictos, retención del talento, globalización, ...

■ LID EDITORIAL EMPRESARIAL H.02
Centrada en el mundo de la empresa, LID Editorial cuenta con cinco colecciones: Diccionarios LID, diccionarios especializados multilingües; Historia Empresarial, recoge grandes éxitos empresariales; Acción Empresarial, libros de formación para profesionales; Books for Rookies, títulos dirigidos a la formación en nuevas áreas de conocimiento; y VIVA, centrada en temas interés general y de estilo de vida.

■ MBA Consultores D.04
MBA Consultores es una Consultora en Gestión de RH. El "Proyecto NABIA Sailing for Integral Leadership" propone una metodología de formación innovadora que desafía a los participantes a adquirir y Poner en practica Aptitudes y Comportamientos multidisciplinares y abarcadores, con una profunda implicación emocional, Trabajo en Equipo y de Liderazgo, proporcionado a través de la practica de la Vela.

■ Medigrup Digital F.06
Medigrup Digital es el grupo editorial líder en comunicar formación a institutos, universidades y empresas mediante diferentes soportes de comunicación propios.
Creamos soluciones integrales en comunicación realizando diversos soportes donde intervienen todas las fases del proceso; edición, redacción, maquetación, impresión y distribución.

■ Món Empresarial F.06
Món Empresarial es una publicación mensual de análisis económico y empresarial que ofrece la información imprescindible. Sus contenidos se distribuyen en siete secciones, una de las

cuales es formación directiva. Durante 2010 realizará diferentes especiales de RRHH como outsourcing, prevención de riesgos laborales o selección de personal. Más información en www.monempresarial.com.

■ Observatorio de Recursos Humanos y RR.LL. F.05
Observatorio de Recursos Humanos y RR.LL. es una publicación especializada que ofrece al profesional de la dirección de personas una cuidada selección de información laboral y de gestión. La publicación tiene carácter mensual y se edita tanto en papel como en formato on-line.

■ ODPE D.05
OdPe es una empresa internacional especializada en ayudar a sus clientes a aumentar su productividad y eficiencia aplicando soluciones en Project, Product & Portfolio Management mediante una gestión del cambio conducida. OdPe ofrece servicios de consultoría, formación e implantación de sistemas para la organización del trabajo y la gestión de inversiones, permitiendo controlar la actividad y los costes asociados. OdPe focaliza sus esfuerzos y recursos en ofrecer servicios y soluciones alrededor de la dirección y administración de proyectos para incorporar en los modelos y sistemas de gestión de sus clientes esta disciplina.

■ Persobebe F.01
Regalos de nacimiento

■ Portal del Coaching E.01
Portal del Coaching es el mayor espacio especializado en Coaching que existe en español. Fue fundado en el 2003 con el propósito de ser el medio informativo de referencia de todo lo relacionado con el mundo del Coaching. SERVICIOS QUE OFRECE:
Servicios de Coaching Personal, Ejecutivo y Organizacional. Directorio de Coaches Profesionales, Centros de Formación, Entrevistas, Agenda del Coaching, La mayor Bibliografía de Coaching en español, Artículos y Actualidad.

■ PujadatecC.10
HUMANOSOFT es un software altamente especializado, que resuelve de manera óptima, operativa y adaptada, la gestión del tiempo profesional de las personas en las organizaciones sanitarias. Es modular y aporta toda la información necesaria para la gestión completa de puestos de trabajo en su organización. Integable con distintos entornos de contratación y nóminas, así como con sistemas de identificación biométrica

■ PYV C.08
Empresa de capital 100% español, que opera en el mercado de captura de datos desde 1988. Su actividad es el diseño, desarrollo, comercialización, instalación y mantenimiento de sistemas de control de presencia, accesos y producción. PYV realiza una labor constante de I+D tanto en software como en hardware. Pioneros en tecnología biométrica de reconocimiento facial aplicada al control de presencia y accesos con su producto ZEITER Face.

■ RRHH Digital H.06
Primer periódico en Internet dedicado al mundo del Trabajo y los Recursos Humanos. El único medio de información y comunicación en internet dirigido a los profesionales de RRHH y a la industria auxiliar interesada en el mismo. El perfil del lector es Director de Recursos Humanos, Formación, Selección, Relaciones Laborales, Compensación y Beneficios, Gerentes y Profesionales de Consultoría, Estrategia, Headhunting, Formación y altos directivos interesados en la Gestión global de Recursos Humanos

■ Success Insights F.04

Impresión

Agencia de Prensa para ExpoEspecial y Organizador de la Feria:
Spring Messe Management GmbH & Co. KG
Gueterhallenstrasse 18a
68159 Mannheim - Alemania
Gráfica: Ursula Ingmanns | **Fotografía:** Juan Ortolá
Contacto e Información para Personal España:
Tel.: +34 901 8880-41 | Fax: +34 901 8880-43
www.personal-espana.es | info@personal-espana.es
Comentarios de la dirección editorial: Le indicamos particularmente que la redacción no se identifica necesariamente con los contenidos y pensamientos expresados por sus colaboradores y articulistas. En nuestros artículos usamos el género masculino, en él consideramos tanto a hombres como a mujeres.

MIÉRCOLES 17 DE MARZO DE 2010

FORO 1

■ 10:00 – 10.30

La gestión del talento en épocas de incertidumbre

Audalia Stepstone

■ 10:45 – 11:45

El rigor en la gestión del talento. Los sistemas de gestión del rendimiento como piedra angular”

Una de las palabras más utilizadas, y a veces excesivamente, ha sido el talento y éste vinculado a su gestión en las organizaciones empresariales. Es fundamental en primer lugar, definir el talento y una vez realizado esto, gestionarlo, teniendo en cuenta la organización en la que nos encontramos y el momento que cada una vive. Talento no sólo son competencias, capacidades, habilidades o inteligencia, sino también actitud, es decir compromiso y motivación. Estos dos elementos bien combinados nos darán una ventaja competitiva de valor incalculable. Pero para ello, es fundamental que los gestores de personas y los departamentos de recursos humanos posean unos sistemas de gestión del rendimiento que provean al departamento de la autoridad necesaria para asumir un rol determinante en las decisiones que la organización ha de tomar. La intervención a través de planes estratégicos de Recursos Humanos vinculados a la estrategia de la compañía, a su plan de negocio e implantando sistemas de gestión del rendimiento coherentes y consistentes con ellos, proveerán a los responsables del departamento de Dirección de Personas de rigor en la gestión del talento.

Presentado por **CONFERENCIANTES BCC**
Conferenciante principal: Sr. Jorge Cagigas

■ 12:00 – 12:30

Plantillas complejas y la gestión del tiempo profesional de las personas

Un hospital es el paradigma de empresa que da servicio durante 24 horas los 365 días del año. Esto obliga a diseñar múltiples combinaciones de profesionales, turnos y horarios, para cubrir debidamente todos sus requerimientos. Optimización de los recursos existentes en el CSI con HUMANSOFT, una herramienta solvente y eficiente que garantiza el seguimiento y cumplimiento de los parámetros pactados, facilitando la gestión diaria de manera transparente y on-line.

PUJADATEC

Ponentes: Sr. Montserrat Pellejero, Gerente Pujadatec, Sr. Ana Arriaga, Directora Sistema Humansoft, Sr. Alicia García, Directora Recursos Humanos Consorci sanitari integral y Sr. Miquel Arrufat, Gerente Consorci sanitari integral

■ 12:45 – 13:15
GRUPO CASTILLA

■ 16:00 – 16:45

Pasión y coraje

El liderazgo no es un sombrero que se pone y se quita a conveniencia. Es una actitud vital y una opción al alcance de cualquiera... que desee trabajar sus debilidades y mejorar sus puntos fuertes, pero siempre con la mirada puesta en los demás. Como si de un partido de tenis se tratara, las competencias clave van dándose la réplica unas a otras y se van encadenando en un peloteo intenso, lleno de emoción, que requiere concentración y determinación. La pirámide de las habilidades del liderazgo social es una obra que hay que construir a conciencia. Al igual que los deportistas de alta competición, los líderes empresariales deben trabajar las competencias que les ayuden a gestionar los posibles obstáculos y poner rumbo a la excelencia, entre las que se encuentran la humildad, la serenidad, la serenidad, la serenidad o el espíritu positivo. Existe un modo de encarar la vida por encima del corto plazo, de los resultados fáciles y rápidos. Descubre porqué el liderazgo basado en valores es una inversión de futuro.

Presentado por LID Editorial y LID Conferenciantes
Conferenciante Principal: Sr. Helena López-Casares

■ 16:45 – 17:15

„Desafío Motivación“

IDENTITY COMPASS

Ponente: Sr. Rafael A. Casas Baptista, Capital Humano, Consultores Latinoamérica & Europa

■ 17:30 – 18:00

¿Cuál es la realidad del Coaching?

El Coaching es una metodología que se desarrolla en España desde hace corto tiempo. ¿En qué beneficia a una persona el Coaching? ¿En qué beneficia a las empresas? ¿Qué lo diferencia de otras disciplinas y por qué es tan efectivo?

PORTAL DEL COACHING

Ponentes: Sr. Mónica Fusté, Coach Profesional, Conferenciante, Formadora y Economista y Sr. Tania Cataldo, Coach Profesional, Formadora, Licenciada en Bellas Artes

Moderación: Magda Galvez, PCC Professional Coach Certified

FORO 2

■ 10:00 – 10.45

SuccessInsights

■ 10:45 – 11:30

LIDERAZGO POSTCRISIS

La actual crisis económica puede ser considerada una oportunidad para repensar el modelo directivo de la época anterior. En los últimos tiempos hemos asistido a modelos de liderazgo alineados con la prosperidad de nuestro entorno socio económico. Finalizada esa época de bonanza económica, las empresas se han visto

obligadas a poner énfasis en sus sistemas de control de gestión, lo que en ocasiones ha ocasionado que afluieran antiguos estilos de liderazgo que entendíamos caducos. En este nuevo entorno algunas organizaciones han retomado modelos de gestión de corto alcance, afrontando reestructuraciones de plantilla que se focalizaban en las personas que debían desvincularse más que en el talento que debía permanecer para liderar los procesos de negocio después de la crisis...

AEDIPE

Ponente: Sr. Ricardo Alvaro Puig; Director Corporativo de Recursos Humanos de Asepeyo, Presidente de Aedipe Catalunya.

■ 11:45 – 12:15

La dirección de personas y el project management: nuevas oportunidades para los directores de personas

El entorno socioeconómico internacional actual, altamente competitivo y aquejado de las duras consecuencias de la crisis económica mundial, obliga a las organizaciones que quieran subsistir a tener que aumentar significativamente sus niveles de productividad y eficiencia. Uno de los factores que hará que esto sea posible, va a ser la puesta en práctica de la dirección por objetivos, es decir, que todos los implicados sepan lo que tienen que hacer y el valor concreto que cada uno debe aportar al global de la organización. Lo que a su vez hace necesario modificar el enfoque tradicional de gestión hacia una nueva gestión por proyectos que asegure la consecución de los objetivos establecidos. Para lograr poner en práctica este nuevo enfoque de gestión, las organizaciones deben ir modificando paulatinamente sus estructuras internas históricamente funcionales (verticales) a estructuras matriciales (horizontales) que les permitan adaptarse de una manera rápida y efectiva a los continuos cambios y condiciones del entorno. En este proceso de cambio organizacional cobra crucial importancia la figura del director de personas (RR.HH.)

ODPE

Ponentes: Dr. Rafael Lostado Bojó, PDP-IPMA, PRINCE2, Director del Executive Master in Project Management de la Universidad de Valencia, España. Sergio Herrera Apéstigue, PMP, MBA, Director de la Unidad de Formación de Oficina de Proyectos Empresariales S.L. (OdPe)

■ 12:15 – 13:00

Crisalida Comunicación

■ 13:15 – 14:00

La innovación como clave de éxito para asegurar el futuro en la formación de RRHH

La innovación como contenido y en metodologías para lograr formar personas profesionales innovadoras asegura y garantiza el futuro de las organizaciones, que hacen aflorar la creatividad y el liderazgo inspiracional con naturalidad. El emprendizaje e intra-emprendizaje son ej. de apuestas estratégicas para desarrollar ideas, generar valores añadidos, fomentar talentos y crear personas pro-activas.

BicomTotal

Ponentes: Sr. Verena Fried, Socia-Fundadora, Formadora y Docente, BicomTotal@ Sr. Fernando Díez Ruiz, Director adjunto, Fundación Deusto y Sr. Arantza Arruti Gómez, Coordinadora Programa Ingenio, Fundación Deusto

Moderación: Markus Hetzmannseder, Socio-Fundador, Consultor y Formador, BicomTotal@

■ 16:00 – 16:45

Innovación Educativa en Administraciones Públicas

Este panel presentará diversas experiencias de innovación formativa en Administraciones Públicas Españolas, que darán idea del enorme avance que se está produciendo en estas instituciones, en educación profesional y continua de grandes colectivos.

Learning Review

Ponentes: Sr. Juan Carlos González, Director de la ECLAP, Junta de Castilla y León; Sr. Irene Zurborn, Directora de Formación de Fundación CEDDET, Madrid y Sr. Iñigo Babot, Profesor URL y Presidente IBBM Consultores, SCP

■ 16:45 – 17:30

Hacia nuevos paradigmas en la empresa: la dirección de personas como ventaja competitiva

Vivimos siendo prisioneros de nuestros paradigmas y, en muchas ocasiones, aunque de forma inconsciente, quedamos atrapados por ellos. Esto nos impide avanzar, crecer y evolucionar. Como personas deseamos aprender y mejorar aunque muchas veces no encontramos el sentido para que esto ocurra. Los seres humanos no estamos destinados a vivir solos sino, más bien, en comunidad: sabiendo que cada individuo es un diamante en bruto. Por ello es importante aprender a comunicar desde los valores de los otros y dejar de pretender imponer los nuestros. De este modo, conseguiremos constituir una comunidad empresarial vigorosa, creativa e innovadora. Es la era de las personas y los recursos para llegar a la excelencia están dentro de cada uno de nosotros. Es la hora de apostar por nosotros y por los otros, para transformar e impulsar el cambio del modelo empresarial del siglo XX.

Crisalida Comunicación

Ponente: Sr. Carmen Yates, consultora y coach de desarrollo directivo

■ 17:30 – 18:00

La dirección de personas en un nuevo entorno

Ponente: Miguel Ángel Cortés Cuberes, Colaborador con empresas nacionales e internacionales, impartiendo acciones formativas en Coaching en Escuelas de Negocios y en los Centros de Formación de Adams

JUEVES 18 DE MARZO DE 2010

FORO 1

■ 10:00 – 10.45

Compartir y movilizar el conocimiento en las organizaciones, claves en el actual entorno

Para que las organizaciones funcionen mejor es básico que fluya el conocimiento. Las formas de lograrlo pueden ser más o menos innovadoras según la cultura empresarial y el entorno en el que se haya immersa la organización, pero lo importante es el resultado que se consiga.

OBSERVATORIO DE RECURSOS HUMANOS Y RR.LL. con la colaboración de FUNDACIÓ FACTOR HUMA

Ponentes: Sr. Irene Porta, jefe del departamento de proyectos corporativos de RRHH y Comunicación Interna, Sr. Anna Quintero, directora de comunicación de Infojobs y Sr. Anna Fornés, directora de la Fundació Factor Humàde Barcelona

Moderación: Sr. María Teresa Sáenz Blanco, OBSERVATORIO DE RECURSOS HUMANOS Y RR.LL.

■ 11:00 – 11:45

Estrategias que se pueden seguir en un momento de crisis para incrementar la formación y la cualificación del capital humano

Como verán, nuestra propuesta de tema de trabajo se enmarca en los efectos que sobre la ocupación está teniendo la situación de crisis que afecta a Cataluña. Los jóvenes son el colectivo de personas en que, a pesar de la formación y de la acreditación que pueden acreditar algunos sectores de jóvenes, el paro tiene unas proporciones superiores y tienen unas condiciones de trabajo más precarias. Consideramos que tratar la relación entre formación y cualificación y ocupación, cómo estrategia para mejorar la ocupabilidad de los Recursos Humanos, desde la visión de una organización sindical, de un centro importante de Formación Profesional y de una organización de jóvenes nos puede ayudar a identificar los aspectos más relevantes del problema y plantear las soluciones que se pueden adoptar en el corto y medio plazo.

OBSERVATORIO DE RECURSOS HUMANOS Y RR.LL. con la colaboración de UGT

Ponentes: Sr. Neus Munté, secretaria de Política institucional de la UGT de Cataluña, Sr. Carme Castelltort, Directora de Estudios profesionales del Centro Juan XXIII, de l'Hospitalet de Llobregat y Sr. Chakir El Homrani, Portavoz nacional de Avalot-Jóvenes

Moderación: Sr. María Teresa Sáenz Blanco, OBSERVATORIO DE RECURSOS HUMANOS Y RR.LL.

■ 12:00 – 12:30

Beneficios obtenidos de una solución “estándar” de PLANIFICACIÓN Y OPTIMIZACIÓN DE TURNOS DE PERSONAL en el sector Hospitalario y en la Industria de Procesos

ALDEXTRA SOLUTIONS

Ponente: Sr. Antonio Guitart Joseph, Director General de ALDEXTRA SOLUTIONS, “Primary Distribution Partner” en España y Portugal de INTERFLEX

■ 12:30 – 13:00

PYV

■ 13:00 – 13:30

Gestión optimizada de personas mediante**Sistemas de Información**

El Instituto de Trabajo Social y Servicios Sociales (Intress) cuenta con cerca de 1.000 empleados y han eliminado las ineficiencias en su cadena de valor gracias a la integración de sus procesos de RRHH en solución de gestión colaborativa que abarca además al resto de áreas de la compañía. Gracias a esta solución colaborativa e integrada de RRHH, la organización no solo gestiona el desarrollo de su personal, sino que los empleados tienen acceso a información relevante del negocio en tiempo real, lo cual fomenta la productividad, el conocimiento interno y la satisfacción de con el entorno de trabajo.

Exact

Ponente: Sr. Carlos Batalla Responsable de Sistemas Informaticos INTRESS (institut de Treball Social I Serveis Socials)

■ 13:30 – 14:00

Hacia la gestión reticular de los RR.HH.

Existe un paralelismo entre la estructura reticular de interconexiones neuronales del cerebro y la gestión de los RR.HH. en una organización. Decimos que los sistemas de Adm. de Personal, la gestión de las coberturas de puestos (Planillas), la adecuación al puesto basado en la evaluación de competencias, los turnos de trabajo. Son partes (núcleos en formación reticular) de un todo (la organización)

Integrho

Ponentes: Sr. Joan Cohí Costa, Director General Grupo MC Asociados / Enter Systems y, Sr. Carme Andres Carretero, Responsable de Desarrollo y RRHH del Consorci Sanitari de Terrassa.

■ 16:00 – 16:45

La Formación en las Empresas del Siglo XXI

RRHH Digital organizará una mesa debate donde se hablará de la importancia de la formación en periodos de inestabilidad económica. La mesa contará con expertos que tratarán con todo lujo de detalles este tema y darán una visión diferente de lo que es la formación.

RRHH Digital

■ 17:30 – 18:00

Aedipe

FORO 2

■ 10:00 – 10:45

Presentación del proyecto Espiral Empresarial Consciente

La Espiral Empresarial Consciente es un proyecto que nace para impulsar y profundizar en el desarrollo equilibrado de los valores pragmáticos, éticos y emocionales en la empresa y activar su responsabilidad como motor de transformación social.

Lid Editorial y Lid Conferenciantes

Ponentes: Sr. Salvador García (presidente de consultores sin Fronteras, Sr. Pilar Zaragoza (directora de Relaciones Institucionales de LID Editorial Empresarial) y Sr. Silvio Elias (director general de Veritas)

■ 11:00 – 12:00

Gestión y digestión de la crisis

¿ Qué hemos aprendido de las causas y mecanismos de la crisis?.

- ¿ Qué supone esta primera gran crisis global?
- ¿ Qué facturas deja y qué oportunidades abre para fundamentar con más solidez la recuperación?
- ¿ Qué riesgos tenemos si no aprendemos las lecciones?

Presentado por LID Editorial y LID Conferenciantes
Conferenciante Principal: Sr. Juan Tugores

■ 12:00 – 12:45

Global Planning

■ 13:00 – 13:30

Como aprovechar las nuevas tecnologías para adaptar los planes de formación de idiomas al entorno profesional actual:

- Enfocar las acciones de formación a los que realmente lo necesitan
- Controlar el presupuesto y medir la eficacia de la inversión
- Incorporar formación telefónica / e-learning al plan de formación

Hoy en día es imprescindible optimizar el presupuesto de formación. James Hoyle comparte su amplia experiencia como consultor de formación de idiomas y expone como se puede aprovechar las nuevas tecnologías tanto en las aulas como en la administración y gestión del plan de formación. Cuenta con el apoyo de Iñaki Percaz, Gerente de RRHH España y Portugal, Mattel, y en esta ponencia demuestra como estos conceptos se han implementado en el plan de formación de inglés y español de Mattel para el 2010.

Go english

Ponentes: Sr. James Hoyle MA Oxon., Director de Go English y Sr. Iñaki Percaz, HR Manager Spain/Portugal, Mattel

■ 16:00 – 17:00

Con Rumbo Propio, afrontando las crisis con plenitud en el trabajo y en la vida

La situación actual de incertidumbre y crisis esta afectando tanto a organizaciones como a personas, aumentando el estrés, las tensiones y reduciendo la capacidad de innovación o adaptación al entorno. Esta conferencia comienza con un cuento sufi, que ilustra de forma amena, las diferencias entre ser víctima o protagonista de las circunstancias. Posteriormente presentamos la forma en la que uno se convierte en una Proactiva, aquella que asume plenamente la responsabilidad sobre su destino.

Seguidamente se analizan las barreras para la Proactividad, como son el miedo y la falta de compromiso con en el proyecto. Nos centraremos en algunos ejemplos en los que el uso del Diálogo Creativo, el Mindfulness y la creación de Compromiso emocional, facilitaron un cambio real en la organización. Finalmente presentamos un modelo de Aprendizaje Organizativo para entornos de incertidumbre, orientado hacia el futuro y que facilita un Liderazgo Emprendedor con el que tomar un Rumbo Propio ante las circunstancias.

Presentado por **CONFERENCIANTES BCC**
Conferenciante Principal: Sr. Andrés Martín

■ 17:00 – 17:45

“Reclutamiento 2.0, ¿A dónde vamos y de dónde venimos?”

Los panelistas discutirán sobre las formas en las que se puede aprovechar la oportunidad que brindan las Redes Sociales para optimizar los procesos de selección y reclutamiento. Mediante ejemplos basados en su experiencia profesional, los panelistas explicarán cómo han implementado las Redes Sociales en sus estrategias de selección y las diversas posibilidades que dichas Redes ofrecen para solucionar problemas de reclutamiento, y la respectiva reducción de costos y tiempo que conllevan las nuevas tecnologías.

Equipos&talento en colaboración con Xing España

Ponentes: Daniel Pérez Colomar, Director General, XING España
Moderación: Mónica Gálvez, Directora Editorial Equipos&talento

El programa actualizado del Foro de Prácticas lo encuentra en www.personal-espana.es/conferencias

- Mesa-debate
- Conferencia Best Practice
- Autor
- Formación continua/e-learning