**Más de 200 asistentes participan en el 5º Update de RRHH con el reto de construir organizaciones “humanamente sostenibles”**

* **Sostenibilidad (más allá de políticas medioambientales), personas, salud y bienestar, talento senior, organizaciones con propósito, crecimiento económico, generación de oportunidades de empleo, calidad de los puestos de trabajo, transformación digital, igualdad e inclusión han sido algunos de los temas destacados del 5º Update de RRHH, organizado por la Asociación Centro de Dirección de RRHH.**
* **El evento, que celebra su quinto aniversario, ha contado con la participación de ponentes de primer nivel, expertos en la gestión de RRHH como Anne Lise Kjaer,** **asesora internacional en tendencias de futuro, María Garaña, Managing Director of Google Global Sales and Operations (GBO) in EMEA o John McCusker, Global Vice President responsable para la Gestión de Talento en Bacardi Limited.**

Esta mañana, el Espacio Bertelsman de Madrid se vestía de verde para acoger a los más de 200 asistentes que han arropado el quinto aniversario del Update de RRHH que anualmente organiza la **Asociación Centro de Dirección de RRHH**.

Cómo construir **organizaciones Humanamente Sostenibles**, cómo ser más eficientes, crecer desde un punto de vista económico, pero también personal y profesional, cómo integrar talento independientemente de la edad, cultura o sexo, cómo adaptarnos al cambio sin temerlo, con el foco del cuidado de nuestra salud, luchando por alcanzar el bienestar. Todo ello se puede lograr a través de la implantación de programas de liderazgo 360 en las empresas.

Éstos y otros muchos temas han construido el epicentro del 5º Update de RRHH que comenzaba puntual con la bienvenida de la presidenta de la Asociación Centro de Dirección de RRHH, **Dulce Subirats**, que invitaba a los asistentes a reflexionar acerca de su contribución para construir organizaciones humanamente sostenibles.

**Alfonso Jiménez**, socio director de People Matters, presentaba a la primera ponente de la mañana, la Managing Director EMEA for GOOGLE, **María Garaña**, quien aportó una visión de la empresa desde la Dirección General. Reveló a los asistentes que ella fundamentalmente dedica su tiempo a la gestión de las personas y ésta la parte más difícil de su trabajo. "Reclutar bien es muy complejo y también lo es crear una buena conexión con el trabajador". "Es vital que la gente entienda lo que le estamos diciendo. Mi desafío es qué valor aporto a mi equipo, altamente cualificado". Denunció la falta de perfiles STEM, sobre todo femeninos y aconsejó a los alumnos que acaban de terminar sus estudios que no se agobien si no tienen del todo claro lo que quieren hacer "saber lo que no quieres en tu futuro profesional, ya es un gran paso". "Dedicad tiempo a conoceros a vosotros mismos y ser sinceros con vuestras prioridades", dijo al término de su intervención.

La danesa **Anne Lise Kjaer,** asesora internacional en tendencias de futuro, impartió una Master Class sobre “Leadership compass 2025” y fijó las 4P del leadership model: people, profit, planet y purpose. “Fomentar el diálogo abierto y trabajar activamente para resolver desafíos globales será fundamental para cualquier tejido de marca y estrategia de comunicación”, destacó. “El futuro no es solo un lugar al que vamos, sino que creamos el futuro”, aclamó. Habló también de resilencia indicando que la diversidad y la inclusión son cruciales para el desempeño organizacional y una herramienta vital para fomentar la cultura de resiliencia e innovación. Por último, cerró: “las personas quieren ser parte de algo más grande que ellos mismos, trabajando en organizaciones con una cultura solidaria que impulse un alto rendimiento sostenible”.

**Mesa de experiencias**

Para hablar de la **gestión de personas world wilde**, **Carlos Delgado**, presidente de Compensa CH, presentaba a tres speakers de alto nivel: **John McCusker,** Global VP Talent Management de BACARDI, **Beatriz Barreto**, Head of people Function Business area networks de ERICSSON y **Yolanda Juanas,** directora de RRHH de TALGO.

**Juanas** explicó a los asistentes cómo aplica su empresa la sostenibilidad en un sector, el ferroviario, "por sí mismo sostenible" a través de programas de liderazgo inclusivo. Por su parte, **Beatriz Barreto** reclamaba que hay que invertir más esfuerzos en formar líderes en otras culturas para convertirlos en directivos globales. "La diversidad, con inclusión en términos de edad, sexo, raza y cultura, es indispensable”. Una afirmación que remarcaba **MCCusker**: “la diversidad sin inclusión no vale absolutamente para nada”.

Tras un interesante debate, la responsable de Gestión del Cambio y Adopción en CYC, **Marta Iriguibel,** preguntaba a los asistentes en qué grado estamos preparados para la adopción de un cambio sostenible en las empresas. Habló de modelos organizativos rentables, sostenibles y humanos. Puso el foco en las personas, los procesos y las herramientas y habló de la necesaria construcción de una cultura participativa, de co-creación y co-diseño. Situó a la tecnología como aliada para mejorar la vida de las personas y ayudar a las organizaciones a la consecución de sus objetivos. “Observar, preguntar y escuchar. Qué importante es dominar esto para la gestión del cambio”, dijo. Como conclusión defendió la idea de que debemos aprender a cambiar e implantar una cultura de cambio permanente, flexible y participativa, situando a las personas en el centro de las organizaciones, fomentando el aprendizaje continuo de las personas, la escucha activa, el desarrollo de competencias y mejorando la confianza y el respeto. Todo ello nos ayudará a desarrollar nuevas formas de pensar innovadoras y sostenibles en el tiempo.

**Reflexión, sostenibilidad y bienestar**

**Elena Giménez**, directora general de Speexx iniciaba una de las mesas que se llevó las mayores dosis de aplausos de la grada. **Laura Rojas Marcos**, doctora en Psicología clínica y de la salud y **Úrsula Calvo**, CEO del Úrsula Calvo Center y presidenta de la Asociación Española de Instructores de Meditación y Mindfulness nos hablaban de la importancia de la salud y el bienestar en todas las esferas de la vida.

**Rojas Marcos** puso el acento en el importante incremento en los últimos años de enfermedades crónicas relacionadas con el trabajo de las personas y recordó los 17 ODS (Objetivos de Desarrollo Sostenible) marcados por las Naciones Unidas. Puso sobre la mesa los principales síntomas del cada vez, más habitual: ‘síndrome del trabajador quemado’: “depresión y estrés, sobrecarga emocional y laboral, dificultad para gestionar el estrés, falta de desconexión y descanso, dificultad para adaptarse a los cambios y falta de propósito y sentido”. Asimismo, denunció la abultada tasa de absentismo laboral en nuestro país (un millón en 2018) que implica un gasto para las arcas públicas de más de 85.140 millones de euros y dio las claves de prevención saludable en las empresas. En este sentido, defendió como claves de prevención saludable para desarrollar organizaciones humanamente sostenibles la aplicación de la inteligencia emocional en las empresas y la indispensable inversión en conocimiento y formación.

Por su parte, **Úrsula Calvo** defendió que es fundamental atender el 'desde dónde' para proyectar el 'hacia dónde'. Apuntó hacia la búsqueda de un equilibrio donde no existan 'preferencias de agenda' y destacó las virtudes del mindfulness en el liderazgo de las empresas. “Estamos derrochando esfuerzo en un proceso de cambio al que no nos sabemos adaptar y esto es humanamente insostenible". "Si queremos hablar de evolución y equilibrio debemos comprender que las personas que conforman el mundo también lo aplican", añadió.

**Talento Senior**

El Update contó también con una mesa sobre ‘Talento Senior’, moderada por **Tomás Pereda**, HR Senior Advisor. El Head of Retirement en Willis Towers Wattson, **Gregorio Gil** comenzó su intervención con una reflexión: "en la actual visión empresarial impera el corto plazo y el foco financiero y es vital pensar en el largo plazo y en las personas, incluso después de dejar la empresa en edades cercanas a la jubilación". Para Gil de Rozas las organizaciones deben diseñar planes estratégicos de previsión social que incorporen programas de gestión del cambio para relanzar la “cultura del ahorro”; hacer una buena segmentación por generaciones; fomentar planes de “mentoring” post-jubilación, liderados por talento senior y planes “truly human” de bienestar encaminados a la jubilación.

Por su parte, **Giovanni Palmieri**, director de ventas de K2 Partnering Solutions respondió en su intervención a algunas preguntas relacionadas con el talento senior en las empresas: "los millenials y la Gen Z prefieren trabajar por proyectos, ¿y si esto fuera una oportunidad para los seniors?, ¿están las empresas formando los empleados para evitar que a los 50 años no se encuentren de espaldas a los nuevos desafíos tecnológicos?, ¿por qué casi no existe desempleo para profesionales freelance altamente especializados?, ¿por qué las empresas tienen “dificultades” a la hora de incorporar plantilla senior pero no las tienen para trabajar con un freelance de la misma edad? Las medidas que apuntó Palmieri para no quedarse obsoletos son la formación y el reciclaje continuos, invertir en tu marca personal, oportunidades GIG Economy, formación especializada en nuevas tecnologías habilitadoras y participar en redes y comunidades. “Hay muchísimo talento en el mercado senior. Si somos capaces de despertar este colectivo, todos vamos a ver un gran beneficio”, exclamó Giovanni.

**Productividad y Sostenibilidad**

**Xavier Marcet**, consultor internacional y escritor y presidente de PETER DRUCKER SOC subía al estrado tras una presentación previa por parte de José María Bascan, director de RRHH para Sur de Europa de Wolters Kluwer. Marcet habló de liderazgo, de gestión de talento, de transformación digital, del concepto de competitividad ligado a la capacidad de adaptación de las personas y de organizaciones con alma. "Liderazgo es llenar las agendas de sentido", recordó. Asimismo, desveló a los asistentes del 5º Update de RRHH el secreto de una buena empresa: “talento y buena gente”. Habló de la importancia de gestionar el no talento, de la autoexigencia del cambio que comienza por uno mismo, centralidad en el cliente en el presente, ser socialmente responsables en el modo de ganar dinero y de liderazgo que hace crecer a las personas.

**Homenaje a la trayectoria de José Antonio Carazo**

El Update concluyó con un **acto de reconocimiento a la trayectoria profesional de José Antonio Carazo**, madrileño, periodista y desde siempre vinculado a la información económica y especializada en Recursos Humanos. Director de la revista Capital Humano durante 25 años, ha vivido en primera persona la revolución que ha experimentado la gestión de las personas en las organizaciones. Para Carazo “la diferencia entre organizaciones se debe a las personas. Las empresas que siempre lo han entendido así tienen ya mucho camino recorrido”. “Hoy la capacidad de captar y fidelizar el talento depende de una potente y consistente oferta de valor al empleado con criterios de sostenibilidad”.

**Madrid, 22 de octubre de 2019**