

EXPO ESPECIAL

Fira de Barcelona
Pabellón 4

19-20 de Marzo de 2009
Horario 10:00 - 18:00 (pausa de 14:00 - 16:00)

Personal
España

2nd Exhibition for
Human Resource Management

2ª 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

La celebración de un Salón sobre Recursos Humanos en un contexto económico como el actual puede ser una buena oportunidad para valorar la situación del mercado de trabajo. Como es bien sabido, la crisis financiera internacional está afectando a todos los países desarrollados, y aunque sus causas no tengan nada que ver con el mercado laboral, sus consecuencias, como revelan los diferentes indicadores, sí que afectan a trabajadores y empresas.

Para afrontar esta situación, el Gobierno español tiene claro que, ya que sus causas no están relacionadas con el trabajo, no es en el ámbito

laboral donde hay que buscar las soluciones. Con todo, sí que debemos preocuparnos por cómo puede repercutir una crisis financiera internacional en la vida cotidiana de los ciudadanos y ciudadanas del país.

El gobierno de España trabaja activamente para afrontar la primera situación de estas características que vivimos sin tener la potestad de devaluar la moneda o modificar los tipos de interés: es en el marco de la Unión Europea donde se toman ahora estas decisiones. Por otra parte, es también la primera crisis que vivimos con la moneda común, el euro.

Por eso trabajamos para favorecer políticas comunes a nivel de toda la UE que favorezcan y aceleren la recuperación y, al mismo tiempo, contribuyan a que los países miembros construyan sistemas económicos más sólidos. Nuestra apuesta es tener un sector de la construcción que no esté sobredimensionado, tener menos dependencia energética del petróleo, y crear más empleo relacionado con la Investigación y el Desarrollo.

En el ámbito estrictamente laboral, una vez superada la crisis deberemos ser capaces de

avanzar aún más hacia la calidad del empleo, tanto en lo que respecta a estabilidad como a seguridad en el trabajo y formación de los trabajadores. Se trata, pues, de un trabajo conjunto en el que todos podemos y debemos aportar nuestra experiencia, tanto empresas como trabajadores y administraciones públicas.

Así, con una mano de obra cada vez más cualificada, España estará preparada para afrontar los retos del siglo XXI en unas condiciones que se habrán distanciado paulatinamente del modelo de mano de obra barata que fue vigente en la segunda mitad del siglo XX y que hoy resulta ampliamente desfasado.

Las empresas, pues, apostarán cada vez más por la investigación y el desarrollo, buscando perfiles profesionales muy específicos y bien formados, para poder competir en una economía globalizada mediante unos recursos humanos potentes. Nuestra tarea como gobierno será poner las bases para que el trabajo cualificado sea uno de los pilares del modelo productivo, y asegurar que en nuestro país se puedan encontrar fácilmente esos profesionales, procedentes tanto de las Universidades como de la Formación Profesional.

PARTNER

Coincidiendo con :



Setmana de la Formació i el Treball

18 al 22 de marzo 2009



19-20 de marzo 2009

Medio de comunicación oficial:

Expansión & EMPLEO

Medios de comunicación oficial on-line y medios asociados:

equipos&talento.com RRHHDigital

MÓN EMPRESARIAL

Qué!

Quéempleo!

aefol.com

OBSERVATORIO de recursos humanos

EMPRESARIO

Medios de transporte oficiales:

IBERIA IBERIA regional renfe

ENTRADA CON DESCUENTO
Special price ticket

Número de registro
Your registration number

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

prácticas por un 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

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

Coincidiendo con:



19 y 20 de Marzo de 2009
Fira de Barcelona

www.personal-espana.es

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.

CONFERENCIANTE PRINCIPAL- CONFERENCIAS

ALBERT JOVELL

Jueves 19 de marzo de 2009
Foro de prácticas I
10:45 – 11:45 horas



Albert Jovell nació en Barcelona y es Doctor en Salud Pública por la Universidad de Harvard y Doctor en Sociología por la Universidad de Barcelona.

Presentado por Conferenciantes BCC



Ha recibido gran cantidad de premios por su labor profesional como, el Premio Reflexión 04, el Premio a la Excelencia Profesional en Humanidades Médicas, el Premio Fundació Grifols, entre otros. Actualmente es Profesor Asociado en Medicina Preventiva y Salud Pública, Presidente del Foro Español de los Pacientes, Director del Proyecto Universidad de los Pacientes, Director del Programa de Modernización y Confianza en los Sistemas Sanitarios y Asesor de diferentes instituciones públicas y privadas, así como de organizaciones sin ánimo de lucro, entre las cuales destacan Asociaciones de pacientes, Compañías Privadas y la Office for Health Economics del Reino Unido.

La crisis de confianza surge de una crisis de comprensión y de expectativas. La crisis de comprensión se manifiesta en diferentes cuestiones. Por ejemplo, ¿cómo se puede requerir un compromiso con la organización a los empleados por parte de directivos orientados hacia la obtención de resultados en el corto plazo y que permanecen poco tiempo en posiciones de responsabilidad? ¿Qué confianza puede tener la ciudadanía en un sistema económico que expresa sus resultados en unos indicadores que sólo entienden una minoría de la población? ¿Son compatibles los valores del profesionalismo con la cultura de los servicios y productos de bajo coste? ¿Aceptaría la profesión médica soportar unas listas de espera como las que soporta la justicia en España?

JOSÉ MANUEL CASADO

Jueves 19 de marzo de 2009
Foro de prácticas I
16:00 – 16:45 horas



José Manuel Casado, doctorado en Sociología Industrial, Master en Organización y Dirección de Recursos Humanos y PDD por el IESE. Top Ten Management España.

En los últimos tiempos, y además de la crisis de confianza que vivimos, asistimos a la emergencia de nuevos fenómenos que cristalizan en realidades, que están trastocando muchos de nuestros más arraigados principios de gestión. Si alcanzar la excelencia antes era difícil, sobrevivir después de la crisis nos antoja imposible sin recorrer las cinco nuevas realidades estructurales que facilitarían o dificultarían la competitividad futura de la empresa.

Las cinco realidades

1. Emergencia de nuevos consumidores:
2. Flujos de capital.
3. Batalla por los recursos.
4. Nuevo contexto para la innovación.
5. Lucha por el talento.

Conclusión

La mayoría de las empresas que T. Peters y R. Waterman señalaban como excelentes, en su best seller de In Search of Excellence, allá por los ochenta han desaparecido. Más de la mitad de las compañías que aparecían en 1970 en la lista de Fortune 500 ya no existen. Muchas de ellas porque no supieron buscar respuestas creativas y no acertaron a elegir adecuadamente los caminos para llegar a ella.

Si me permite que le dé un consejo, y desde luego, si quiere estar en una posición privilegiada para la competitividad para cuando la tormenta escampe, le sugiero que no olvide las cinco realidades. Quizá, de esta manera, tendrá menos posibilidades de pasar a engrosar aún más la alargada lista de las empresas desaparecidas y que antaño fueron catalogadas como excelentes.

ENRIQUE ALCAT

Viernes 20 de marzo de 2009
Foro de prácticas II
16:00 – 17:00 horas



Enrique Alcat es licenciado en Ciencias de la Información por la Universidad de Navarra, PDD por IESE y miembro de Dircom.

Presentado por Conferenciantes BCC



Experto en Comunicación Corporativa y Gestión de Crisis Empresariales
Autor del libro *Y ahora ¿qué? (claves para gestionar una crisis y salir fortalecido)* editado en *Empresa Activa*

La implicación de la dirección es básica en el éxito comunicativo de la empresa y sólo aquellas empresas conscientes del “poder” de la comunicación saben que un titular periodístico puede desbaratar muchos años de trabajo y esfuerzos. Es cierto que queda mucho camino por recorrer, sobre todo en comunicación de crisis donde las empresas, en general, no están preparadas porque piensan que las “crisis” son de los demás y que a ellos nunca les ocurriría. Pero no es menos cierto que la creciente internacionalización de nuestra empresa unida a las nuevas tecnologías otorgan a la comunicación corporativa un papel fundamental en la imagen y percepción de las compañías, las relaciones con los medios, la comunicación interna y todo aquello que tiene que ver con lo que una empresa quiere y desea ser percibida en el mercado.

Dentro de este contexto juega un papel fundamental la política de Relaciones Humanas o Recursos Humanos.

MEETINGPOINT

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 directivo 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 Comunicación, 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 en esta ronda de conversaciones no hace falta inscribirse, el Meeting Point está abierto a todos los visitantes de la Feria.

Aproveche usted la oportunidad y si lo desea, aporte también su caso para intercambiar opiniones con sus colegas.

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

Juan Valiente

Jefe de Proyecto Personal España
901-888041

j.valiente@messe.org

Nuria Langreo

Coordinadora del Meeting Point
93- 4264027

nuria@crisalida-comunicacion.com

Para conocer la agenda definitiva de los temas que se van a plantear, rogamos ver www.personal-espana.es, o bien confirmar el mismo día en la Feria.



LA AGENDA PREVISTA PARA AMBOS DÍAS:

- 11:00 Jefes de desarrollo
- 12:00 Personal responsable de nómina/liquidaciones
- 15:00 Seleccionadores de Personal
- 16:00 Jefes del departamento de Personal

UN NUEVO PODER



Tino Fernández Arias

Redactor Jefe de Expansión & Empleo y Expansionyempleo.com

En un escenario de cambios vertiginosos, la aparición de las nuevas generaciones (Generación Y, Generación Z y demás letras del alfabeto) al mercado laboral no sólo supone un reto de adaptación para las empresas, que deben reaccionar a la llegada de talento con nuevos valores, diferentes grados de compromiso y actitudes bien distintas frente al tra-

bajo, la lealtad a la compañía, el tiempo libre, el dinero y la carrera profesional. Este “público nuevo” impulsa además un fenómeno creciente, el de las redes sociales, pero sobre todo el de las redes profesionales, que dejará obsoletos en poco tiempo los portales de empleo y las iniciativas en la red que hasta ahora nos parecían novedosas... Y rentables. En un momento determinado, vimos cómo algunos despachos de abogados apostaban por herramientas de reclutamiento de nuevos valores que incluyen videos o sitios web con la apariencia y la filosofía de YouTube.

Audio, Internet y el poder de las redes sociales están en la base de algunas iniciativas de reclutamiento online que relacionan a los candidatos con sus posibles empleadores de una manera distinta; sin olvidar que cada vez más empresas se acercan a las redes sociales y a las profesionales, donde reside un talento cualificado difícil de detectar (y eventualmente manejar) por otros medios. Podría decirse que vivimos un momento similar al que vivieron las grandes organizaciones periodísticas al aparecer los blogs y el periodismo ciudadano: Las empresas de selección y de cazatalentos

asisten hoy a un fenómeno de democratización de una información sensible y valiosa que hasta hace bien poco estaba sólo en manos de profesionales. Y el talento cualificado se implica en redes profesionales exclusivas, creíbles, serias y útiles que otorgan una nueva dimensión a su presencia en Internet. Cazatalentos y empresas de selección tendrán que reinventarse ante una revolución que va a más y que brinda un nuevo poder a nuevos agentes dotados de herramientas tecnológicas, posibilidades de relación y capacidad de información sobre el talento más cualificado.

RR HH 2.0



Mónica Gálvez

Directora editorial de Equipos & Talento

Internet y las nuevas tecnologías en general han revolucionado la manera de hacer negocios y de relacionarnos en los últimos años y el área de Recursos Humanos de las organizaciones no ha sido una excepción a esta influencia. El área de selección fue una de las primeras en aprovechar las funcionalidades que ofrecía Internet a través de

portales de empleo y webs corporativas en las que se encontró una vía masiva de reclutamiento. Una cada vez mayor sofisticación y especialización en la búsqueda permiten a los responsables de selección acercarse más al talento. Las redes sociales facilitan también desde los últimos tiempos una información más “soft” del candidato que cada vez se tiene más en cuenta. Videocurrículums, ferias virtuales y foros de discusión enriquecen una evolución continua que desemboca en una concepción de la red como herramienta imprescindible en la construcción de la marca como

empleador. El futuro deparará sin duda nuevas fórmulas que acercarán a candidatos y empresas. La comunicación interna y la formación son otras de las áreas de gestión de personas más beneficiadas por las nuevas tecnologías. De las primeras intranets a las newsletters digitales, pasando por los blogs corporativos y llegando a la comunicación multimedia, fórmulas en las que la interactividad y la comunicación bidireccional se imponen. En la formación, el e-learning y el blended-learning suponen nuevas oportunidades de éxito en la transmisión y el desarro-

llo de la cadena de conocimiento en las organizaciones. También la información de los responsables del área de RR HH se nutre de unos cuantos medios de comunicación especializada, a los que hace unos pocos años se ha sumado una serie de portales de información diaria en Internet. Algunos de ellos permiten la interactividad y los comentarios y se hacen eco de otro de los descubrimientos más llamativos del último lustro: los blogs de RR HH. En breve se presentará la primera televisión de Recursos Humanos por Internet.

NETWORKING: CONTACTOS 2.0



Mariano Zúñiga Roger

Director de Marketing RRHH Digital

Desde tiempos inmemorables, el ser humano a buscado las alianzas que le permitiesen alcanzar sus metas. Dichos objetivos, inicialmente, buscaban complacer deseos personales. Pronto ese deseo se convirtió en uno global para que pudiese satisfacer las dos vertientes existentes en la vida humana, el lado personal y el profesional. Hemos de reconocer que algunos términos carecen de valor, significado o glamour si los mencionamos en castellano, siendo todo lo contrario si el idioma utilizado es el de Shakespeare. Un ejemplo es Mercadotecnia, que con todo el respeto, no suena igual que MARKETING. En el caso de las relaciones profesionales nos encontramos con una situación similar. Relaciones profesionales, públicas suena a discoteca, mientras que NETWORKING se define en castellano como el conjunto de contactos de negocios para crear relaciones comerciales,

adquirir conocimientos, expandir una empresa o servir a la comunidad, le da un aire magnífico a la misma actividad. A principios del siglo XX, el desarrollo de los “clubes sociales” tuvo un auge potenciado especialmente por la clase alta. A mitad de siglo, cualquier clase tenía derecho a gozar de los “beneficios” de estos “clubes”. Como pasa siempre, la desgana, la falta de tiempo o simplemente la ausencia de un motor de constante funcionamiento capaz de crear ideas y hacer que la ilusión y la viabilidad de estos proyectos siguiese marcando una época. Finalmente, al suponer un coste y no obtener beneficio de ello, la gente deja de ser afiliado, socio o miembro. Ya en nuestro tiempo, se crean ferias para tener un contacto con proveedores, clientes, y conocer nuevas tendencias en cualquier sector. El problema de las ferias es logístico y de tiempo. Hay dos preguntas que resultan vitales para poder pensar en una feria como negocio. ¿Qué rentabilidad tiene una feria? ¿Esta rentabilidad es medible? Está claro que si conseguimos cerrar una venta, podemos pensar que ha sido pro-

ductiva, pero si nos limitamos a eso, a una estrategia resultadista, al final dejará de ser rentable. Los asistentes a estos eventos, podrían considerarse como el lince ibérico, una especie en extinción. Si “alimentamos” al lince adecuadamente, lograremos su confianza y asegurarnos un buen estado de salud. Con los asistentes a congresos pasa lo mismo. Debemos de darle contenidos interesantes, innovadores y enriquecedores. Es por ese motivo que aplaudo a las compañías que abogan por que en sus foros existan mesas redondas de profesionales del sector que pueden aportar la versión directa y realista del panorama económico – laboral real. De esa manera, también se evita los bodrios comerciales que muchas empresas se empeñan en presentarnos una y otra vez sin otro ánimo que aburrirnos y obligarnos a no comprarles nunca sus “en algunos casos”, cansinos productos. Aunar deseos o lograr satisfacer los objetivos de patrocinadores / participantes (sin los cuales no hay congreso que valga) y captar la atención del asistente es el sueño de cualquier organizador. Esta

traba tiene posible solución gracias a un salvavidas llamado INTERNET. Internet y el resurgir de los clubes sociales La evolución de las nuevas tecnologías permite que este fenómeno vuelva a tener la imagen de antaño y se considere una pieza clave para los profesionales y las empresas de todo el mundo. Ahora se les denomina Redes sociales. El software de las redes sociales parte de la teoría de los Seis grados de separación, según la cual toda la gente del planeta está conectada a través de no más de seis personas. 1929 es el año en el cual se propuso esta teoría, de la mano de Frigyes Karinthy en una corta historia llamada Chains. El concepto está basado en la idea que el número de conocidos crece exponencialmente con el número de enlaces en la cadena, y sólo un pequeño número de enlaces son necesarios para que el conjunto de conocidos se convierta en la población mundial. El origen de estos renovados clubes sociales se remonta, al menos, a 1995, cuando ve la luz el sitio web classmates.com. de la mano de Randy Conrads . ➤

El objetivo principal era recuperar los contactos de la infancia, adolescencia o el periodo universitario.

Parece ser que ha tenido que pasar un tiempo prudencial para que en el mundo empresarial se den cuenta de la importancia de estos contactos, relaciones, con la

creación de “club sociales” en Internet. No voy a ser yo ahora quien descubra fenómenos como Facebook, MySpace, Xing, Tribe, LinkedIn ó Viadeo.

El establecimiento combinado de contactos (blended networking) es una aproximación a la red social que combina

elementos en línea y del mundo real.

Simplemente deseo, que todas las relaciones profesionales puedan seguir desarrollándose y poder gozar de foros o congresos cargados de contenido, gracias al feedback de los miembros de redes sociales. A lo mejor no hay que hacer 60 al

año, simplemente con 1 ó 2, puede servir para hablar de situación actual, analizar posibles debilidades y oportunidades y conocer nuevas tendencias.

Se que no es fácil y no hay una ciencia exacta, pero cuando se pregunta se obtiene nuevas ideas.

SEVICIOS ■ ASESORÍA

LA BOLA DE CRISTAL



Carles Ger

Director de
Global Planning Solutions

En lo que respecta a la gestión del tiempo, hasta ahora las organizaciones han estado muy preocupadas en el control del pasado como herramienta de toma de decisiones.

El futuro ha sido el gran olvidado cuando es un gran potencial de reducción de costes. Nos jugamos mucho más a futuro ase-

gurando la cobertura de servicio y dimensionando las plantillas adecuadamente, ajustando las contrataciones al personal necesario en el momento adecuado, que analizando los errores a pasado.

No podemos olvidar que hablamos de personas y que la planificación a futuro debe contemplar la minimización del coste social a los trabajadores como un requisito clave.

Uno de los motivos que hasta ahora ha frenado esta vía es la complejidad de tratar el futuro. Hasta ahora los proveedores de Sistemas de Información no habían

proporcionado soluciones realmente operativas de planificación avanzada de los recursos humanos. El problema de la optimización a futuro es complejo y necesita de motores algorítmicos difíciles de desarrollar.

Inexplicablemente la herramienta de planificación a futuro más utilizada en la actualidad es el Excel. Su teórica facilidad de uso es engañosa teniendo en cuenta la cantidad de factores que intervienen actualmente en el proceso de planificación de recursos humanos. Cobertura de servicio, incidencias y absentismos, res-

tricciones de convenio, modelo competencial de las personas,... acaban convirtiendo ese sencillo Excel en un complejo sudoku difícil de descifrar.

Tampoco han encontrado la solución, ni la van a encontrar, quienes esperan que los ERP's o u otros sistemas transaccionales cubran esa necesidad, dado que son sistemas de gestión y no están capacitadas para abordar la complejidad de la planificación.

Las organizaciones que no afronten “de verdad” la planificación a futuro pronto van a quedar atrás en la carrera.

EMPLEO ÉTICO Y EMPLEO DE CALIDAD, EL COMPROMISO CON LAS PERSONAS



**D. Carlos
Santamaría Sáiz**

Presidente de Afem

Cuando hablamos de empleo, estamos hablando de relaciones laborales, condiciones de trabajo, productividad, de estructura jerarquizada, con responsabilidades, tareas y condiciones de trabajo diferentes, de cuenta de resultados, de competitividad, etc. Hablamos de esfuerzo, de trabajo. También hablamos de expectativas personales, de visiones diferentes de la vida, de cruce de intereses, de relaciones humanas. Y cuando hablamos de ética, estamos hablando de derechos elevados a su máximo desarrollo, de va-

lores, de compromisos con las personas, de actitudes solidarias, y de personas y organizaciones que han sido capaces de encarnar en su estructura personal o institucional, en sus normas, usos y costumbres todos estos elementos de forma unánime. ¿Esto es compatible, o estamos hablando de dos universos distintos y distantes, casi de dos antagónicos? Es cierto que algunas empresas, algunos empeños, algunos proyectos fruto del compromiso ético de colectivos o personas individuales con realidades humanas marginales, tienen más fácil la adecuación entre objetivos y medios: la acción sanitaria solidaria en países subdesarrollados, o en situaciones de emergencia, por ejemplo. Pero a pesar de todo, me atrevo a decir que si alguien, alguna organización, apuesta

por la creación de puestos de trabajo a través de un proyecto de empresa concreto, como medio de dignificar, de incluir socialmente a personas concretas marginadas o excluidas, logrará casar ética y empleo, a pesar de las normas laborales, las reglas del mercado, y los dictados de las cuentas de resultados.

De acuerdo con ambos conceptos, empleo y ético, podríamos afirmar que empleo ético es igual a empleo justo y de calidad ofertado y gestionado por una empresa ética. La calidad, la excelencia en el empleo, calidad de las condiciones de trabajo y calidad también en las propias estructuras productivas, es sin duda el horizonte que guía la práctica ordinaria de cualquier iniciativa empresarial que pretenda tener éxito.

En un proyecto donde participan personas, o ponemos a la persona al servicio del proyecto (economía mercantil) o ponemos el proyecto al servicio de la persona (economía social). Las dos fórmulas son válidas. Las dos fórmulas benefician a las personas. Las dos fórmulas buscan el éxito para su proyecto. La diferencia es que en la primera las personas son instrumentos, y en la segunda, protagonistas. En nuestras organizaciones apostamos por el empleo como medio eficaz para conseguir una mayor plenitud humana del propio trabajador. Y si lo hacemos así, es porque defendemos el derecho de la persona con discapacidad a un empleo de calidad. Y lo defendemos porque creemos en su dignidad (derecho de ciudadanía) y su igualdad con el resto de ciudadanos.

FACTORES DE MOTIVACIÓN. LOS INTANGIBLES



María José López

Consultora Directora
Integra

Nuestro trabajo de apoyo y orientación en actividades de liderazgo a los mandos intermedios y directivos de empresa, así como de análisis de factores de desmotivación en los equipos de trabajo de dichos directivos, nos ha permitido obtener información sobre las diferentes percepciones que tienen ambos colecti-

vos sobre los factores de motivación en el entorno laboral.

En el ranking de factores de motivación la mayoría del equipo directivo considera que los buenos sueldos, la seguridad en el puesto de trabajo y las oportunidades de promoción son los aspectos que más desean sus empleados. Mientras que estos valoran más las actitudes de sus responsables en el día a día como reconocer el trabajo bien hecho, obtener apoyo frente a problemas profesionales o personales, así como recibir información sobre lo que acontece en la empresa y, principalmente,

lo que les afecta a ellos y a su trabajo.

¿Quiere decir esto que el dinero o la seguridad en el puesto de trabajo, no tienen valor como herramientas de motivación? Por supuesto que lo tienen, pero tal como plantea Maslow en la pirámide de necesidades, una vez que estas carencias más primarias están satisfechas, nuestra autoestima nos incita a buscar otros factores de valor muy superior. Aspectos tan intangibles como la confianza y el respeto, percibir que estamos contribuyendo a algo, obtener agradecimiento por parte de nuestro jefe cuando hemos hecho bien un

trabajo, sentirnos involucrados e informados sobre lo que sucede en la empresa, realizar un trabajo estimulante y que tenga sentido y aprender nuevas habilidades. Estos factores de motivación son los que permiten al directivo conseguir que sus equipos realicen el mejor trabajo que son capaces de ofrecer.

Por tanto, trabajemos en el día a día estas herramientas tan sencillas y, a su vez, tan poderosas de motivación si deseamos que nuestros colaboradores lleguen al trabajo activos, comprometidos y con ganas de aportar toda su inteligencia e iniciativa.

¿QUÉ SE DEBE PEDIR A UN SISTEMA DE CONTROL DE PRESENCIA?



Ignacio Santabábara Gimeno

Director Comercial de PVV

Con distintos grados de evolución tecnológica, desde que surgen las empresas como especialistas en proveer de productos o servicios a los consumidores, los sistemas de control de presencia tienen su razón de ser. Máxime cuando la empresa adquiere un tamaño en el que necesita muchos trabajadores para hacer sus operaciones. Pero no hablaremos en este artículo de la historia de los sistemas de control de presencia, sino de qué deber pedirse a éstos para que tengan la máxima eficacia posible. Desde este punto de vista, pensamos que un buen sistema de control de presencia debe reunir los siguientes requisitos:

1. Tecnología actualizada. Tanto en sus elementos software como en sus elementos hardware, el sistema de control de presencia debe ir integrando las últimas tecnologías. Actualmente, estas últimas tecnologías están en el ámbito de la biometría, especialmente del reconocimiento facial, con índices altísimos de fiabilidad.

2. Experiencia y especialización de las empresas proveedoras de los sistemas. Es importante que las empresas proveedoras de estas soluciones sean especialistas, ya que es un nicho de mercado muy específico. Además, es muy recomendable que el software del sistema de control de presencia haya sido testeado con numerosas casuísticas reales, lo que suele lograrse más fácilmente en el caso de empresas especialistas con amplia experiencia en sectores de gestión de recursos humanos.

3. Robustez. A veces los sistemas son como preciosas esculturas de cristal, que se pueden admirar pero son tremendamente frágiles. Es preciso, por contraste, que el sistema no sea frágil, “que no se caiga”, lo que viene definido por unas buenas comunicaciones, por una buena arquitectura, por un escaso consumo de recursos informáticos y por una facilidad de convivencia con otros sistemas de gestión.

4. Compatibilidad. Aunque está apuntado en el requisito anterior, merece la pena destacarlo de manera singular. Compatibilidad, en el sentido de almacenar y gestionar la información producida por el sistema en todas las Bases

de Datos del mercado que permitan conectividades abiertas.

5. Configurabilidad. Ya que no hay dos empresas iguales, aunque estén en el mismo sector competitivo, es seguro también que no hay dos empresas con la misma necesidad en materia de control de presencia. El sistema debe, por tanto, reunir el requisito de configurable, y, por tanto, asegurarse de que dispone de las herramientas precisas para ello.

6. Seguridad. La información generada por el sistema debe tener restricciones en cuanto al acceso a la misma y los usuarios del sistema debe estar organizados jerárquicamente, permitiéndose un acceso ordenado a la información. Asimismo, la información de carácter personal debe cumplir lo legalmente estipulado, especialmente en materia de Protección de Datos. En cuanto a la seguridad informática, los sistemas deberán estar provistos de las adecuadas herramientas de encriptación de datos.

7. Precisión. En un ejercicio de tiro, la precisión se mide sumando los puntos conseguidos sobre una diana. En el caso de un sistema de control de presencia esta precisión podría medirse sobre los informes –listados, estadísticas y otros- que genera el sistema. Para ello

es necesario que el control de presencia presente potentes herramientas de cálculo a partir de los datos introducidos por los fichajes.

8. Ergonomía. Un sistema de control de presencia magnífico pero difícilísimo de usar, acabará arrinconado en un directorio de un ordenador de un departamento de recursos humanos. La facilidad de uso viene, sobre todo, desde el lado del software. Éste debe estar dotado de un alto nivel de automatismo, que requiera poco tiempo de operaciones de los usuarios y que procese la información a gran velocidad. Además, la presentación de las distintas opciones debería basarse en un concepto de intuitividad, de manera que los usuarios se familiaricen rápidamente con las distintas opciones del sistema.

Seguramente podría pensarse en otros muchos requisitos exigibles al control de presencia, pero a nuestro juicio los ocho anteriormente expuestos son los más indicados, al menos desde nuestra experiencia de una dedicación de veinte años trabajando cada día con estos sistemas.

UN CUADRO DE MANDO PARA PILOTAR LA EMPRESA



Sonia López Viñuela

Directora de Marketing GRUPO CASTILLA

Cuando los sistemas informáticos no existían, las organizaciones, y especialmente los departamentos de recursos humanos, guardaban la información en carpetas y armarios. El espacio físi-

lidad es posible almacenar volúmenes de información nunca imaginables, pero existe una nueva realidad que está empujando a la gestión de recursos humanos a que amplíe su punto de mira, tradicionalmente centrado en una gestión administrativa, e incluya su papel estratégico en la empresa; obligando a los directivos de recursos humanos a demostrar como crear valor para sus organizaciones.

claro y útil e informan de la evolución de los parámetros fundamentales de la organización.

Desde Grupo Castilla ayudamos a RRHH a gestionar los indicadores necesarios que le permitan la alineación de los roles de empleados, funciones, talento y rendimiento individual con los resultados y objetivos de negocio.

El director de RRHH puede acceder en cualquier momento a los indicadores de gestión, ratios, comparaciones y alertas de forma gráfica y amigable. Así, puede realizar en tiempo real consultas y análisis no planificados previamente. La solución, ofrece, entre otros, indicadores de gestión del capital humano, indicadores de previsión de costes laborales, indicadores de evolución de plantillas y puestos de trabajo e indicadores de absentismo.

Permite además, generar todos aquellos informes necesarios para controlar la evolución de su organización desde distintas perspectivas y en función del perfil de cada usuario, permitiendo la navegación desde los niveles más agregados de la información hasta el detalle final que permita la detección de datos críticos.

Las soluciones de Business Intelligence ofrecen a los encargados de tomar decisiones estratégicas, un punto de vista global de la organización y de los indicadores relacionados con el capital humano. Los cuadros de mando son herramientas de gestión que recogen los principales indicadores de las organizaciones, los presentan de un modo



co era un problema y el análisis de la información nulo. La gestión de datos debía realizarse de forma parcial ante la imposibilidad de comparar grandes volúmenes de información. El esfuerzo humano para el control de la información era muy grande, tanto en horas como en coste.

Ahora el reto ha cambiado, en la actua-



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 Expoelearning. A esta semana que ya cuenta con más de 80.000 visitantes se une la feria Personal España en su segunda 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.

NUEVOS SISTEMAS DE APRENDIZAJE: LA INFLUENCIA DEL CAMBIO GENERACIONAL Y DE LA TECNOLOGÍA



JORDI ASSENS

Director Executive Master en Dirección de RRHH de EADA

LA "GENERACIÓN Y" y LA WEB 2.0

Este artículo describe un conjunto de valores y comportamientos que caracterizan a la "Generación Y", que junto con los sistemas de comunicación de la llamada Web 2.0 están mejorando muchos procesos tradicionales de aprendizaje.

La Generación Y se considera la que nace entre 1980 y 1999 y muestra varias características diferenciales:

- Es la primera en la historia que nace en un mundo tecnológico, con Internet
- Hasta ahora han vivido en un entorno acomodado y de prosperidad
- Tienen un nivel de educación muy alto. Además son la primera generación que puede enseñar cosas a sus padres, siempre relacionadas con la tecnología

- Carecen de lealtad organizativa, pero dan gran importancia a los vínculos personales
- Quieren las cosas aquí y ahora. Viven el presente y son individualistas
- Tienen expectativas laborales altas. No aceptan cualquier trabajo
- Están menos orientados al dinero. Valoran la calidad de vida y el tiempo de ocio
- Tienen poco deseo de ascender en la jerarquía de las empresas. Crean relaciones muy horizontales e informales
- Aprenden mucho por prueba error, imitando lo que hacen con los videojuegos
- Están acostumbrados al trabajo asincrónico (por ejemplo con el Messenger) y a la comunicación con tecnología, manteniendo el contacto de manera continua
- Son sociales en la vida real
- Desean una compensación basada en resultados, pero con flexibilidad en la manera de trabajar, los tiempos y los lugares
- Prefieren la recompensa a corto plazo

y por proyectos. Cambian de proyecto o de empresa sin problemas

Los valores de la Generación Y se reflejan en la tecnología, no en vano la mayor parte de las herramientas en Internet las han creado jóvenes de esta misma generación, convertidos después en empresarios de éxito (Google, Youtube, Yahoo, etc.). A su vez la tecnología ha influido y amplificado fuertemente sus comportamientos.

Si tenemos en cuenta que la "generación Y" va a ser en el 2018 la mitad de la fuerza laboral de nuestro país, es fácil imaginar que las empresas y la manera de formarse y trabajar va a cambiar en bastantes aspectos.

NUEVOS RETOS PARA LA EXECUTIVE EDUCATION

Ninguna empresa se atreve ya a hablar de empleos para toda la vida, por lo que la seguridad en el trabajo viene dada por la empleabilidad de la persona. Así

la formación continua se ha convertido en una necesidad a lo largo de toda la carrera profesional, con la consiguiente dedicación de tiempo y esfuerzo. Este tiempo sin embargo es cada vez más escaso y a la vez más valioso por dos motivos principales:

- Las empresas están absorbiendo una parte del tiempo que antes era personal y de la familia. Las jornadas son largas y en nuestro país, poco productivas en general
 - Las mujeres se han incorporado al mercado laboral y ahora compaginan con muchas dificultades el trabajo con las responsabilidades familiares. Debido a esto reducen y posponen la maternidad hasta niveles preocupantes
- En definitiva, nos encontramos en un momento apasionante donde las necesidades de desarrollo de la población se están encontrando felizmente con útiles valores de la nueva generación y con tecnologías efectivas que impulsan como nunca los procesos de aprendizaje y de gestión del conocimiento.

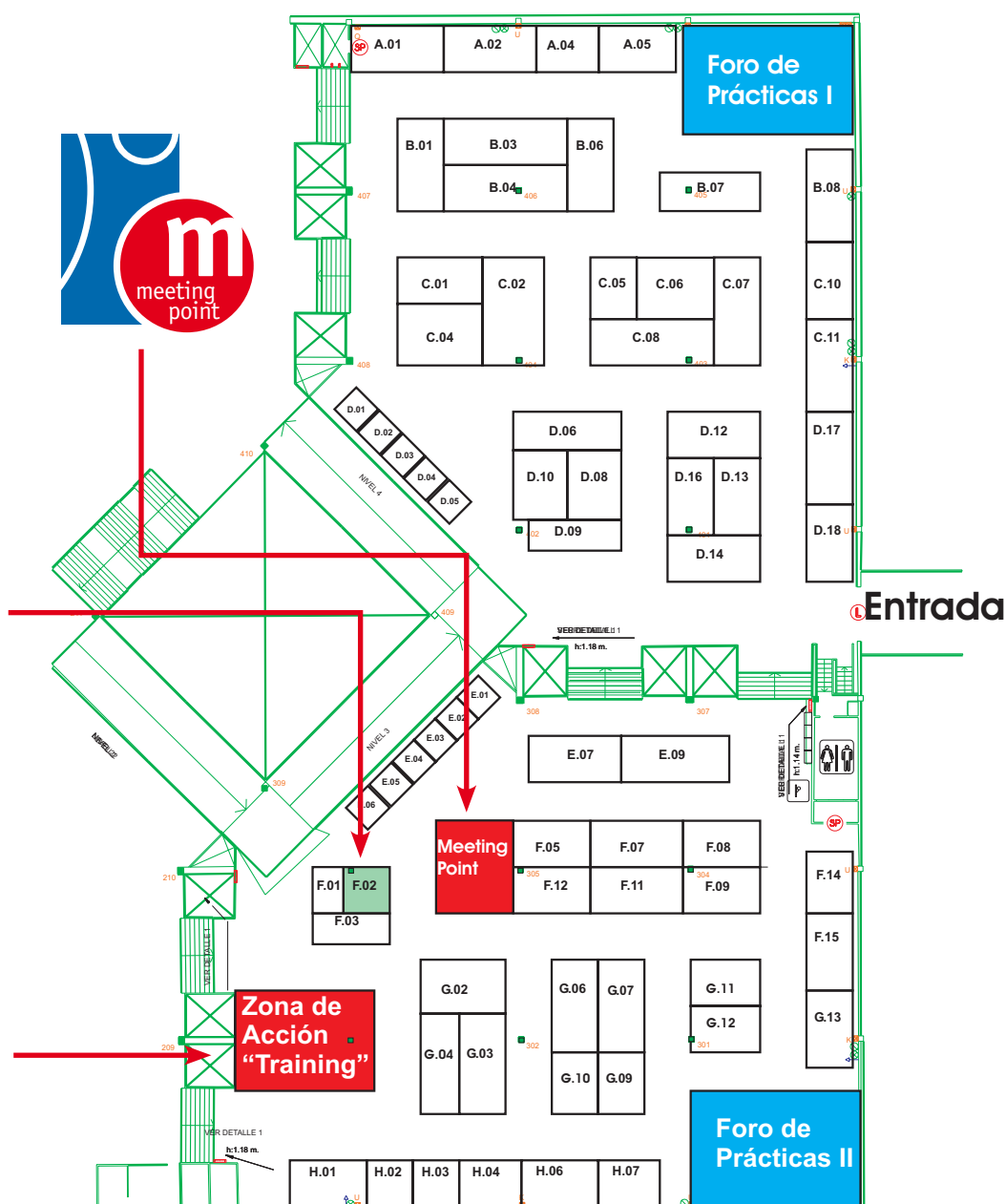
PLANO DE LA FERIA PERSONAL ESPAÑA

Última actualización 22.12.08



La Denominación de Origen „Terra Alta“ invita a los visitantes del certamen a descubrir sus singulares vinos finos. Un ambiente distendido, ideal para tomarse un respiro o seguir con las reuniones de negocios en el contexto de la cultura del vino.

En las Zonas de Acción „Training“ usted podrá como visitante, a diferencia de los Stands y Foros de Prácticas, participar e intervenir activamente en los seminarios y talleres que empresas y entrenadores (Coaching) presentarán en intervalos de 30 minutos.



LISTA DE EXPOSITORES

- ACT Business Solutions H.07**
 Examen de Inglés ON-LINE. Mide Inglés leído, escrito y la comprensión auditiva. El Inglés hablado se mide a través del teléfono.
- AFEM - Asociación Feaps para el empleo de personas con Discapacidad Intelectual (Afem) E.03**
 AFEM, es la asociación empresarial, patronal de centros especiales de empleo (CEE) del movimiento asociativo FEAPS que representa los intereses socioeconómicos de 98 CEE repartidos por toda España con más de 5.200 trabajadores discapacitados que operan en diferentes sectores como el manipulado, retractilado, empaquetado y embolsado, inyección de plástico, jardinería, limpieza industrial, etc.
- ALDEXTRA SOLUTIONS B.07**
 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 plan de negocio de la multinacional alemana INTERFLEX DATENSYSSTEME & CO.KG., principalmente en los sectores de Sanidad, Administración Pública e Industria. La alianza estratégica con INTERFLEX supone un impulso en su trayectoria, siendo su objetivo inmediato consolidarse como el socio 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 para nuestros clientes. Lo que cuenta para nosotros son resultados, no métodos. Buscamos soluciones conforme a las necesidades de nuestros clientes.
- Aqualita E.06**
 Servicio de agua para oficinas mediante fuentes refrigeradas
- AUDALIA consultores D.09**
 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/E.05**
 Somos la empresa de training & consulting empresarial y personal de éxito más innovadora de Europa. Aún más en tiempos de crisis le garantizamos en ►

10 minutos su plan para el éxito. Somos especialistas en principios del mundo interior para generar éxito en el mundo exterior. El aprendizaje es mediante técnicas de alto impacto para generar beneficios y altos rendimientos, aumentar ingresos, responsabilidad y común acción, efectividad personal y en equipo e inspirar con creatividad y alegría. ¡Venga a vernos y gane: GRATIS Training-Certificados y mucho más por un valor total de Euro 50.000,00 le esperan!

EADA Escuela de Alta Dirección y Administración G.09
EADA es una de las mejores escuelas de negocio españolas y ha renovado recientemente las dos acreditaciones de mayor prestigio internacional Equis y AMBA. Más de 120.000 profesionales, procedentes de más de 40 países nos han confiado su formación. En EADA crecerás no sólo en conocimientos sino también en habilidades y competencias profesionales y personales.
EADA Where business people grow

Editorial Observatorio de recursos humanos y relaciones laborales F.12
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. Nacida en 2006, en poco menos de dos años ha conseguido posicionarse como una fuente de información práctica, concisa y útil, firmada por expertos de reconocido prestigio nacional e internacional tanto en el ámbito del management como de las relaciones laborales.

La publicación tiene carácter mensual y se edita tanto en papel como en formato on-line, lo cual agiliza la selección y consulta de los contenidos volcados en el fondo documental. A día de hoy éste contiene más de 300 artículos y cerca de 800 referencias de actualidad que, en su conjunto, configuran una oferta de consulta global en áreas tales como la innovación en dirección de personas, el mercado de trabajo, la previsión social, el diseño de los paquetes retributivos, las prácticas laborales, los modelos para el desarrollo profesional, las estrategias de marketing interno o la casuística de la gestión de personas en la Administración Pública.

Enter Systems - Integrho C.07
Disponemos de una completa suite de soluciones para la Gestión de Recursos Humanos, Administración de Personal y Nómina y Gestión de Planificación denominada INTEGRHO SUITE, ha sido desarrollada íntegramente para adaptarse a las necesidades multi-sectoriales de la empresa, con la tecnología idónea para trabajar por Internet. La solución está disponible, además, bajo el modelo ASP pudiéndose ofrecer el servicio de outsourcing a través de partners de valor añadido.

Equipos&Talento G.03
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, en breve aparecerá equiposytalentoTV, la primera televisión on-line especializada en recursos humanos en nuestro país.

Expansión&EMPLEO F.07
Expansión&EMPLEO es el suplemento líder a nivel nacional en todo lo referente a empleo, recursos humanos, formación y emprendedores. 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.10
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.

Grupo Castilla Ingenieros de Software 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.

ICAS Spain B.06
Programas de apoyo al empleado y conciliación; intervención en situaciones de crisis; programas para superación del estrés

IDENTITY COMPASS International GmbH 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.

Integra Recursos Humanos D.05
Integra Recursos Humanos aporta soluciones integrales de recursos humanos. Trabajando con Usted en las áreas de selección de personal, desarrollo de recursos humanos y relaciones sociales & administración de personal, le ayudamos a crear un equipo de personas preparado para afrontar los retos de su mercado y para lograr los objetivos económicos y estratégicos que su empresa se ha propuesto. Desarrollamos proyectos a medida, comprometemos e implicamos a sus empleados en su desarrollo y realizamos una evaluación exhaustiva tras su implantación. De esta forma conseguimos la efectividad que perseguimos y que garantizamos a nuestros clientes.

Interflex Datensysteme GmbH & Co. KG B.07

INTERFLEX es un proveedor global de software de RRHH, especializado en soluciones de Workforce Management y Planificación Inteligente 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 está representada por la compañía ALDEXTRA SOLUTIONS.

MBA Consultores D.02
MBA Consultores presents the NABIA® Program. The NABIA® Program allows us to discover how a sailing experience can be used to train attitudes and behavioral competences related to leadership, communication and team performance by providing intellectual, emotional and physical challenges in an environment that encourages the participants to go beyond their comfort zones.

Medigrup Digital G.02
Medigrup Digital, grupo editorial especializado en comunicación formación para promocionar la oferta formativa de los diferentes centros educativos. Además de crear y editar todo tipo de revistas corporativas para empresas, edita Món Empresarial, publicación mensual de análisis económico y empresarial y la Guía de Formación y Servicios Profesionales, una guía anual dirigida a Directores de RRHH.

OpenMet Group A.04
OpenMet Group proporciona software y servicios para el diagnóstico y la gestión de activos intangibles como el clima laboral, la gestión y la evaluación por competencias, la evaluación de la formación o el diagnóstico de equipos entre otros. Le ayudamos a llevar a cabo con éxito sus proyectos y le proporcionamos la mejor tecnología. De cuadros de mando a encuestas electrónicas en un solo click.

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. Recientemente ha lanzado al mercado ZEITER FACE, un sistema de control de presencia/accesos basado en el reconocimiento facial.

Qué! - Qué empleo! G.06

RRHHDigital H.02
RRHH Digital.com es el primer periódico en Internet dedicado al mundo de los Recursos Humanos. Toda la actualidad, minuto a minuto en materia de RRHH, firmas, noticias, opinión, estu-dios, profesionales, eventos, etc. El único medio de información, comunicación y consulta diaria en Inter-net dirigido a los profesionales de dicho ámbito y a la industria auxiliar

interesada en el mismo.

Servinat E.04
SERVINAT es una empresa dedicada a la prevención, detección y tratamiento precoz de patologías laborales a través de las terapias naturales como el quiromasaje, reflexología y drenaje linfático entre otras. Es una herramienta incentivadora y preventivista. SERVINAT imparte talleres para su mejora laboral, de comunicación, gastronómicos, de gestión del estrés, personalizados según necesidades.

StepStone Solutions D.09
StepStone ofrece software tanto para e-Recruitment - incluyendo los procesos de Atracción e Identificación, Cribado y Selección y Gestión de la Contratación - como para la Gestión Estratégica del Talento -incluyendo Gestión de RR.HH., Gestión del Desempeño, Feedback en 360°, Gestión de Competencias, Planes de Carrera y Sucesión, Gestión de la Formación y Generador de Organigramas.

Thomas International C.05
Thomas International es una empresa de implantación internacional, líder en el desarrollo de técnicas de evaluación de personas y puestos de trabajo. Las herramientas de Thomas ayudan a las organizaciones a evaluar, seleccionar, retener, desarrollar y formar a las personas. Los sistemas APP, APT, TST e IE de Thomas ayudan a la organización a realizar evaluaciones de comportamientos, aptitudes y personalidad, que permiten su ulterior comparación con la evaluación de los puestos de trabajo. Además, existe la opción de obtener esta información fácilmente vía Internet, ya que las personas pueden cumplimentar "on-line" dichas pruebas. Las herramientas y sistemas de Thomas pueden integrarse amigablemente en su sistema de gestión por competencias y ayudarle a realizar una evaluación objetiva.

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



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

JUEVES 19 DE MARZO DE 2009

11:00 - 11:30
Inno - Inspira - Crea
El espíritu de la creatividad e inspiración lleva al éxito
¿Desea Ud. crecer y generar ventas a través de nuevos productos y servicios, marketeados con creatividad e inspiración? En este seminario le enseñamos: cómo generar ideas prometedoras cada 60 seg., cómo trasvasar conceptos desde ámbitos ajenos, re-programar un blueprint para el éxito y la confianza y determinar un plan de marketing y promoción creativo para crear situaciones win-win con sus clientes. Si está cansado de buscar y desea encontrar, este curso le inspira.
BIOCOMTOTAL
Ponente: Sra. Verena Fried, Coach

11:30 - 12:00
"One" - Desarrollar el potencial de equipos internacionales
Miembros de equipos internacionales 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 internacionales.
ANDREAS SEITZ DEVELOPMENT
Ponente: Sr. Andreas Seitz

16:00 - 16:30
Hi-per Team
Equipos de HI-PERformance
¿Es Ud consciente de que 2 personas ya forman un equipo? En este dinámico programa va a aprender: habilidades claras y efectivas de comunicación, cómo dar y recibir feedbacks efectivos, cómo tomar decisiones bajo presión, maximizar las habilidades individuales en equipo e implementar un operativo código de ética. El espíritu de equipo, el apoyo mutuo y el compromiso a la meta común hacen de este curso una experiencia rica para fomentar el rendimiento empresarial.
BIOCOMTOTAL
Ponente: Sr. Markus Hetzmannseder, Coach

16:30 - 17:00
"One" - Desarrollar el potencial de equipos internacionales
Miembros de equipos internacionales 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 internacionales.
ANDREAS SEITZ DEVELOPMENT
Ponente: Sr. Andreas Seitz

VIERNES 20 DE MARZO DE 2009

11:00 - 11:30
Happy Biz - Cómo llevar la empresa con alegría Y beneficios
La crisis actual obliga a encontrar nuevos caminos y enfrentarse a aventuras empresariales bajo presión. ¿Qué se requiere para ganar ahora? Lo que aprende en este programa es: cómo desarrollar su confianza y su habilidades de leader empresarial, cómo tomar la decisión óptima, cómo mantener calma bajo presión, estrategias creativas y simples de promoción y marketing para generar riqueza con responsabilidad y creatividad social. Si desea encontrar nuevas direcciones empresariales, este seminario es para Usted.
BIOCOMTOTAL
Ponente: Sra. Verena Fried, Coach

11:30 - 12:00
"One" - Desarrollar el potencial de equipos internacionales
Miembros de equipos internacionales 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 internacionales.
ANDREAS SEITZ DEVELOPMENT
Ponente: Sr. Andreas Seitz

16:00 - 16:30
ULTIMATIVE LEADERSHIP
El arte de liderar primero a sí mismo y después a otros
¡Atención! Este seminario tiene un alto impacto personal y es para personas que desean realmente ser un leader de éxito. ¿Desea Ud ser un real leader de éxito? Aquí le entrenamos a desarrollar alta dinámica y pleno potencial interior bajo situaciones de mucha presión, cómo controlar y desarrollar el poder mental, sus capacidades personales de leader, inspirar y motivar personas, cómo marketear sus objetivos a los demás con beneficio mutuo, desarrollar máxima eficacia y estrategias para gestionar situaciones de conflictos..... ¡y también aprende a mantener la alegría y el optimismo altos en situaciones de estrés!
BIOCOMTOTAL
Ponente: Sr. Markus Hetzmannseder, Coach

16:30 - 17:00
"One" - Desarrollar el potencial de equipos internacionales
Miembros de equipos internacionales 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 internacionales.
ANDREAS SEITZ DEVELOPMENT
Ponente: Sr. Andreas Seitz

JUEVES 19 DE MARZO DE 2009

FORO 1


■ 10:00 – 10:30 

Gestión del Talento en ROCA

El Grupo Roca, fabricante de productos del cuarto baño, con presencia comercial en más de 135 países y más de 20.000 empleados, debido a su vocación internacional, tiene que identificar, gestionar, desarrollar y promocionar a su personal de más talento. El ROCA Performance Management es una herramienta que contribuye a ello.

StepStone Solutions

Ponente: *Xavier Aguilera, Labour Relations Manager*

■ 10:45 – 11:45 

¿Es la confianza lo que está en recesión?

Hay situaciones sorprendentes. Así, políticos y economistas no pueden afirmar que la economía española podría afrontar un periodo prolongado de crisis porque eso la anticiparía. Es como si un médico, al pronosticar – y actuar consecuentemente – la evolución de un enfermo, acelera el desenlace fatal de su enfermedad...

Presentada por Conferenciantes BCC
Conferenciante principal: *Sr. Albert Jovell*

■ 12:00 – 12:30

Los cuadros de mando en RRHH:**Tecnología y know-how**

Establecer estrategias y objetivos empresariales requiere de la existencia de un diagnóstico y una gestión profesional, rápida y sistemática. La evolución del know-how empresarial y de la tecnología está imponiendo el uso de cuadros de mando con indicadores, que progresivamente se están convirtiendo en los sistemas habituales de gestión de los responsables de RRHH.

OpenMet Group


Ponente: *Xavier Juanico, Socio OpenMet Group*

■ 12:45 – 13:15

Beneficios de la Gestión del Capital Humano vía indicadores del Cuadro de Mando**Grupo Castilla**

Ponente: *David Puig, Director de Organización y Consultoría, GRUPO CASTILLA*

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

■ 16:00 – 16:45 

Imperativos para la competitividad

Como dijera Antoine de Saint Exupery, nuestro papel como directivos y empresarios no es tanto predecir el futuro, sino hacerlo realidad; pero para ello, no podemos olvidar que actualmente el poder económico se está dispersando tanto, que hasta hablamos de multipolaridad para significar que las economías emergentes ya representan casi la mitad del PIB mundial. ¿Cuáles son los impulsores que están provocando este cambio de poder?... Cuando la crisis económica pase, que lo hará porque es coyuntural, para poder competir en un concierto internacional cada vez más exigente, global, plano y complejo, tendremos que hacer frente a ciertas realidades que abordaremos en nuestra ponencia.

Conferenciante Principal:
Sr. José Manuel Casado

■ 16:45 – 17:15 

Motivación y compromiso

Me preguntó un director de RH de una gran compañía, que significa, que alguien tenga la preferencia no-reflexiva. Le dije, que alguien que tenga la preferencia no-reflexiva nunca debería tener una posición directiva. A eso me respondió irónicamente: "Oh, está bien que hablemos de esto, eso fue lo que hice hace 1/2 año, la semana pasada lo despedí." Le pregunté, por qué lo había contratado y me respondió: "Había sido el mejor en el test de asesoramiento y en la entrevista personal una muy grata impresión. Pensábamos que el no-reflexivo sólo sería un pequeño problema..."

Identity Compass

Ponente: *Emilio Díaz Miranda, Trainer y consultor*

■ 17:30 – 18:00

Enter Systems - Integrho

Mesa-debate



Conferencia Best Practice

FORO 2

■ 10:45 – 11:30 

Futuro de la formación de idiomas en España

En los últimos veinte años, se ha disparado el gasto de formación de idiomas en España de forma alarmante sin el resultado esperado.

Esto se debe a varios factores: 1) una mayor conciencia de las empresas sobre el nivel de inglés de sus empleados 2) aparición de métodos „milagro“ y empresas de formación en los últimos años 3) mayor gasto dedicado a la formación sin una evaluación objetiva para verificar el progreso y aprovechamiento de las clases recibidas 4) mayor colaboración entre empresas de distintos países 5) una fuerte expansión de las empresas en el mercado internacional.

En los próximos años habrá un cambio importante en la metodología de clases y las empresas tenderán a optimizar la inversión en idiomas.

ACT Business Solutions

Ponentes: *Berta Merelles Artiñano, Directora de Formación del Grupo Santander y Amir Tarighpeyma, Director Comercial de ACT en España*


■ 11:45 – 12:15

La calidad como estrategia**para fidelizar empleados**

En esta ponencia se mostrará como la calidad, entendida como servicio eficaz y eficiente, sirve no sólo para vender productos o mejorar nuestro marketing, sino también para fidelizar a los empleados de las empresas.

AEFOL

Ponente: *Sra. Anna Ribó, Directora de calidad de AEFOL*

■ 12:30 – 13:15 

Cómo fomentar el sentimiento de pertenencia y complicidad en una empresa

La globalización avanza a velocidad vertiginosa, y lo más estable es el propio cambio, por ello, y en contraposición a los recursos finitos de que la empresa dispone, tales como las materias primas, el capital y el tiempo, hoy debemos, más que nunca, apoyarnos en el conocimiento y la capacidad innovadora de las personas para asegurarnos la clave de la rentabilidad y de la competitividad empresarial. Para conseguir ese delicado equilibrio hemos de conseguir integrar a todos los colaboradores en los objetivos de la organización, propiciando la motivación y el sentimiento de pertenencia del individuo a la misma. Ese 'contrato socio-psicológico' se establece con claridad, honestidad y espíritu de colaboración, fomentando la participación y la transparencia en todos los departamentos de la empresa.

Crisálida comunicación

Ponentes: *Carmen Yates, coach de desarrollo directivo y Felix Velasco, consultor empresarial*
Moderación: *Antonio Ocaña, periodista*


■ 16:00 – 16:45 

Itinerarios hacia el empleo de los jóvenes con discapacidad intelectual

Se debatirá sobre el Libro Blanco editado dentro del Proyecto talento "Itinerarios hacia el empleo de jóvenes con discapacidad intelectual" en sus diferentes contenidos (concepto de itinerario, formación, centros ocupacionales, intermediación laboral, el empleo y conclusiones). Se intentará establecer un debate sobre los actores y espacios participantes en el itinerario. A lo largo de las ponencias se ilustrarán casos prácticos (tantos como se estimen) de diferentes itinerarios seguidos procurando que los asistentes extraigan ideas, elementos o pautas para la mejora de la inserción laboral de las personas con discapacidad intelectual.

AFEM

Ponentes: *Nuria García Gabaldón, Gerente de AFEM, María Ortega Camarero, Experta en intermediación laboral Concha Peña Cebrecos, Experta en educación*

■ 16:45 – 17:30 

El potencial de la Transformación


Nuestra clave es enfocar con una tecnología de alta precisión aspectos personales y empresariales a desarrollar y fomentar para inducir en un tiempo mínimo transformación personal y empresarial con el objetivo de generar excelentes resultados y éxito profesional. Acompañado por procesos de alto impacto en nuestros trainings generamos situaciones, estrategias y escenarios que potencian el aprendizaje dinámico y acelerado elevando el rendimiento personal y en equipo al máximo.

BiocomTotal

Ponente: *Verena Fried*
Moderación: *Markus Hetzmanseder*

VIERNES 20 DE MARZO DE 2009

FORO 1

■ 10:00 – 10:45 

En tu empresa ¿La comunicación interna es potente, fluida y participativa?

Las nuevas formas de comunicar en las organizaciones, la importancia del impacto de las redes sociales que están obligando a cambiar estas formas de comunicar, hasta qué punto es importante contar con la participación de las personas de todos los niveles para llegar con consistencia a toda la organización.

Observatorio de Recursos Humanos y RR.LL. con la colaboración de la Fundació per a la motivació dels recursos humans

Ponentes: *Sra. Anna Fornés, directora de la Fundació per a la motivació dels recursos humans, Sra. Sandra Vilaseca, responsable de desarrollo de RH de Barcelona de everis, Sra. María Rodríguez, Directora de Desarrollo y Atención al Personal del Ayuntamiento de Barcelona*
Moderación: *Sra. María Teresa Sáenz Blanco, OBSERVATORIO DE RECURSOS HUMANOS Y RR.LL.*

■ 10:45 – 11:30

Global Planning Solutions

■ 11:45 – 12:15 

Beneficios obtenidos de una solución integrada de GESTIÓN DE TURNOS Y CONTROL DE PRESENCIA, un caso de éxito en el Sector Hospitalario con las soluciones de INTERFLEX

Ponente: *Sr. Iñigo Gondra, Director Corporativo de Recursos Humanos del GRUPO HOSPITALARIO QUIRÓN*

■ 12:30 – 13:00

Visión práctica de un Programa de Apoyo al Empleado

1- consideraciones de la empresa para implantar un PAE, 2- el proceso de implantación, 3- la acogida por los empleados y sindicatos, 4- grados de utilización y satisfacción, 5 - beneficios para empleados y para la empresa, 6- preguntas y debate

Icas Spain

Ponente: *Antonio Jiménez Visedo, Director General*

■ 13:15 – 14:00 

La selección especializada en el siglo XXI

Mesa redonda con 3 empresas que hacen selección especializada. De esta manera se podrán contemplar las acciones que se realizan dependiendo del sector.

Conoceremos de primera mano aspectos internos de las compañías y su previsión para el resto del 2009.

RRHH Digital

■ 16:00 – 16:30

Experiencias prácticas a la hora de implantar sistemas de control de presencia: elección, instalación, formación y mantenimiento de los sistemas. PYV

Ponente: *José Borrego Matías, Dpto. Desarrollo Institucional de PYV*

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: Enric Burgada

Contacto e Información**para Personal España:**

Tel.: +34 901 8880-41


Fax: +34 901 8880-43

www.personal-espana.es

Email: 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 genérico masculino, en él consideramos tanto a hombres como a mujeres.

FORO 2

■ 11:15 – 11:45 

Los recursos humanos en tiempos de crisis

En tiempos de crisis es imperativo maximizar recursos y minimizar pérdidas. El principal recurso de una empresa es su personal. Incentivando, motivando y dotando de nuevas habilidades a su personal aumentará los beneficios y reduciendo el absentismo, el estrés y las patologías laborales disminuirán los costes derivados.

Servinat

Ponente: *Susana Zarzuela, Cofundadora y terapeuta ejecutiva de Servinat. Susana Azpeleta, Directora creativa y comercial de Azpeleta&Martínez*

■ 12:00 – 12:45 

Nuevos sistemas de aprendizaje: la influencia del cambio generacional y de la tecnología

En esta mesa se debatirán las oportunidades que se están abriendo en los últimos años de potenciar los procesos de aprendizaje y la gestión del conocimiento en las organizaciones. Estas oportunidades están impulsadas por dos factores principales; la incorporación de la generación Y en las empresas y las nuevas tecnologías de la información y la comunicación. Ambos factores crean sinergias entre ellos y favorecen un aprendizaje más intenso, a medida de la persona, en un entorno abierto y en situación de movilidad.

EADA

Ponentes: *Jordi Assens, Director de Programa de Dirección de RR.HH. de EADA, Carme Gil, Directora del Programa de Gestión de Personas y Dirección de Proyectos de EADA, Carlos Torrero, Product Manager del area de RR.HH. y Desarrollo Directivo en EADA.*

■ 13:00 – 13:45 

Los perfiles profesionales que demanda el mercado de trabajo y las ofertas de formación existentes

En la mesa se debatirá sobre la adecuación de los niveles de formación y cualificación de la población activa de Cataluña a la demanda de perfiles que solicita el tejido empresarial para poder cubrir sus necesidades de RRHH. Se tratará de la contradicción que supone un porcentaje significativo de titulados universitarios estén ocupando puestos de trabajo que requieren una cualificación inferior, y que, al mismo tiempo, en el mercado laboral todavía se estén demandando perfiles profesionales que no se encuentran en la especialización y en la cantidad necesaria. Se presentarán propuestas para intentar adecuar, en un escenario futuro de cambio de modelo económico, las ofertas de formación a los perfiles profesionales que podrá demandar el mercado de trabajo.

Observatorio de Recursos Humanos y RR.LL. con la colaboración de UGT

Ponentes: *Sra. NEUS MUNTÉ, Secretaria de Ocupación y Educación de la UGT de Cataluña, Sr. J. Antonio Fernández, Secretario general del Consejo Económico y Social de Barcelona (CESB), Sr. Eugenio Folgar, Director de la Fundación Cataluña Comercio, Sr. Salvador Duarte, Presidente de la Confederación de Trabajadores Autónomos de Cataluña (CTAC)*

Moderación: *Sra. María Teresa Sáenz Blanco, Observatorio de Recursos Humanos y RR.LL.*

■ 16:00 – 17:00 

Comunicación, crisis y relaciones humanas

El presidente de uno de los semanarios más influyentes del mundo solía repetir cuando le entrevistaban que las principales actividades a las que debe dedicarse un buen directivo son la planificación estratégica y la comunicación. La realidad, al menos en nuestro país, es que sólo y en el mejor de los casos el máximo dirigente de la organización se dedica al primer supuesto. El segundo, el de la comunicación, sigue siendo la asignatura pendiente en muchas compañías aunque mucho se ha avanzado, afortunadamente, en los últimos veinte años...

Presentada por Conferenciantes BCC
Conferenciante Principal:
Sr. Enrique Alcat