

**3 AÑOS  
JUNTOS**  
2006 / 2009

**RRHHDigital**

EL PRIMER PERIÓDICO ONLINE DE RECURSOS HUMANOS

Buscador

BOLETIN RSS HEMEROTECA

Portada Secciones Editorial Entrevistas Se rumorea Contratado y Despedido Empleo en RRHH RHPedia

Administración Pública Consultoría Estratégica Empresa Formación Legal Librería de RRHH Liderazgo Mercado de Trabajo Miscelánea

Quién es Quién Recolocación Responsabilidad Social Seguridad e Higiene Selección de Personal Tecnología e Innovación Trabajo Temporal

Portada > Secciones > Miscelánea

Jueves, 21 de Mayo de 2009

En el I Foro Iberoamericano de Recursos Humanos

## Cerca de 200 directivos de Recursos Humanos reflexionan sobre su papel

Actualizado Jueves 21/05/2009 00:19

RRHH Digital



RRHH Digital. Maravillas Rojo, Secretaria General de Empleo, inauguró el Primer Foro Iberoamericano de Recursos Humanos, celebrado en Madrid y organizado por AEDIPE (Asociación Española de Dirección y Desarrollo de Personas. Agrupación Centro).

Entre las empresas integrantes del Foro están ABENGOA, GRUPO NH, REPSOL YPF, GRUPO SANTANDER, SAGARGOY ABOGADOS, WALTERS KLUWERS... Como socios del proyecto, la Consultora Internacional GLOBAL GROUP y la revista especializada CAPITAL HUMANO.



Ante 200 directivos de Recursos Humanos y con Argentina, Chile y México como países invitados, la Secretaria General de Empleo, manifestó que en un contexto de crisis como el actual, "estimula escuchar a empresas hablando de compromiso con las personas", aunque, lamentablemente, "no todo el mundo es tan espléndido como las empresas aquí presentes", añadió.

En su intervención, Maravillas Rojo, abogó por la necesidad de impulsar nuevos valores empresariales. "Si hay algo que hoy necesitamos es generar confianza; la confianza y los valores son imprescindibles en el cambio de modelo en el que estamos metidos", afirmó. La secretaria general de Empleo reflexionó sobre la vuelta a "valores como el afecto o el interés individual", que consideró necesarios para salir de la crisis.

En la misma línea, apostó por aprovechar la crisis para buscar nuevos modelos y capacidades de respuesta, así como para adquirir un compromiso con el empleo y las personas.

En su opinión, estamos ante una crisis global e inédita, que requiere respuestas nuevas. "Los valores con los que se ha conformado un modelo de empresa tienen mucho peso en la causa y en la salida de la crisis. Los valores de transparencia, de responsabilidad, del interés colectivo por encima del individual, del compromiso con los proyectos, son la base de ese nuevo modelo de crecimiento al que todos estamos convocados", añadió.

La Secretaria de Estado se refirió también a la profunda evolución en la manera de trabajar y aprender en las empresas. "Quién iba a pensar hace tiempo que el compartir con otros, la innovación abierta, la imprescindible complementariedad con otros expertos... iban a ser claves en las competencias profesionales", Recordó en este sentido, que la Comisión Europea está trabajando en nuevas capacidades para nuevos empleos, y señaló que "no habrá nuevos empleos sin nuevas capacidades", y eso -añadió- sólo se puede hacer en la práctica en las empresas y en las instituciones".

Comentó asimismo los cambios producidos en las organizaciones y culturas empresariales. En este sentido, citó cómo ha cambiado, por ejemplo, el concepto tiempo y espacio (trabaja cuándo y dónde quieras (en el aeropuerto, en un hotel...)); la flexibilidad; la relación entre los miembros del equipo ("¿el equipo son sólo mis compañeros o también las empresas con las que colaboramos?)"...

"La formación para el empleo tiene que recoger estos retos, que son retos de compromiso e implicación personal", afirmó. Por ello, en su opinión, nunca saldremos solos de la crisis, "ni como personas, ni como empresas ni como país". "Saldremos complementariamente".

Por otra parte, comentó que el empleo es mucho más que un factor económico; "es también una fuente de autoestima, una vía de reconocimiento, un cauce de integración social... Estamos hablando de personas", indicó. Por ello, "ojala seamos capaces de extender en las empresas los valores de compromiso con las personas, sostenibilidad..."

Por su parte, el presidente de Aedipe Centro y director de RR.HH. de ALSA, Juan Antonio Esteban, explicó que

con esta jornada “culminamos varios meses de trabajo ilusionado y comenzamos un proyecto que nos va a acompañar en mucho tiempo”, en referencia al Primer Foro Iberoamericano de Recursos Humanos. “Para los que creemos en el valor de las personas y en el asociacionismo, este Foro era necesario, sobre todo, en un contexto de dificultades con consecuencias desconocidas como el actual. La crisis cuestionará el papel de los Recursos Humanos; por ello, tenemos que reflexionar nosotros sobre este papel si no queremos que otros reflexionen por nosotros”, señaló.

El presidente de Aedipe Centro explicó que este Primer Foro Iberoamericano, pretende ser un puente entre los profesionales de RR.HH. de ambos lados del Atlántico y un Foro de encuentro para compartir experiencias entre directivos de Recursos Humanos de empresas transnacionales con una amplia implantación en el mercado iberoamericano. “Nace, por lo tanto, para apoyar a directivos de RR.HH., en su tarea de gestionar estratégicamente a las personas, que operan en entornos geográficos y socioculturales comunes”, indicó.

Entre los objetivos de este Foro, -en su opinión, “un proyecto ambicioso y novedoso”- destacan tres. El primero, crear un espacio de intercambio de experiencia profesional y una red de contacto entre responsables de la función Recursos Humanos de empresas españolas con presencia en Latinoamérica, en temas estratégicos y operativos relacionados con la Gestión de RR HH en entornos multinacionales.

El segundo, crear y desarrollar un vínculo permanente con la Asociación Profesional de referencia, AEDIPE, de los responsables de la Función expatriados en los países en los que el Foro tenga presencia. Y el tercero, generar un conocimiento aprovechable para aquellas empresas y profesionales que expandan su actividad en el espacio geográfico y cultural en el que el Foro tenga presencia.

Por su parte, Juan Carlos Pérez Espinosa, presidente de FACTHUM y de Consultora Internacional GLOBAL GROUP, adelantó las primeras actividades del Foro, entre ellas, los Premios Anuales a la Mejor Dirección de RR.HH. de Iberoamérica; ciclos de conferencias trimestral; la creación de un espacio web, la realización de investigaciones o estudios sobre las mejores prácticas internacionales de Recursos Humanos en el entorno iberoamericano y la publicación de un libro sobre las mejores prácticas, en el espacio de la Biblioteca AEDIPE de Recursos Humanos.

Pérez Espinosa explicó también la estructura del Foro y los requisitos que deben cumplir las empresas y/o instituciones para poder pertenecer a esta iniciativa: deben ser empresas o instituciones con proyección internacional; tener institucionalizada la función de RR.HH. dentro de la organización formal y ser socio Aedipe.

#### GESTIÓN DEL TALENTO EN ENTORNOS INTERNACIONALES EINTERCULTURALES

Tras la intervención del presidente de FACTHUM, el primer Foro comenzó con la conferencia “La gestión del Talento en entornos internacionales e interculturales”, con las intervenciones de Álvaro Polo, director general de RRHH de Abengoa, Almudena Rodríguez, Directora corporativa de formación y conocimiento del Grupo Santander, y José Antonio Carazo, director de Capital Humano, como moderador.

Álvaro Polo: “La ventaja competitiva de Abengoa está en su gente”

Álvaro Polo, director general de RRHH de Abengoa (con una plantilla superior a las 23.000 personas, en más de 70 países), comenzó su intervención asegurando que la verdadera ventaja competitiva de Abengoa está “en su gente”. “Son las personas con su preparación y compromiso los que marcan la diferencia”, señaló. En este sentido, afirmó, citando a Jim Collins, que “la más brillante de las estrategias se convierte en papel mojado si no disponemos de la gente adecuada para llevarla a cabo”.

Esto nos acerca, en su opinión, al concepto de Idoneidad. “Lo primero que tienen que saber todas las empresas es hacia dónde van, y lo segundo qué funciones y personas, y alinearlas con esos objetivos estratégicos”, afirmó. Comentó también la importancia de la gestión por competencias en Abengoa, “que nos ha ayudado a ser hoy una gran empresa. La función de Recursos Humanos ha sido importantísima...”, señaló Álvaro Polo.

Según indicó el director general de RRHH de Abengoa, “cuando tienes a la gente adecuada, da igual la dirección que tomen los acontecimientos”, y al contrario, de poco sirve tomar la dirección correcta si no cuentas con la gente adecuada.

Comentó también que el talento adquiere una importancia estratégica. ¿Qué necesita el talento?: “Desarrollarse y ver su futuro; un proyecto profesional a largo plazo”, responde. En este sentido, afirmó que para Abengoa es clave el concepto de Participación. “Todo el mundo está llamado a tomar la iniciativa desde el primer momento; la cultura es participativa y todo está diseñado de abajo a arriba”, señaló.

Álvaro Polo, insistió en el valor de las personas, afirmando que “gran parte del secreto del crecimiento de Abengoa es que hay 23.000 personas empujando en la misma dirección”. En su opinión, un equipo comprometido, con iniciativa, alineado y con una visión compartida, es un arma “bárbaro”.

Expuso también que el talento sin un desempeño adecuado “no es rentable”; “tiene que venir acompañado del esfuerzo”; “el talento por sí solo no es nada”, matizó. “El crecimiento viene por el talento y excelencia en el desempeño de las personas”.

Explicó asimismo que en Abengoa una carrera no se desarrolla con las titulaciones, la formación ni con antigüedad; “se desarrolla identificando las oportunidades (primer paso para aprovecharlas), y para ello, uno tiene que estar entrenado y tiene que vivir el día a día con la tensión y generosidad necesaria”, afirmó.

Reseñó como factores clave: motivar e inspirar; alienar e implicar. “Es necesario infundir vigor y transmitir la energía necesaria a todas las personas de la organización para vencer obstáculos”. Además, con los líderes adecuados, “que sean capaces de identificar el talento y desarrollarlo”. En su opinión, una gestión adecuada de las personas crea valor a corto, medio y largo plazo. En cambio, “una mala gestión de las personas, destruye valor para la compañía”, afirmó Álvaro Polo.

Indispensable es también, según comentó, tener muy claras la Visión, Misión y los Valores de la empresa. “El talento no busca un empleo; busca un proyecto; por eso, es clave mostrar un proyecto a largo plazo donde el talento entienda que puede desarrollarse”, indicó. “En Abengoa tenemos una Visión del mundo (necesitamos un desarrollo sostenible y el mundo tiene que ser para todos), y para nosotros es muy importante que la gente comparta esa visión”.

En su intervención, Álvaro Polo, argumentó a favor de dos conceptos en su opinión “claves en el mundo actual”:

adaptarse e innovar. "Es necesario innovar para adaptarse a un mundo en continuo cambio, y tener claro que el talento de hoy no es el de mañana", señaló.

Por último, hizo un llamamiento para que las empresas multinacionales sean tractores de las buenas prácticas; "tenemos la responsabilidad de llevar conceptos bondadosos a las prácticas que empresas de otros países no tienen", afirmó.

Almudena Rodríguez (grupo Santander): "En este contexto, la diferencia entre el éxito y el fracaso la van a marcar las personas"

Por su parte, Almudena Rodríguez, directora corporativa de formación y conocimiento del Grupo Santander (170.000 empleados, 40 países), comenzó su intervención comentando que "estamos en un entorno nuevo y complejo", y que en este contexto, la diferencia entre el éxito y el fracaso la van a marcar las personas. "Por eso tenemos que centrarnos en la gestión de personas", afirmó.

Se detuvo también en la evolución de Recursos Humanos, "que ha pasado de Dirección de Personal, a Director de RR.HH y de ahí a Dirección de Personas, y explicó que en el Santander hoy en día "desde Recursos Humanos apoyamos a los directivos del grupo para que sean ellos "los tractores", las personas responsable de gestionar a sus equipos".

Almudena Rodríguez señaló tres pilares para orientar a la organización a la Dirección de Personas: Talento, Conocimiento y Cultura. ¿Cómo definimos el talento?: "aspiración, capacidad y compromiso", responde.

Respecto a cómo gestionan el talento en el Grupo Santander, su directora corporativa de formación y conocimiento, señaló que en el grupo se actúa estratégicamente en diferentes frentes: "atrayendo y fidelizando el talento (citó a este respecto, por ejemplo, la campaña "Santander puedes ser tu"); formando al talento para mejorar su desarrollo y su desempeño (ej.: la universidad corporativa); dando al talento la oportunidad de demostrar lo que vale; reconociendo el talento (sistema de compensaciones...); ofreciendo al talento nuevas oportunidades para crecer y desarrollarse, y respondiendo a las necesidades de cada segmento de profesionales.

En este sentido, señaló también que la segmentación de sus empleados les "permite llegar a cada uno atendiendo a sus necesidades".

Respecto al segundo de los tres pilares citados, el Conocimiento ("aquellas cosas que sabemos hacer bien"), comentó que es una ventaja competitiva si se comparte y transmite a todos los profesionales, si las personas lo interiorizan, y si está disponible a lo largo de toda la trayectoria profesional.

Almudena Rodríguez explicó que en el Grupo Santander se potencia el conocimiento "formando a las personas; ofreciéndoles proyección internacional; dando oportunidades de movilidad funcional y geográfica; desarrollando a los profesionales; haciendo participar a las personas en nuevos retos y proyectos, compartiendo las mejores prácticas; fomentando el trabajo en red y apoyando con coaching".

Por último, afirmó que la Cultura (el tercer pilar) es lo que una organización hace y cómo lo hace, y que en el Santander "se vive en primera persona" y generando alto orgullo de pertenencia. "Se basa en una forma de ser compartida por todos los profesionales, no en conceptos abstractos", añadió.



RECOMENDAR



Volver a sección



Volver a portada

Ayúdanos con tus comentarios a completar esta noticia

Los comentarios ofensivos serán borrados por el administrador...

## Escribe tu comentario

Tema: Cerca de 200 directivos de Recursos Humanos reflexionan sobre su papel

Nombre (Obligatorio)

Correo Electrónico (Obligatorio)\*

Página Web (Si tienes)

*\*La dirección de correo no se hará pública en la web*

Introduce el número de la imagen (Código de verificación para prevenir envíos automáticos)



f78e6

Enviar