

Charlamos con...

Dulce Subirats, Presidenta de la Asociación Centro de Dirección de Recursos Humanos que nos adelanta en primicia las diferentes temáticas que se van a abordar en la 3ª Edición del UpdateRRHH para lograr esa 'reformulación de la gestión de personas'.

“El director de RRHH tiene que aprender a convivir con la incertidumbre, saber navegar en la paradoja como dice David Ulrich”



ENTREVISTA DULCE SUBIRATS

Presidenta Asociación Centro de Dirección de RRHH
Entidad organizadora del [UpdateRRHH](#) del 26 de octubre.

Dulce, dada la gran acogida de las dos ediciones pasadas del [UpdateRRHH](#) de la asociación, el próximo mes de octubre tenéis prevista la 3ª edición. ¿Nos podrías adelantar la temática de este año y qué nos vamos a encontrar?

En nuestros [UpdateRRHH](#) siempre intentamos aportar una visión innovadora que inspire una nueva gestión de personas. Este año, siendo conscientes de que **nos encontramos en una auténtica revolución de los sistemas productivos** y del conocimiento y del enorme desafío que ello plantea a las empresas y muy especialmente a los directores de RRHH, teníamos que superarnos, y lanzamos el guante de “**Reformular la gestión de personas**”.

Para ayudar a conocer este nuevo rol de RRHH, traemos a España a **David Ulrich**, el mayor **experto mundial en liderazgo y en la nueva formulación de RRHH** en la empresa que sin duda nos dará unas claves imprescindibles para avanzar hacia ese modelo. Hacía mucho tiempo que David Ulrich no venía a España, y gracias a la Asociación vamos a poder compartir su conocimiento y experiencia **a través de una exclusiva Master Class**. Además, tendremos una jornada repleta de ponentes brillantes, números 1 en sus campos, con los que abordaremos distintas temáticas para lograr esa reformulación de la gestión de personas.

Hablaremos de los nuevos **sistemas productivos que nos traerá la Inteligencia Artificial**, de lo que funciona y no funciona en las organizaciones, de las **nuevas fórmulas** para estos nuevos tiempos que sustituyen a metodologías ya caducas que sirvieron en épocas y mentalidades ya pasadas. Conoceremos **experiencias que nos ayudarán a saber cómo reinventarnos** profesionalmente y también algo muy importante: cómo estar bien para poder ser líderes coach en nuestras organizaciones. Y todo ello compartiendo la jornada con compañeros y **generando networking** y disfrutando de una experiencia diferente.



Asociación Centro
de Dirección de RRHH
Miembro de Medipe



Reformulando
la gestión de personas

¿Crees realmente que en estos momentos estamos capacitados para afrontar los cambios que nos plantea el nuevo entorno digital? ¿Qué capacidades nuevas tienen que aflorar en los departamentos de RRHH?

Nunca vamos a estar suficientemente preparados porque la velocidad del cambio es enorme, pero no podemos permitirnos dejar de prepararnos si queremos tener éxito y aportar valor. Necesitamos incorporar a nuestros hábitos si no lo es ya, el **aprendizaje continuo** y sobre todo estar abiertos al cambio.

Una de las cuestiones con la que tenemos que **aprender a convivir en RRHH es con la incertidumbre, saber navegar en la paradoja como dice Ulrich**, pero este es precisamente uno de los temas que él nos comentará en su Master Class.

Con respecto a la asistencia a este tipo de eventos de la asociación, qué perfil de profesional de RRHH suele acudir.

Fundamentalmente **Directivos de RRHH, Directores Generales** preocupados por la gestión de personas en sus organizaciones, **expertos en RRHH y también solemos contar con personas más jóvenes que inician su carrera** en este mundo y que nos gusta que puedan compartir su visión con personas ya expertas en la dirección de personas.

En el último año se ha realizado una importante labor de comunicación bidireccional con los asociados que ha redundado en asociados más implicados, más satisfechos de formar parte de la asociación. ¿qué siguientes pasos tenéis previstos en este sentido?

La participación activa del asociado en la vida asociativa es una línea estratégica clara de esta junta directiva, **queremos una asociación inclusiva, con caras y pensamientos diferentes, que aportan una enorme riqueza desde la diversidad**, generan compromiso con la asociación y retroalimentan la vida asociativa. Y en este camino llegaremos tan lejos como los asociados quieran, incorporando sus iniciativas al día a día de nuestra actividad.

Asimismo, habéis sido capaces de escuchar activamente a vuestros asociados y de componer una oferta de productos y servicios con alto valor añadido. ¿qué están demandando actualmente los asociados, cuáles son los problemas a los que se están enfrentando?

La revolución que se está produciendo en los modelos de negocio con, la irrupción de las nuevas tecnologías, los cambios demográficos, las crisis económicas y sociales y la velocidad de estos cambios, hacen que el **talento** sea la capacidad esencial para la supervivencia de las empresas, su gestión está pasando a ser estratégica para las organizaciones y el directivo de RRHH tiene el gran reto de liderar ese cambio, necesita visión, capacidad de influencia, nuevos sistemas y estar muy abierto al cambio y a la innovación para poder obtener un resultado positivo.

En este nuevo entorno cada vez más exigente y cambiante, el empleado se ha convertido en una pieza clave y fundamental y, cada vez tiene más peso dentro de las organizaciones. Las nuevas generaciones necesitan y demandan nuevas políticas de gestión de los RRHH ¿se está gestionando, reteniendo y motivando convenientemente a las personas?



Asociación Centro
de Dirección de RRHH
Miembro de Medipe



Reformulando
la gestión de personas

Si se está haciendo bien o no en cada organización, lo sabremos por sus resultados, y por los niveles de compromiso de los empleados con su empresa. Hoy en día tenemos instrumentos de medida suficientes, para saber si de verdad queremos, el nivel de identificación de los empleados con las políticas de RRHH de su compañía.

Lo que parece claro, es que cada **vez los colaboradores son menos empleados de mi compañía y más profesionales externos, que trabajan solos o en red, y ello abre un ecosistema laboral muy diferente** al que estamos acostumbrados a gestionar, y debemos aprender porque ese talento también vamos a necesitar retenerlo.

Hablemos de conciliación, igualdad, flexibilidad, diversidad, talento, redes sociales corporativas, gestión individualizada y un largo etc... conceptos que cada vez tienen más peso a la hora de implicar y comprometer a las personas. ¿Qué valores consideras elementales para construir organizaciones más activas, efectivas e implicadas?

Has mencionado muchas cosas de magnitud muy diferente. La igualdad o la diversidad son valores esenciales que tienen que estar en la base de cualquier política de RRHH, no sólo porque son derechos constitucionales sino porque están en la base y cualquier política humanista las demás cuestiones, todas buscan mejorar la experiencia empleado, la satisfacción de estar en mi compañía frente a otras que pueden incluso retribuir mejor monetariamente.

Para mí, **la clave del auténtico compromiso está en la participación**, que el empleado crea que su opinión es valiosa, que se sienta único, una pieza importante de su organización y no un número más, y eso es lo que consigue la conexión intelectual y emocional de las personas con el proyecto empresarial.

✓ ¿Te interesaría asistir al [UpdateRRHH](#) del 26 de Octubre?
Puedes [inscribirte aquí](#).

Para más información:

PRENSA.

Asociación Centro de Dirección de RRHH

Lucía Centoira

Tel. 91 112 48 00 / Email: luciacentoira@reinventur.es