

ExpoEspecial

Feria de Madrid
Pabellón 1

18-19 de Mayo de 2011
Horario 9:30 – 19:00 (pausa de 14:00 – 16:00)

Personal
España



EDICIÓN MADRID

Exposición Profesional de los Recursos Humanos

Contenido

- P. 2 Conferenciantes Principales
- P.3 Noticias – Tendencias – Novedades / Software – Hardware
- P.4 Asesoría – Consultoría / Formación Continua -Training – e-learning
- P.5 Formación Continua - Training – e-learning
- P.6 Programa Foro de Prácticas / Meeting Point 18.05.2011
- P.7 Programa Foro de Prácticas / Meeting Point 19.05.2011
- P.8 Lista de expositores



Saludo Personal España Madrid

Reformas para impulsar la recuperación y crear empleo Valeriano Gómez



Valeriano Gómez Sánchez
Ministro de Trabajo e
Inmigración

España ha iniciado este año el camino de la recuperación económica con un objetivo de máxima prioridad: la creación de empleo. No es una tarea fácil invertir las altas cifras de desempleo en que nos ha situado la grave crisis económica y financiera internacional que ahora estamos comenzando a dejar atrás. Esta crisis que no tiene su origen en el mercado laboral –como todos conocen, se originó en el mercado financiero estadounidense extendiéndose por todo

La economía española se ha visto sometida, en estos tres últimos años, a pruebas muy duras que nos han permitido medir nuestras debilidades y fortalezas. Se ha puesto a prueba a nuestro sistema financiero, que ha demostrado una gran fortaleza. También hemos constatado nuestras debilidades, que tendremos que superar, como es la sobredimensión del sector de la construcción que al estallar la crisis financiera internacional provocó un efecto añadido: el estallido

el mundo-, ha desencadenado su efecto más negativo sobre el empleo. En tres años, nuestro país ha perdido dos millones de empleos y ha pasado, en un período de tiempo muy corto de una situación que podría considerarse, prácticamente, de pleno empleo –nuestro mercado de trabajo tenía capacidad, incluso, para acoger a un importante contingente de mano de obra extranjera- a tener más de cuatro millones de personas en situación de desempleo. La situación de estas personas que han perdido su empleo es hoy la principal preocupación del gobierno español.

de la “burbuja inmobiliaria”, que agravó aún más la situación de dificultad. Dos de cada tres personas que perdieron su empleo en este período trabajaban en el sector de la construcción. La mayoría de ellas deberá ahora reorientar su perfil profesional y adecuar su formación para poder encontrar un nuevo empleo en otros sectores con mejores perspectivas de futuro. Que estas personas encuentren de nuevo un empleo es en este momento –una vez pasada la tormenta y con un mercado de trabajo que ya ha comenzado a normalizarse- nuestro objetivo prioritario y en el que estamos poniendo todos los esfuerzos.

España una vez más ha demostrado fortaleza para superar las dificultades y, pasado lo peor, ha puesto en 2011 rumbo hacia la recuperación. En esta nueva coyuntura, la recuperación del nivel de empleo perdido es nuestra prioridad y el desempleo la principal preocupación del gobierno español. Y para dar respuesta a este desafío es imprescindible no sólo volver a crecer, sino crecer mejor. Este es el objetivo que perseguimos

con el paquete de reformas que hemos emprendido en 2010. Reformas que llevaremos a cabo, desde el diálogo y el consenso, y que van dirigidas a impulsar la recuperación económica, a mejorar nuestra competitividad en el mercado exterior y a proyectar confianza en la economía española.

Algunas de estas grandes reformas ya están en marcha –como la de las pensiones, la reforma laboral y el plan de choque para combatir el desempleo de los jóvenes y de las personas en paro de larga duración. La implementación de estos cambios cuenta con un instrumento de consenso muy importante que aumentará su eficacia: el Acuerdo Social y Económico para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones (ASE) firmado el 2 de febrero de este año por el Gobierno, los sindicatos y los empresarios.

El ASE, el Pacto Social más importante de los últimos 30 años, marca la recuperación del diálogo social y el comienzo de una nueva etapa en la que ➔ **P.3**

Medios de comunicación oficial on-line y medios asociados

equipos&talento

RRHHDigital

PYMES

ejecutivos

DOSSIER EMPRESARIAL

Colaboradores

edipe

FNOR

APeL

edipe

VALE

CANJEABLE POR UNA ENTRADA
CON DESCUENTO PARA 1 DÍA

VOUCHER

FOR A SPECIAL PRICE 1-DAY TICKET

SU NÚMERO DE VALE
YOUR VOUCHER NUMBER

PESM11RP

REGÍSTRESE ONLINE EN

www.personal-espana.com/madrid/registro

Como registrarse:

- 1 Con el número de vale, que se encuentra en la parte superior, regístrese online.
- 2 Tras su registro, usted recibirá un e-mail de confirmación con su entrada electrónica y un código de barras adjunto. Por favor traiga consigo esta entrada electrónica a la feria.
- 3 Su código de barras le permitirá en la entrada de la feria imprimir su pase y así acceder al salón profesional a través de Check-In-Express.

Después de su registro online, su número de vale queda personalizado e intrasferible. Por favor guarde tras el registro la entrada electrónica cuidadosamente y no le permita el acceso a terceros. Sin un registro online previo tendrá que realizar el proceso de registro completo en la entrada del recinto ferial y así contar dado el caso con un largo tiempo de espera.

Personal
España
Madrid

Exposición Profesional de Recursos Humanos
Exhibition for Human Resource Management

18 y 19 de mayo 2011

horario: 9:30 - 14:00 / 16:00 - 19:00

Feria de Madrid | Pabellón 1

Medios de
transporte oficiales

renfe

www.personal-espana.com



Conferenciantes principales

TOMÁS PEREDA RIAZA

Miércoles 18 de mayo de 2011

Foto: CONFERENCIANTES BCC



Tomás Pereda Riaza
Director de RR.HH. Hertz Energy

Presentado por CONFERENCIANTES BCC



Foro de prácticas 1 ■ 10:45 – 11:45 horas



Tomás Pereda Riaza, director de Recursos Humanos para Hertz Energy Services EMEA y Secretario de FUNDIPE es licenciado en Derecho por la Universidad Complutense de Madrid.

A lo largo de su trayectoria profesional ha pasado por algunas de las compañías más importantes. Empezó en 1983 como Letrado Asesor en la División de Farmacia de Unión de Explosivos de Río Tinto, posteriormente desempeñó la Dirección de Recursos Humanos de Laboratorios Serono y hasta 1997 ocupó la Dirección General de Recursos Humanos de Ikea España. Así mismo, ha trabajado para empresas como DuPont Pharma o Leche Pascual, donde fue Director General Corporativo, así como en Iberdrola como Director Corporativo de Desarrollo de RRHH.

Durante más de diez años, Tomás Pereda ha combinado su responsabilidad como Director de Recursos Humanos con la docencia en diversas escuelas de negocios. Desde 1997, ha colaborado como profesor asociado en los programas master de RRHH de la Escuela de Negocios San Pablo CEU, Escuela de Organización Industrial y en el MBA para Directivos de IEDE.

Su condición de speaker lo convierte en un excelente orador quien cuenta con una importante experiencia ya que ha participado en multitud de seminarios y congresos sobre empresa y recursos humanos para algunos de los organismos más importantes del país como la Escuela de Organización Industrial.

CATHY O'DOWD

Miércoles 18 de mayo de 2011

Foto: CONFERENCIANTES BCC



Cathy O'Dowd
Primera Mujer en escalar el Everest por la cara Norte y Sur

Presentado por CONFERENCIANTES BCC



Foro de prácticas 1 ■ 16:45 – 17:45 horas



Cathy O'Dowd ha intentado conquistar la montaña más alta del mundo en cuatro ocasiones, y ha alcanzado la cima dos veces. Es la primera mujer en escalar el Everest por ambos lados (sur y norte).

Los años que pasó en el Everest supusieron para ella todo un doctorado en el arte de vivir. Las experiencias que vivió con personas y equipos sometidos a gran tensión, han configurado una gran personalidad que no sólo ha aplicado al deporte de montaña, si no también a sus negocios.

Cathy O'Dowd sigue siendo una aventurera en activo y no ha renunciado a nuevas hazañas. En 2003 hizo un audaz pero infructuoso intento de abrir una nueva ruta en la impresionante cara Este del Everest. En la primavera del 2004, llevó una expedición en trineos tirados por perros a través de las remotas estepas del Ártico noruego hasta el punto más septentrional de Europa. En el verano del año 2005 afrontó los escarpados muros de roca del Parque Nacional Yosemite. Un reto al que volvió en el verano del 2006.

Cathy O'Dowd creció en Johannesburgo. Una vez terminada la enseñanza secundaria se dedicó en cuerpo y alma a la escalada. Estaba terminando su master en Medios de Comunicación, en la universidad de Rhodes, y trabajando como conferenciante universitaria cuando vio un anuncio en un periódico que ofrecía una plaza en la primera expedición sudafricana al Everest. Era una de las 200 mujeres que competían para formar parte de la expedición y, finalmente, fue la seleccionada. El equipo siguió la ruta que Edmund Hillary hizo famosa. Siendo la novata del grupo, el 25 de Mayo de 1996 Cathy O'Dowd alcanzó la cumbre. Sin embargo, la experiencia tuvo su lado trágico, pues el británico Bruce Herrod, compañero de equipo, murió en el descenso.

En 1998 afrontó el reto de escalar la irreductible cara norte del Everest, donde desapareció el famoso George Mallory en 1924. El intento de Cathy terminó a pocas horas de la cumbre, cuando se detuvo para intentar salvar a una americana moribunda. En 1999 regresó, ésta vez con éxito, convirtiéndose en la primera mujer en el mundo que ha escalado el Everest por ambas caras.

Cathy O'Dowd ha escrito dos libros acerca de sus experiencias en el Everest: „Everest: Free to Decide“ (“Everest: libre para decidir”) como coautora con Ian Woodall, y “Just for the love of it” (“Por amor a la montaña”), traducido al alemán como “Aus Liebe Zum Berg”. En el año 2000 se convirtió en la cuarta mujer en el mundo en escalar el Lhotse, la cuarta montaña del mundo en altitud.

Foto: CONFERENCIANTES BCC



JORGE CAGIGAS VILLALBA

Jueves 19 de mayo de 2011

Jorge Cagigas Villalba
Experto en innovación, management y recursos humanos, es Socio de Epictetes, una empresa dedicada al acompañamiento estratégico en la Dirección de Personas.

Presentado por CONFERENCIANTES BCC



Foro de prácticas 2 ■ 11:00 – 12:00 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.

Jorge Cagigas ha desarrollado una amplia carrera como docente en algunas de las universidades más importantes como ICADE, Universidad Antonio de Nebrija o en la Escuela de Negocios de San Pablo CEU; además ha sido miembro del consejo asesor de ESADE. Ha publicado numerosos artículos en diferentes revistas de prestigio y ha colaborado en obras especializadas en gestión de las personas, algunas de las más reconocidas son “La Gestión adecuada de personas” y “Modelos y experiencias innovadoras en la gestión de los recursos”.

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.

JIL VAN EYLE

Jueves 19 de mayo de 2011

Foto: CONFERENCIANTES BCC



Jil van Eyle

Presentado por CONFERENCIANTES BCC



Foro de prácticas 2 ■ 17:00 – 18:00 horas



Jil van Eyle ha trabajado en diferentes empresas multinacionales como director de ventas y de marketing. En 1998 escribe “40 horas en 90 minutos”, obra en la que compara la típica semana laboral con los 90 minutos de un partido de fútbol, aunando en una forma amena y divertida su pasión por el fútbol y su experiencia en el mundo de los negocios.

Jil es un verdadero “creyente” del Trabajo en equipo habiendo desarrollado el concepto del Teaming, una forma de aplicar en forma sistemática y efectiva dentro de las organizaciones el trabajo en equipo, como herramientas que permitirán luego medir e incentivar el mismo.

En sus presentaciones Jil utiliza ejemplos del mundo del fútbol en donde las aportaciones de sus amigos Louis Van Gaal y Frank Rikjaard, son una parte fundamental de las mismas.

Jil también aporta conocimientos de primera mano, de las razones del éxito del Fútbol Club Barcelona, a base de ejemplos que nos relata directamente de mano de su amigo Frank Rikjaard, con quien ha colaborado en la exitosa gestión y que participa activamente en su nueva iniciativa “El Teaming Solidario”.

En sus últimas conferencias Jil se ha centrado no tanto en el trabajo en equipo, sino más sobre conseguir un sueño. Como el mismo explica: „Comparto el mensaje de que conseguir los sueños es posible, y siempre se puede salir de cualquier crisis, hablando sobre el hecho que el Teaming, después de luchar muchos años ya se ha convertido en un movimiento internacional y que todo esto ha nacido gracias a los graves problemas de salud de mi hija“.

Foto: Feria de Madrid



Información actual de las conferencias de los Keynotes en:
www.personal-espana.es/madrid

UNA VISIÓN PRÁCTICA DE LA CONCILIACIÓN LABORAL



Antonio Ureña
Director de Recursos Humanos
Fundación CNIC Carlos III
Profesor de Teorías de la Igualdad
Universidad Carlos III de Madrid

El concepto de conciliación de la vida familiar y laboral, obsérvese que situamos la vida familiar en primer lugar dentro del binomio, es un concepto cultural y como tal requiere una asunción paulatina a través del correspondiente proceso educativo. Aquí precisamente estriba la dificultad de su asimilación pues tiene que luchar contra otros conceptos culturales fuertemente consolidados a lo largo del tiempo, entre ellos los roles asignados a cada sexo que todavía perduran.

Algunas ideas y conclusiones interesantes que han sido objeto de debate en mis clases sobre teorías de la igualdad pueden ayudarnos a situar el tema de la conciliación en sus justos términos:

- Existe la idea generalizada de que el trabajo impone obligaciones y la vida familiar sólo deberes privados de menor entidad. Muy al contrario, no se puede afirmar, por ejemplo, que la obligación de educar a los hijos tenga menor entidad que aquellas que derivan de un contrato de trabajo.

- La afirmación de que la conciliación beneficia a todos, al trabajador, al empresario y a la sociedad, es un axioma demostrable en la experiencia de otros países con una tradición de bienestar social más arraigada.

- La conciliación de unos trabajadores no puede estar basada en la precariedad laboral o la explotación laboral de otros. Conciliar no consiste en dejar a nuestros hijos en manos de empleadas de hogar (mujeres) mal pagadas y sin derechos sociales.

- La conciliación laboral no es un concepto abstracto, requiere, un profundo cambio estructural que afecta a los horarios de trabajo españoles.

- La conciliación es una conquista personal: Un buen empleo es aquel que nos permite desarrollarnos en toda nuestra dimensión personal, los buenos candidatos buscarán empresas que concilien.

- Conciliar es un objetivo serio que requiere medidas serias. No estamos abordando un problema de fondo si nos limitamos a poner en la empresa una sala con aparatos de gimnasia para que los trabajadores se pongan en forma en las horas muertas del medio día. Tampoco se concilia por el hecho de cambiar el género de las palabras en el convenio colectivo.

- Urge implantar una cultura de la productividad centrada en la obtención de resultados y en la consecución de objetivos más que en la prolongación de la jornada de trabajo. España es el país de nuestro entorno con los horarios de trabajo más amplios pero con baja

productividad. Está claro que la productividad no depende del tiempo de dedicación, sino de la consecución de objetivos

- Las medidas de conciliación no deben ir destinadas a la mujer. Este es un error muy común incluso en las campañas publicitarias oficiales.

- Las medidas de conciliación pueden suponer un ahorro para la empresa, sobre todo potenciando los contratos a tiempo parcial, las jornadas continuadas que ahorran costes de comedor, el teletrabajo que ahorra costes de instalaciones, la supresión o reducción de viajes y reuniones a través de las nuevas tecnologías que ahorran costes de transporte y dietas, la motivación del personal que ahorra costes de absentismo, la cultura de la eficiencia que aumenta la productividad.

Sugiramos para terminar un ejercicio práctico, pónganse como primer objetivo reducir a la mitad el número de reuniones y reducir a la mitad la duración de las mismas, el tiempo es oro.



Saludo continuación

► **P.1** el gobierno y los agentes sociales van a trabajar juntos por la recuperación, sumando esfuerzos y comprometidos más que nunca con el bienestar social, presente y futuro de los españoles.

El Acuerdo aborda una reforma muy profunda, la más ambiciosa hasta este momento de las políticas activas de empleo. La filosofía de este cambio es atender, proteger y contratar. Atender mejor a las personas desempleadas, en los servicios públicos de empleo, de una forma más personalizada, a través de un itinerario individualizado de inserción sociolaboral que va a ser un derecho de cada desempleado. Proteger, porque este Gobierno ha dejado claro que no va a abandonar a las personas que más nos necesitan, pero pasando de una política pasiva de protección a una política activa al vincular la percepción de una ayuda económica con la realización de un proceso formativo que prepare a la persona para volver a encontrar un trabajo en lugar de depender de un subsidio.

Y finalmente, contratar. El plan de choque que hemos puesto en marcha para fomentar la contratación de jóvenes y las personas en paro de larga duración –una iniciativa de carácter urgente y excepcional que estará en funcionamiento durante un año–, está diseñado para promover un adelantamiento de las decisiones de contratación laboral de las empresas a través de incentivos. Estos incentivos se materializan en una importante reducción en las cotizaciones a la Seguridad Social para las empresas que contraten durante los próximos doce meses a estos colectivos de desempleados, a través del contrato a tiempo parcial. La reducción de la cotización será del 100% para las empresas pequeñas y medianas –aquellas que tienen menos de 250 trabajadores– y del 75% para las empresas más grandes –de más de 250 trabajadores– y va ligada a la obligatoriedad de que los contratos realizados supongan un aumento de la plantilla de la empresa.

Tenemos por delante un programa amplio de trabajo para desarrollar que comprende también la culminación del desarrollo de la reforma laboral, una reforma de calado y con un grado de equilibrio suficiente, que va a permitir que, iniciada la recuperación, el tránsito entre el trabajo temporal y el trabajo indefinido sea más fácil e intenso

EXITO SE ESCRIBE CON „E“ DE EQUIPO



Miguel Angel Violán
Periodista y Escritor
(Conferencia y profesor.
Autor del libro „El Método Guardiola“)

Liderar personas es mejorarlas.

Sólo así cabe concebir el liderazgo a comienzos del siglo XXI en organizaciones que actúan en entornos complejos y donde el talento bien implementado marca la diferencia.

De esta manera los buenos líderes del momento son desarrolladores de las capacidades de su gente. Con su día a día, la mejoran. Con exigencia. Pero dando confianza. Y aportando ejemplo.

Entiendo que Pep Guardiola, el celebrado entrenador del FC Barcelona, es un ejemplo de cuanto digo. A él le dediqué mi investigación de dos años en el libro „El Método Guardiola“, un análisis de sus valores manageriales. Y entre ellos, el sentido común, entendiendo como tal la capacidad de

reflexionar teniendo en cuenta a los demás.

Para mejorar a los que nos rodean, debemos amar lo que llevamos entre manos. Hacer lo que amamos y amar lo que hacemos, sabiduría que condensó tan bien el fundador de Apple, Steve Jobs, en su magistral discurso en la Universidad de Stanford.

Si amamos lo que hacemos, amaremos también a aquellos que con nosotros lo hacen: nuestros Recursos Humanos. Semillas de talento que precisan condiciones propicias para germinar.

Y eso es precisamente un líder óptimo de nuestro tiempo: un fertilizador de talentos. Crea las condiciones para la mejora personal, construye un clima laboral estimulante y, a partir de estas premisas, aspira a la excelencia como meta. Contando siempre con sus compañeros de viaje. Predicando con el ejemplo como requisito previo a exigir.

„-Nunca exijo a los otros lo que no me exijo a mí mismo“ -apuntaba sabi-

amente Pep Guardiola, algo más que un entrenador de fútbol: un director de Recursos Humanos comprometido con la búsqueda de la excelencia.

Sus éxitos deportivos avalan esta filosofía de vida y trabajo: liderazgo para tener los mejores profesionales en el mejor y más constructivo ambiente de trabajo.

En el campo del fútbol de alta competición hemos visualizado esta filosofía en los logros -brillantes y crecientes- de la plantilla del FC Barcelona, talento y compromiso en estado puro en pos de las mayores gestas.

Se percibe en las transmisiones deportivas. En los gestos. Los rituales antes del inicio del partido. La manera de celebrar los goles. El tono mesurado con que se reciben los triunfos.

Sólo un buen liderazgo catapultará a un buen equipo.

Porque EXITO se escribe precisamente con „e“ de EQUIPO.

(Los buenos líderes lo saben).

LOS COSTES INVISIBLES: LA COMPLEJIDAD DE LOS HORARIOS LABORALES Y SOLUCIONES WEB 2.0



Jordi Ojeda Rodríguez
 Doctor ingeniero industrial
 Profesor del Departamento
 de Organización de Empresas
 de la Universidad Politécnica
 de Cataluña
 Director de Rational Time

La evolución de la sociedad actual provoca cambios importantes en la gestión del horario laboral:

Nuevas estructuras familiares y una concepción moderna del uso del tiempo personal exigen la necesidad personal de poder conciliar la vida laboral y la personal. La competitividad global en un contexto de crisis requiere de elementos de flexibilidad para poder adaptarse a los cambios en la demanda y aumentar la competitividad.

Estas dos premisas provocan una tendencia hacia un modelo de horarios individualizados para cada persona que, a su vez, mutan día a día o semana a semana, complicando la labor de los

gestores del horario de las empresas y organizaciones. El nuevo paradigma de la gestión del horario laboral convierte en un verdadero instrumento que da respuesta a los nuevos retos planteados, con dos impulsores claves en el proceso de cambio: por un lado, la aplicación de sistemas de optimización y, por otro, un uso intensivo de las tecnologías de la información y de la comunicación y de la web 2.0. Los dos impulsores permiten obtener notables ventajas cuantitativas (medibles económicamente) y cualitativas (relacionadas con el bienestar de las personas, también con un impacto económico, aunque difícil de cuantificar).

Las ventajas cuantitativas sobre la empresa u organización son las siguientes:

- disminución de costes con un óptimo dimensionamiento de la plantilla,
- reducción del número de horas extras,
- reducción del absentismo y de la ro-

tación de personal,

- disminución importante del número de incidencias, facilidad para la consulta de información y registro de todos los eventos que afectan al proceso de gestión de los horarios.
- asistencia a la toma de decisiones ante una urgencia o cambio en la planificación o programación,
- y la disminución de la dedicación de los responsables de organizar el tiempo de trabajo del personal, que podrán invertirlo en tareas de mayor valor añadido y más relacionadas a su especialidad.

Sin embargo, el efecto más grande lo constituye sin duda la posibilidad de adaptar la capacidad de producción o de servicio a las necesidades de la demanda en cada período de tiempo asegurando un nivel de servicio con la máxima calidad. Existen diferentes tipos de soluciones como la anualización de la jornada, la utilización de bolsas o cuentas de horas, la selección del horario de un conjunto de posibles patrones o soluciones híbridas entre

las mencionadas, además de poder planificar de forma asistida las vacaciones y los permisos.

La dignificación y mejora de los procesos de gestión del horario provocan una disminución de la conflictividad y un aumento de la sensación de equidad. En definitiva, hay una evidencia de la mejora del clima laboral y, consecuentemente, de la satisfacción del personal, con el correspondiente beneficio que supone la posibilidad de retener el personal y la de atraer talento a nuestras empresas u organizaciones, utilizando la gestión de los horarios laborales como un elemento diferenciador.

Los Horarios 2.0 suponen un nuevo paradigma en la gestión de los horarios del personal. Las empresas y organizaciones están en situación de adaptarse a los nuevos retos planteados por la sociedad y el mercado, o, por el contrario, pagar los costes cuantitativos y cualitativos de no hacerlo.

Asesoría ■ Consultoría

NUEVA TENDENCIA EN LA GESTIÓN DEL ABSENTISMO



Mª del Mar Vázquez de Parga
 Consultora
 MedHelp

Las empresas españolas llevan tiempo tratando de reducir sus tasas de absentismo, dado que el coste que tiene en su organización es de tal trascendencia que afecta directamente a

su cuenta de resultados. Por lo tanto, es un tema que preocupa a los accionistas, a la dirección, a los responsables de salud de las empresas, a la Seguridad Social, al Gobierno; a todo el mundo en general, para ser más competitivos.

La preocupación en sí misma, no soluciona las cosas; debemos pasar a ocuparnos de los problemas con carácter inmediato, de cara a atajarlos cuanto antes.

El sistema que tenemos en España favorece que el absentismo sea un problema perseguido desde muchas ópticas, pero en el que no se interviene hasta que el trabajador acude al médico de cabecera para justificar la baja y ésta llega a la empresa.

Una tendencia que cada vez va teniendo más calado en las empresas, consiste en la externalización de la gestión de su absentismo a proveedores especializados, requiriendo a sus em-

pleados la notificación de la ausencia a enfermeras, pues esto implica una intervención inmediata en el problema de salud, demostrando resultados que reducen sus tasas de absentismo significativamente. Está claro que los métodos tradicionales de gestión del absentismo no solucionan el problema. Es el momento de hacer una reflexión y de caer en la cuenta de que actuar tarde en este asunto implica una deficiente gestión del mismo y un gran coste para la empresa.

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 educación 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 la Personal España 2011 en el 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 educación 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 gerencia del conocimiento en las empresas. Los visitantes tienen múltiples oportunidades de intercambio con expertos en los temas de desarrollo de personal, liderazgo y educación continua. Además del contacto en los stands de la feria, pueden discutir e intercambiar experiencias con colegas sobre casos específicos en el Meeting-Point. De esta forma, los participantes de la discusión pueden aprender de las experiencias de los demás, y al mismo



Desarrollo Personal

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 educación continua a través de las conferencias en los foros de práctica y discusiones con un panel de expertos y podrán así recibir consejos útiles e inspiración para su trabajo diario.

En la "Zona de Acción Entrenamiento", 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

UNA MIRADA A LOS ENTORNOS PERSONALES DE APRENDIZAJE



Antonio Pérez Chacón
Director de Operaciones
Learning Review España

Decía Stephen Downes en E-learning 2.0 que las estructuras y las organizaciones anteriores a Internet se habían destruido; entendimos que el e-learning era un instrumento fundamental en esa ruptura que se estaba produciendo.

Pero lejos quedan aquellos años donde los LMS (Learning Management System) nos parecían la "panacea" de los sistemas para adquirir conocimientos

aprovechando las TICs (Tecnologías de la Información y la Comunicación). Los Entornos Virtuales de Aprendizaje parecían tenerlo todo: control de la información, estaban centradas en los contenidos, facilidades para la comunicación on-line y off-line, facilidades para la colaboración y la evaluación... Nada podía igualar a una sólida Aula Virtual, fuere Blackboard, Moodle, Sakai... superaban al profesor como fuente de conocimiento, se trataba de la unión entre personas y recursos.

Poco tiempo después nos hemos dado cuenta que debemos de huir de fuentes únicas de conocimiento, normalmente compuestas por entornos artificiales, con falta de feedback, con

lazos de comunicación muy débiles, donde la motivación en la mayoría de los casos brilla por su ausencia. Hemos descubierto, por fin, que el aprendizaje es el proceso de conectar distintas fuentes de información, generalmente distribuidas en nodos, y que nuestro aprendizaje continuo debe de consistir en alimentarse de dichas fuentes.

Estas nuevas posibilidades aprovechan sobre todo la Web Social, las nuevas Aplicaciones Web, y las Redes Sociales, centrándose así en el alumno/a.

De todo esto surgen los denominados PLE (Personal Learning Environment), Entornos Personales de Aprendizaje, que no debemos confundir con aplica-

ciones, sino que son sistemas que ayudan a la gestión que el alumno hace de su propio aprendizaje, cómo lo controla y gestiona.

Se trata del deseo de fijar objetivos, asimilar, adaptar, compartir con los demás y reutilizar los contenidos, y lograr de esta manera los objetivos de aprendizaje (Wikipedia Dixit).

Es la perfecta sintonía entre las personas, los recursos y las herramientas (Google, Twitter, Gmail, Zoho, Wikipedia, Spotify, Flickr, Facebook, YouTube, Slideshare, Wordpress, Blogger, Del.icio.us, Frieenfeed...), al resultado que salga de esta red, podremos llamarlo sabiduría.



ASPECTOS PARA MEJORAR EL RENDIMIENTO DE LA FORMACIÓN CONTINUA



Jose Luis Salguero
Presidente
AENOA

Para sobrevivir, las empresas deben mejorar los niveles de eficiencia y aportar un mayor valor a los clientes. Para ello formar rápida y adecuadamente a los empleados es un factor clave que requiere un posicionamiento nuevo. Aquí se plantean ideas clave que se deben tener en cuenta para conseguir este objetivo.

1-La primera es identificar lo que aporta valor a la empresa. Realizando un análisis de este apartado, se puede llegar a las herramientas de formación que pueden incrementarlo. Por ejemplo, algunos instrumentos claves son la captación de nuevos clientes, la mejora del Rendimiento de los comerciales, el aumento de la venta cruzada, la detección y la gestión de la morosidad y la retención de los mejores profesionales.

2-Una vez identificado lo anterior, que aportar valor, lo que se obtiene es un conjunto de contenidos y unos destinatarios diversos. No se pueden compartir las ideas con todos de la misma forma: la formación tiene que ser seg-

mentada de rápida difusión, corta, de aplicación directa y con bajo presupuesto. Por tanto, una formación segmentada es la segunda llave.

3-La tercera clave es el llamado aprendizaje informal, para aprovechar el conocimiento de los mejores profesionales. El modelo no debe limitarse a la figura del tutor o profesor, sino que debe extenderse hacia la experiencia del resto de participantes en la formación, de los profesionales que viven el día a día del negocio.

4-Disponer de una plataforma de formación que permita la edición en múltiples formatos y la difusión por diferentes canales. Que se pueda adaptar a la forma de trabajar y no a la inversa. Que permita gestionar toda la formación y hacer una evaluación continua de los empleados y que sea compatible con otras herramientas de gestión empresarial.



UN CRECIMIENTO IMPARABLE PARA LA FORMACIÓN ON-LINE



José Ignacio Ustaran Muela
Presidente
APEL

La evolución de los procesos sociales en la web ha provocado un cambio de paradigma que afecta a los procesos formativos on-line y que nos obliga, cuanto menos, a repensar su desarrollo a partir de ahora. Aprender es ahora más que nunca una labor de equipo en un entorno, el de la "web 2.0", donde los contenidos ya no son producidos por unos pocos, porque el conocimiento se revela como fruto de la colaboración. El alumno es el protagonista principal como parte de una comunidad donde se valora su participación y donde cuenta con multitud de herramientas para sincronizar en tiempo real el ritmo de aprendizaje con el resto de sus compañeros dispersos por el globo terráqueo.

El e-learning se enfrenta así a un enorme abanico de posibilidades, a un crecimiento imparables que resulta de incorporar las herramientas de la web 2.0 a los procesos formativos: blogs y wikis que permiten incorporar en tiempo real comentarios e información crítica generando debates e incluso in-

corporando a otros participantes casi "sobre la marcha"; plataformas especializadas que permiten compartir almacenar y compartir recursos como archivos de audio, vídeos, fotografías etc. Es decir, nuevos espacios de expresión a los que se puede acceder sin límite de barreras espacio temporales y que además de la red también se extienden otros soportes como la telefonía móvil.

Según datos recogidos a lo largo de estos últimos años por Eurostat, la formación e-learning está experimentando un crecimiento significativo en las empresas de todo el mundo y aunque es variable según los países, este crecimiento es constante. En el caso de España, por ejemplo, las cifras marcan un aumento del 22 al 33 %.

Asistimos a una e-evolución de los entornos formativos marcados por un nuevo espacio de interacción social donde ya aprendemos interconectados. Un cambio en definitiva que supone abrir las puertas a nuevas fórmulas para el aprendizaje y sentar las bases a nuevas estructuras innovadoras sometidas a cambios constantes.

Es en este contexto donde el e-learning poco a poco empieza a abandonar su consideración de "solución estratégica" para pasar a ser una herramienta habitual.

MIÉRCOLES 18 DE MAYO DE 2011 Horario 9:30 – 19:00 (pausa de 14:00 – 16:00)

FORO 1



Foto: Antonio Ureña

■ 10:00 - 10:30

Una visión práctica de la conciliación laboral

Esos jefes que predicán con el ejemplo llegando los primeros y yéndose los últimos (¿quién no ha oído esta frase en boca de su jefe?) están contribuyendo a perpetuar el modelo productivo español basado en la dedicación y no en el resultado. En la promoción empresarial se ha premiado el estatismo en lugar de el dinamismo, se ha potenciado la picaresca (cigarros, máquinas de café, desayunos, comidas prolongadas, realización de gestiones personales en el trabajo, etc...) en lugar de la eficacia para la consecución de objetivos tangibles que nada tienen que ver con el tiempo.

El Centro Nacional de Investigaciones Cardiovasculares (CNIC) obtuvo en 2009 el premio nacional de la Fundación Alares a la conciliación en el ámbito de las PYMES. Igualmente en el 2010 obtuvo una mención especial de los premios Human Capital a la mejor estrategia empresarial basada en personas.

Ponente: Antonio Ureña, Director de Recursos Humanos, Fundación CNIC Carlos III, Profesor de Teorías de la Igualdad, Universidad Carlos III de Madrid



Foto: CONFERENCIANTES BCC

■ 10:45 - 11:45

Su condición de speaker lo convierte en un excelente orador que cuenta con una importante experiencia ya que ha participado en multitud de seminarios y congresos sobre empresa y recursos humanos para algunos de los organismos más importantes del país como la Escuela de Organización Industrial.

presentado por CONFERENCIANTES BCC

Conferenciante principal: Sr. Tomás Pereda Riaza

■ 12:00 - 12:30

1 año 100 clientes: Tendencias y necesidades

- Moda (37%): Cliente de 200 empleados, 2 empresas, 2 centros de trabajo.
- Situación de partida: Nómina y Administración de personal internalizada (60%) o externalizada (40%) sin autoservicio (95%) ni herramientas de gestión integradas de RRHH (85%). Funciones no especializadas (64%) y gestión centralizada (40%).
- Necesidad: proyecto asumible para desplegar autoservicio (90%) y tener una base integrada sobre la que progresivamente evolucionar los procesos de gestión de RRHH (65%)
- Tendencia: establecer un proceso de mejora continua de la gestión de RRHH

A3 Software

Ponente: Jordi Marfany, Director de la Unidad de Negocio HCM de Wolters Kluwer

■ 12:45 - 13:15

Audalia Stepstone

Foto: APeL

■ 13:15 - 14:00

Las claves del éxito en proyectos e-learning a debate

Los contertulios, provenientes de importantes empresas de formación y con amplia experiencia en el desarrollo de proyectos e-learning, debatirán sobre cuales son factores que más influyen en el éxito de proyectos e-learning en las empresas, tanto en cuanto a la satisfacción de los alumnos, como en la consecución de los objetivos del itinerario formativo y el ROI del proyecto APEL

Ponentes: Sr. Mario Stofenmacher - Director División Formación e-learning de Tea-Cegos. Sr. Jordi Herrera - Director Comercial de Eureka Media, Sr. Diego Garrido - Director de Negocio Formación y Desarrollo de Ingenia

Moderación: Sr. José Ignacio Ustaran Muela - Presidente de APeL

■ 16:00 - 16:30

Los costes invisibles: la complejidad de los horarios laborales y soluciones

Rational Time | Ponente: Sr. Jordi Ojeda



Foto: CONFERENCIANTES BCC

■ 16:45 - 17:45

Es la primera mujer en escalar el Everest por ambos lados (sur y norte). Ha estado cuatro veces en las laderas de la montaña más alta del mundo, alcanzando la cumbre en dos ocasiones.

Ella ha estado en la montaña como la mujer 'representativa' del equipo y como líder de expedición. Ha trabajado en colaboración con una variedad de equipos internacionales cooperando en rutas conocidas y ha escalado en un equipo intentando una ruta nueva, la única expedición en la cara este. Ella ha afrontado la 'peor tormenta en la historia del Everest' y los aludes gigantes en la cara de Kangshung y se ha enfrentado valientemente a miembros beligerantes del equipo. Cathy ha experimentado tanto la emoción de la cumbre como la realidad del fracaso, y ha pagado el precio más alto con la pérdida de compañeros de cordada.

presentado por CONFERENCIANTES BCC

Conferenciante principal: Cathy O'Dowd



Foto: Observatorio

■ 18:00 - 18:45

El impacto de las Redes Sociales en la empresa y su integración con RR.HH

¿Cómo han afectado las Redes Sociales a RR.HH.? ¿Se debe prohibir el uso de redes sociales en las empresas?, Ventajas y desventajas del reclutamiento y selección 2.0, El Director de RR.HH ¿debe estar presente y activo en la Red?

Observatorio de Recursos Humanos y RR.LL con la colaboración de Pedro Rojas

Ponentes: Pedro Rojas, Director del Programa de RR.HH. 2.0 en el Instituto de Innovación Digital de las Profesionales (INESDI) y autor de: "Reclutamiento y Selección 2.0" (Editorial UOC). José Miguel Bolívar, Director de RRHH en Life Technologies, profesor, consultor artesano, coach y autor del blog "Optima Infinito" Santiago García, Socio Director de JacobsLand Partners y especialista en RR.HH. 2.0.

Moderación: Sra. María Teresa Saénz Blanco

FORO 2



Foto: Miguel Ángel Violán

■ 10:00 - 10:30

PEP GUARDIOLA:**¿Es un Director de Recursos Humanos...perfecto?**

¿Cómo se explican los éxitos descomunales del entrenador azulgrana? Por su gran sentido común, en opinión del conferenciante Miguel Ángel Violán, quien en media hora analizará los valores y factores clave de éxito de Pep como gestor de personas y divulgará anécdotas ilustrativas de su libro „El Método Guardiola“, uno de los más vendidos del momento en Cataluña.

Ponente: Miguel Ángel Violán, periodista y escritor, es autor de "El Método Guardiola", libro en que mantiene la tesis que el entrenador azulgrana es un ejemplar director de Recursos Humanos y que entre sus muchos valores el sentido común es el principal.

■ 10:45 - 11:15

Cómo gestionan las empresas con más éxito su absentismo laboral.

La gestión del absentismo en las empresas más competitivas y con más éxito es mediante la intervención personal e inmediata del problema, a través una innovadora solución que aporta un beneficio social al empleado e importantes ahorros en costes. Logre que su empresa sea más eficiente y competitiva. Casos de éxito.

MedHelp

Ponente: M^a del Mar Vázquez de Parga Calvo - Consultora Senior de MedHelp Entre los diferentes cargos ha ocupado los siguientes: Directora de Gestión y Servicios Generales del INSALUD, Directora RRHH de Qualia Residencial, Socia Consultora de Global Health, y Directora Territorial Zona Centro Grupo SAR. Actualmente Senior Consultant para el sector público en MEDHELP

■ 11:30 - 12:15

Generando una cultura de desarrollo profesional en Liberty Seguros

EEC Escuela Europea de Coaching Ponentes

Ponentes: Eva López-Acevedo, Socia-fundadora y Directora Ejecutiva de La Escuela Europea de Coaching; Carmen Alonso, responsable de Formación y Desarrollo, Liberty Seguros.

■ 12:30 - 13:15

Mesa debate organizada por Foro Recursos Humanos

Moderación: Francisco García Cabello

■ 13:30 - 14:00

Top Employers España

■ 16:00-16:45

El Inglés como Lingua Franca en la Sociedad del Conocimiento" del 18 de Mayo de 1600 a 1645.

CAPMAN Testing Solutions

Ponentes: Sr. Steven van Schalkwijk, CEO, Capman Testing Solutions; Joaquín Mouriz, Director de Relaciones Institucionales de la Escuela Europea de Negocios y Director de Comunicaciones de la Asociación Nacional de Empresas de Internet ANEI. También participara un Representante académico de una Universidad Española, para darnos el punto de vista académico ¿Cómo estamos? ¿A qué aspiramos después de Bolonia?

Moderación: Sr. Rober Taracido Ruiz, Director Marketing & Ventas, Capman Testing Solutions.

■ 17:00-17:30

Análisis de riesgos y puntos críticos de la Formación**Continua que deben vigilar los RR HH**

Los responsables de Formación y de Recursos Humanos de las empresas deben controlar todos los aspectos críticos de la Formación Bonificada, con especial atención en la cofinanciación privada, colectivos prioritarios, Información a la Representación Legal de los Trabajadores y las inspecciones en tiempo real, EPI, exposit, junto a las incidencias de las conciliaciones no conformes.

AENOA

Ponente: José Luis Salguero Romero, Presidente de AENOA

■ 17:45-18:15

NO GASTE EN FORMACIÓN...

No gaste en formación, invierta en personas. La identificación, medición y desarrollo del talento dentro de las organizaciones es un tema central en la gestión del capital humano de las empresas actuales. Muchos son los proyectos y publicaciones que abordan el tema, pero son pocos los que muestran experiencias prácticas de éxito, y menos aún los que consiguen conectar los resultados de desarrollo con la estrategia de negocio. Quid Business Solutions se complace en presentar un caso de éxito en el desarrollo de las competencias profesionales genéricas, que correlacionan con el éxito profesional, en la siempre exigente y competitiva industria farmacéutica.

Quid Business Solutions

Ponente: Sr. Ignacio Neble, HR Development Responsable de CHEMO Group.

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 Coronado de la empresa Salvia 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.



Programa Foro de Prácticas

Última actualización 14.03.11

JUEVES 19 DE MAYO DE 2011 Horario 9:30 – 19:00 (pausa de 14:00 – 16:00)

FORO 1

■ 10:00 - 10:45 

Mesa Debate, Organizada por AEDIPE Centro

■ 11:00 - 11:45 

Mesa Debate, Organizada por Learning Review

■ 12:00 - 12:30  

“Los Valores de la organización como eje vertebral del crecimiento empresarial”

ESIC BUSINESS & MARKETING SCHOOL

Ponente: Angel Javier Vicente Pérez, Director de Recursos Humanos de Grupo Intereconomía y profesor de ESIC Business & Marketing School.

■ 12:45 - 13:15

My Oxford English: formación e-learning de calidad y máxima eficacia solo para hispanohablantes

OXFORD UNIVERSITY PRESS ESPAÑA

■ 13:15 - 14:00 

Como convertir los costes indirectos de personal en directos, incrementando el control del personal, la motivación y eliminando el despilfarro, concluyendo en un incremento de beneficio económico.

En las empresas industriales el coste de personal puede ser una de los gastos más importantes junto con la de consumos, en las empresas de servicios suele ser la primera, y los costes indirectos en empresas de facturación entre 3-36 millones de euros, puede llegar a estar cercano al 50% del coste de directo, si ponemos medios para controlar el coste directo, ¿por qué no evitamos el despilfarro en los indirectos, haciéndolos directos? Lo que nos interesa no es el por qué, es el CÓMO.

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

Moderación: Sra. María Teresa Saénz Blanco

Ponentes: Carlos Freire Chicharro, Director General de CAIRE

■ 16:00 - 16:45 

Prevención del acoso laboral, el papel de RR.HH.

La prevención primaria tiene como objeto las condiciones organizativas del trabajo. Dichas condiciones junto a las características de los ocupantes de los puestos y la interacción entre ambos, pueden dar lugar a conductas de acoso. Desde RR.HH se tiene el conocimiento de las características intrínsecas de las empresas, así como el de las personas que las conforman. De forma integrada la prevención debería estar presente en la organización del trabajo, que no deja de ser la organización de las personas. El diseño de lo primero y la adecuación de lo segundo se conocerían como prevención primaria, que es la herramienta más eficaz para evitar el daño a la salud de los trabajadores.

Ponente: David Piélagos Solís

Técnico en Prevención de Riesgos Laborales, FREMAP-CAPITAN HAYA

Foto: CONFERENCIANTES BCC

FORO 2

■ 10:00 - 10:45 

Personalidad Laboral 3.0

RRHH Digital

Ponente: Eduardo Vizcaíno de Sas, Consejero Delegado de Saville Consulting



■ 11:00 - 12:00

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.

presentado por CONFERENCIANTES BCC

Conferenciante principal: Jorge Cagigas

■ 12:00 - 12:45 

Selección on-line: nuevos modelos para nuevas necesidades

yaencontré.com

Ponentes: Meritxell Puig, Product Manager, yaencontre.com; José Fernandez Castañeda, Director de Negocio yaencontre.com; Victoriano González, HR Manager Pepsico

■ 13:00 - 13:30

Cómo gestionan las empresas con más éxito su absentismo laboral

La gestión del absentismo en las empresas más competitivas y con más éxito es mediante la intervención personal e inmediata del problema, a través una innovadora solución que aporta un beneficio social al empleado e importantes ahorros en costes. Logre que su empresa sea más eficiente y competitiva. Casos de éxito.

MedHelp

Ponente: M^a del Mar Vázquez de Parga Calvo - Consultora Senior de MedHelp

Entre los diferentes cargos ha ocupado los siguientes: Directora de Gestión y Servicios Generales del INSALUD, Directora RRHH de Qualia Residencial, Socia Consultora de Global Health, y Directora Territorial Zona Centro Grupo SAR. Actualmente Senior Consultant para el sector público en MEDHELP

■ 13:30 - 14:00

Beneficios y ventajas que aporta el Coaching ejecutivo a la Productividad y la Competitividad de las empresas.

Ágora Coaching Profesionales



■ 16:00 - 16:45 

La complicidad persona-empresa, factor de éxito en la gestión del talento.

En toda relación positiva, la confianza juega un papel básico. En la vida de una organización también. Cuando la persona se involucra activamente en su mejora profesional y la organización facilita los recursos necesarios para su crecimiento, puede aparecer la complicidad. ¿Es posible desarrollar este tipo de entornos? ¿Qué hacen para ello las empresas innovadoras en gestión del talento?

Foro Recursos con la colaboración de iic Instituto de Ingeniería del Conocimiento

Moderación: Francisco García Cabello

Ponentes: David Aguado, Director de Gestión del Talento en Instituto de Ingeniería del Conocimiento y Profesor de Dirección de RRHH en la Universidad Autónoma de Madrid. Álvaro Vázquez, Director General de Recursos Humanos y RSC. Orizonia Corporación; Directivo Vodafone España.



■ 17:00 - 18:00

Jil van Eyle dejó aparcada su vida de lujo y exceso cuando nació su hija Mónica con una grave enfermedad. Luchar por ella le ha transformado por dentro y por fuera. También le ha inspirado una sencilla idea, el 'teaming', una iniciativa solidaria basada en hacer equipo donando cada mes un euro del salario.

“Mientras mi hija estaba en la UCI, me empecé a fijar en el personal que la atendía, con qué cariño la trataban y se esforzaban por salvarla, y sentí ganas de cambiar mi vida” Jil Van Eily

presentado por CONFERENCIANTES BCC

Conferenciante principal: Jil Van Eily

Foto: CONFERENCIANTES BCC

Programa MeetingPoint

Última actualización 14.03.11

MIÉRCOLES 18 de Mayo

● 11:00. Reclutamiento de personal
MULTIÓPTICAS

“Dificultades del reclutamiento en perfiles técnicos”

Juan Carlos Quesada – Responsable de Formación que expondremos en dicha ponencia.

● 12:00. Contabilidad de sueldos.
ASEFARMA

“El pago de atrasos en materia salarial”

Eva María Illera Rodríguez – Responsable de Recursos Humanos

● 16:00. Desarrollo de personal
SHELL

“El reto de crear Líderes del Futuro”

Noraida Pérez – MED/Egypt HRAM Lubs Supply Chain, G&P Spain

● 17:00. Jefes de departamento RRHH
OFFICE DEPOT

“¿Jefe de RRHH O Gestor de Personas?”

Susana Ortega – Manager Human Resources

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.

Contacto:

NURIA CORONADO

Coordinadora del Meeting Point

Tel.: 91- 657 4281

Movil: 667 022 566

E-mail: nuria@salviacomunicacion.com

JUEVES 19 de Mayo

● 11:00. Reclutamiento de personal
RIZOS

“Funciones del Responsable de RRHH”

David Morel García – Responsable NBC
Diego Sánchez Esteban- Responsable de RRHH

● 12:00. Contabilidad de sueldos
EUROCOPTER ESPAÑA

José Manuel Cela Montero – Vicepresidente de RRHH

● 16:00. Desarrollo de personal
CHICCO ESPAÑA (ARTSANA SPAIN)
“Presentación de la perspectiva de la formación y desarrollo de las personas en Artsana Spain”

José M^a Berganza - Responsable de Selección y Formación

● 17:00. Jefes de departamento RRHH
TECNATOM

“Motivación, Satisfacción y Compromiso”

Pedro Blesa Radigales – Gerente de Gestión de RRHH

GERMÁN AMADO

Director de Personal España, Madrid

Tel.: 901-888041

E-mail: g.amado@messe.org



Mesa-debate



Conferencia Best Practice



Autor



Formación continua/e-learning

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

Lista de Expositores Personal España

Última actualización 14.03.11

A3 Software (Grupo Wolters Kluwer)

A3 Software es la unidad de software de Wolters Kluwer España especializada en el desarrollo de soluciones estándar de gestión para profesionales de los ámbitos RR.HH-laboral, fiscal y contable. Desde su creación en 1980, A3 Software centra su objetivo en ofrecer soluciones de valor añadido al profesional para ayudarle a realizar su trabajo eficientemente y de forma productiva, adelantándose incluso a sus necesidades.

Aedipe Centro, Asociación Española de Dirección y Desarrollo de Personas Agrupación Centro

La Asociación Española de Dirección y Desarrollo de Personas (AEDIPE) es una Asociación privada, sin ánimo de lucro que se constituyó en el año 1965. Agrupa a los profesionales que se dedican a la función de dirección y desarrollo de personas, en organizaciones públicas y/o privadas, y a quienes están interesados en actividades relacionadas con la misma. La actividad de AEDIPE-Agrupación Centro se centra en la celebración de Seminarios propios y Conferencias sobre temas de actualidad, la realización de Cursos Superiores sobre Gestión De RRHH, sobre Selección y sobre Formación y Desarrollo; así como el asesoramiento y participación en eventos organizados por terceros.

Ágora Coaching Profesionales

Primer broker especializado en proveer Servicios de Coaching y Formación ejecutiva, para la mejora de los Resultados empresariales a través de las Personas. Estos servicios siempre serán prestados por Profesionales especializados, experimentados y acreditados, aportando como valor añadido las garantías de Calidad, Comodidad y Transparencia, comprometidas por Ágora Coaching Profesionales.

AUDALIA StepStone

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

Capman Testing Solutions S.L.

Consultora de RRHH y Formación, distribuidora exclusiva de TOEIC en España con más de 20.000 examinados en 2010.

Dossier Empresarial

Periódico semanal económico-empresarial y difusión nacional. Gestiona su propia agenda informativa, informa sobre la realidad de una economía diferencial que no aparece habitualmente en los periódicos y representa más del 80% del PIB español. Proyecto dirigido exclusivamente por profesionales de la comunicación, ajeno a cualquier grupo de influencia político, económico o empresarial.

eec Escuela Europea de Coaching

La Escuela Europea de Coaching es una organización española, fundada en septiembre de 2003, dedicada a la enseñanza, difusión y ejercicio profesional del coaching. Desarrolla sus actividades en torno a dos grandes áreas: 1.- La formación, entrenamiento y Certificación de Coaches profesionales, Programa homologado por la International Coach Federation (ICF) como Accredited Coach Training Program (ACTP). 2.- Servicios Profesionales a Empresas y desarrollo Directivo. Además de realizar proyectos de Consultoría de RRHH, Procesos de Coaching individuales y a equipos etc

Ejecutivos

En ejecutivos continuamos con nuestro desafío editorial para ser cada día más un medio de comunicación eficaz y rentable para todos y cada uno de nuestros anunciantes. Con este planteamiento ampliamos nuestra línea editorial dirigida a un sector socioeconómico muy dinámico, que pide un flujo de información actualizado y vanguardista. Mantenemos nuestras entrevistas a presidentes, consejeros delegados y directores generales de grandes empresas, nuestras tribunas, estrategias, etc. y completamos la revista con secciones fijas y diferenciadas a nivel de contenidos y tratamiento periodístico, que justifican nuestro medio como dinámico y actual.

ENCUESTAFACIL.COM

Encuestafacil.com es el software de encuestas online Nº1 en Europa y Latinoamérica. Permite a los usuarios elaborar por sí mismos, de una forma rápida, sencilla y económica, encuestas que ayuden en la toma de decisiones. Permite obtener información en tiempo record y sin destinar apenas recursos. En definitiva, una gran herramienta de participación, involucra y motiva a tus empleados

Equipos&Talento

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 equiposytalentoTV, la primera televisión on-line especializada en recursos humanos en nuestro país.

ESIC BUSINESS & MARKETING SCHOOL

Centro privado fundado en 1965, es el primer Centro de Estudios Superiores de Marketing en España. Imparte titulaciones oficiales y propias de GRADO, POSTGRADO, EXECUTIVE EDUCATION, FORMACIÓN EN IDIOMAS y dispone de una EDITORIAL propia. Organiza actividades orientadas a favorecer el networking entre la actividad docente y la realidad empresarial, tanto a nivel nacional como internacional y en todos sus niveles jerárquicos, a través de la ASOCIACIÓN DE ANTIGUOS ALUMNOS, el DEPARTAMENTO DE CARRERAS PROFESIONALES, el AULA DE FORMACIÓN PERMANENTE, HOY ES MARKETING, MEET, MARKETING SUMMER COURSES, BUSINESS MARKETING COMPETITION, PREMIOS ASTER y un largo etcétera de conferencias, cursos, seminarios y encuentros.

ESL EDUCACION ESPAÑA S.L.

Empresa líder en Europa en cursos de idiomas en el extranjero para todo tipo de público y especializada en cursos para ejecutivos y profesionales. Abarcando cursos específicos para muchos sectores, y combinando tanto cursos como prácticas laborales.

Expansión&Empleo

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.

Learning Review

LEARNING REVIEW es un multimedia especializado en e-Learning, educación a distancia y 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, portal web, revista digital. Ha inaugurado la división LR Administraciones Públicas, donde se refleja la actualidad y tendencias en el sector público.

MedHelp España S.A.U.

MedHelp es un proveedor en la gestión del flujo de información con el trabajador centrada en el asesoramiento de la salud. La "Línea MedHelp" racionaliza la notificación de la baja por enfermedad del trabajador a la empresa. Como beneficio social, el trabajador y su familia cuentan en todo momento, 24 h con orientación sanitaria telefónica. Menos absentismo con trabajadores más sanos y satisfechos.

Observatorio de recursos humanos y relaciones laborales

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.

Oxford University Press España

La editorial de la Universidad de Oxford se dedica a la creación y comercialización de materiales y servicios de formación, destinados a empresas, administración pública y centros educativos. Su producto estrella es un innovador curso de inglés online llamado My Oxford English, creado específicamente para hispanohablantes. Además cuenta con los siguientes cursos para profesionales: Business Finance & Accounting, Oxford Executive English, Escuelas en Oxford y clases telefónicas.

PYV

Tecnología avanzada para el control de tiempo y asistencia, control de accesos y control de producción. PYV opera en América, Europa y Norte de África desde sus sedes en Madrid y México DF.

ZEIT Software T&A es la potente y prestigiosa plataforma desarrollada por PYV para resolver con solvencia la gestión de tiempos en RRHH. ZEITER es la amplia gama de hardware de captura de datos fabricado por PYV.

Quid Business Solutions

Compañía consultora, especializada en la implantación efectiva de los objetivos estratégicos de las organizaciones, a través del desarrollo de sus equipos y personas. Todas nuestras actuaciones y soluciones están orientadas a adecuar los recursos humanos a los requerimientos de nuestros clientes, empleando metodologías sólidas y contrastadas, así como enfoques innovadores e integrados en el negocio.

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

Precios

- Entrada por día 12 € (incluye la visita a los foros de prácticas)
- Entrada con descuento por solicitud online 6 € (también incluye la visita a los foros de prácticas)
- Entrada con descuento por solicitud online para los dos días 12 € (también incluye la visita a los foros de prácticas)

Feria de Madrid
Pabellón 1



Foto: Feria de Madrid

Rational Time S.L.

Rational Time está especializada en consultoría y proyectos de organización del tiempo de trabajo. Una de las mejores soluciones es la de flexibilizar el horario para poder adaptarse a la demanda, manteniendo el nivel de servicio con costes controlados y óptimos. Ha desarrollado un innovador software, vía Internet, que ofrece una gestión integral de los horarios del personal, mejorando la productividad.

RRHHDigital

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 Management

Success Management es un organismo de formación que directamente depende del distribuidor para las herramientas Success Insights, el líder mundial en herramientas de ayuda al desarrollo del capital humano. Así las formaciones propuestas incorporan estas herramientas que nos permiten evaluar una persona de manera completa y objetiva sobre 3 niveles de análisis: comportamiento, valores y talentos.

PYMES de Compras

PYMES de Compras, revista dirigida al mundo empresarial, se ha convertido en un referente para todos aquellos empresarios que quieren conocer los últimos avances tecnológicos que se producen en nuestro país para las pequeñas y medianas empresas.

TalentSoft-Humantech

Talentsoft es un software que evalúa, consolida y valora el Capital Humano de su empresa, combinando Gestión del Desempeño y Desarrollo de las Habilidades. Es la única solución SaaS modular que le permite integrar el ciclo completo de la Gestión del Talento: Identificación, evaluación, desarrollo y planificación.

Top Employers España

CRF Institute, la organización detrás de los proyectos Top Employers, se fundó en 1991 como una iniciativa conjunta de un grupo de académicos, periodistas, investigadores y editores internacionales. Se puso en marcha con el objetivo de ofrecer evaluación independiente y reconocimiento a las empresas. Tiene su base en Holanda, operando en 13 países de cuatro continentes. Más de 2,500 empresas y organizaciones de todo el mundo han tomado parte en nuestros proyectos.

yaencontre.com

Primer portal de empleo en dar prioridad a la calidad frente a la cantidad. Innovadores servicios, facilitan el proceso de búsqueda al usuario y permiten a las empresas encontrar candidatos afines a sus ofertas de empleo, gracias al proceso de matching entre los CV's inscritos y las ofertas publicadas según grado de idoneidad. Nos distinguimos por el pago por éxito, no por oferta. Sólo pagareis para acceder a los datos de los candidatos que os interesen

Impresión

ExpoEspecial y Organizador de la Feria:

Spring Messe Management GmbH & Co. KG
Gueterhallenstrasse 18a
68159 Mannheim - Alemania
UID-Nr.: DE 244599107
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.com
info@personal-espana.com

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.

18-19 de Mayo de 2011
Horario 9:30 – 19:00
(pausa de 14:00 – 16:00)

¿Cómo llegar?

POR AVIÓN:

El aeropuerto Madrid Barajas está ubicado a tan sólo 10 minutos del recinto ferial, y a escasos 15 kilómetros del centro de la ciudad, con la que conecta por medio del Metro (Estación Aeropuerto). Convertido en uno de los principales aeropuertos internacionales, con su novedosa T-4, garantiza las conexiones diarias de la Feria de Madrid con todas las ciudades de España y del mundo entero.

EN COCHE:

La Feria de Madrid está conectada por carretera con las principales vías de acceso y circunvalación de Madrid: M 11 (Salidas 5 y 6), M 40 (Salidas 5, 6 y 7) y A2 (Salida 7). Las Entradas Sur, Norte y Este del recinto ferial permiten acceder directamente a las distintas áreas de estacionamientos

MEDIOS DE TRANSPORTE OFICIALES:

renfe

EN AUTOBUS:

Una amplia red de autobuses permite desde distintos puntos de la ciudad llegar a la Feria de Madrid:

- Línea 112-Mar de Cristal-Alameda de Osuna-Feria de Madrid.
- Línea 122-Avda. de América-Campo de las Naciones-Feria de Madrid
- Línea 828-Universidad Autónoma-Alcobendas-Canillejas-Feria de Madrid.
- Servicio Especial S.E. en días de feria-Canillejas-Feria de Madrid.

POR METRO:

Desde cualquier punto de la ciudad se puede llegar a la Feria de Madrid a través de la Línea 8-Estación Campo de las Naciones, cuya salida desemboca en la Entrada Sur del recinto. Así mismo esta línea conecta los recintos feriales con las distintas terminales del Aeropuerto Internacional de Barajas.

TAXI:

Con paradas en cada una de las entradas del recinto ferial, más de 15.000 taxis a disposición de los visitantes de Feria de Madrid.