

## NOTA DE PRENSA

### ***25 años mejorando la gestión de las personas en las organizaciones*** ***Resultados de la encuesta de la Fundació Factor Humà para conocer la evolución de los*** ***Recursos Humanos en nuestro país***

## **La “Gran Decepción” o el síndrome de los “trabajadores zombis” requieren un cambio de cultura y liderazgo**

- La Fundació Factor Humà, que este año celebra su 25º aniversario, publica los resultados de la encuesta “Conocer el pasado. Entender el presente. Humanizar el futuro” en la que cerca de 300 personas en el rol de dirección y profesionales de Recursos Humanos (RRHH) de empresas de toda España evalúan el ayer, el hoy y el mañana de la Gestión de Personas.
- Según se desprende de la encuesta, el futuro es esperanzador ya que las áreas de RRHH de las empresas actualmente tienden a un enfoque más estratégico y humanista, y hacia modelos de gestión menos jerárquicos que pongan la tecnología al servicio de las personas y no a la inversa.
- Problemas actuales como la “Gran Decepción”, que provoca fuga de talento, o el síndrome de los “trabajadores zombis”, que supone la carencia de compromiso con la empresa, hacen indispensable un cambio de cultura y liderazgo, según los especialistas en RRHH que participarán en una mesa redonda de los próximos Premios Factor Humà.

*Barcelona, 13 de junio de 2022.* La Fundació Factor Humà, que este año celebra su 25º aniversario, lanzó el pasado mes de mayo una encuesta, con el objetivo de dibujar la evolución de la función de la Gestión de Personas de las organizaciones en los últimos 25 años. Un total de **275 profesionales (67% mujeres, 33% hombres) vinculados a los RRHH de empresas públicas y privadas ubicadas en toda España (55% grandes empresas, 17% medias y 28% pymes)** han contestado a la encuesta **“Conocer el pasado. Entender el presente. Humanizar el futuro”**, título que coincide con el lema de la gala de entrega de los Premios Factor Humà de este año, donde se celebrará una mesa de debate sobre dicha evolución de la función de la mano de **Laura Rosillo, consultora sénior voluntaria a AENCAT y experta de larga trayectoria en Gestión de Personas; Joan Clotet, humanista digital que ha pasado por varios cargos de responsabilidad en importantes organizaciones; y Nuria Berzal, Talent Acquisition Manager con experiencia en RRHH en diferentes sectores de actividad ([ver Programa](#)).**

Problemas de gran actualidad, como la “Gran Renuncia” y la “Gran Decepción”, fruto de la desmotivación producida entre algunas personas trabajadoras por las grandes expectativas de cambio no cumplidas que generó la pandemia; o el síndrome de los “trabajadores zombis”, que tiene como consecuencia la desvinculación emocional de la empresa y la falta de compromiso con la misma, *“ponen de manifiesto la necesidad de un diálogo real de los y las responsables de las empresas con las personas con quienes colaboran, algo que implica un cambio de cultura empresarial y de liderazgo”*, asegura Anna Fornés, directora de la Fundació Factor Humà.

### **Cambio de paradigma y relevo cultural**

La encuesta pone de manifiesto que en los últimos 25 años se ha avanzado mucho en *“el cultivo del talento como ventaja competitiva y al considerar las personas mucho más que un recurso productivo”*, tal como afirma Clotet. Rosillo apunta que *“uno de los grandes cambios radica en la digitalización de los procesos (selección, gestión, formación, etc.), incorporando herramientas digitales que han variado las estructuras organizativas, las formas de relacionarse, de aprender y de compartir”*. Para Berzal, *“más que a un cambio en RRHH hemos ido hacia un cambio de paradigma, al entender que las empresas no funcionan sin personas y que el desarrollo del negocio depende de su valor y proactividad”*.

Las y los profesionales que han respondido el cuestionario pertenecen en un **88% a la franja de edad de los Baby Boomers (nacidos entre 1949 y 1968) y a la Generación X (1969-1980)**, y en un **85% tienen un rol en la empresa dentro del área de Recursos Humanos (37%), pero también de alta dirección o gerencia (25%) y/o responsables de áreas y de equipos (23%)**.

Para Clotet *“nos hace falta una mirada más diversa y joven, algo que no tiene tanto que ver con la edad sino con la actitud de construir futuro cuestionando, innovando y sumando visiones de diferentes generaciones”*. Rosillo en cambio cree que en los próximos años *“inevitablemente, consideraremos como ‘talento joven’ a profesionales de más de 45 años”*. En este sentido asegura que *“el relevo generacional será muy difícil si atendemos a la pirámide demográfica actual, que duplica los mayores de 50 años respecto a los menores de 18, con una esperanza de vida en nuestro país por encima de los 82 años y donde el envejecimiento real se produce en edades más avanzadas”*. Berzal apunta a la *“necesidad de un relevo cultural más que generacional, que integre calidad profesional y calidad de vida”*.

### **“Culture Washing” y guerra por el talento**

*“Del mismo modo que cuando nos referimos al medio ambiente se habla del Green Washing de las organizaciones, en RRHH podemos hablar de un tipo de Culture Washing”* en relación a la incoherencia existente entre aquello que desean las organizaciones y lo que realmente impacta en las necesidades e inquietudes de sus personas colaboradoras, asegura la directora de la Fundació, a raíz de los datos de la encuesta. De ésta se desprende que, en los últimos años, el modelo de Gestión de Personas se ha ido haciendo menos jerárquico, con menos control sobre las y los

trabajadores, empoderándoles: **más de la mitad de las personas encuestadas (51%) sitúan sus organizaciones como más horizontales, un 40% como más jerárquicas, y un 9% las sitúan en una franja intermedia.**

Un cambio sintomático de la transformación en el modelo de gestión es la denominación de RRHH en las organizaciones, con una amplia variedad de nomenclaturas. **A pesar de que todavía un 9% de las personas encuestadas indican que el Departamento continúa denominándose “Personal” y un 35% “Recursos Humanos”, un 37% aseguran haber cambiado el nombre del Departamento con el de “Personas o People”.** El 19% restante, o no disponen de departamento en dicha área o bien afirman tener otras denominaciones como “Felicidad o Happiness” o “Humanos con recursos”, entre otras. La cuestión es si se trata solo de una reforma “estética” o bien hay algo más profundo detrás de este cambio.

Según la encuesta, a pesar de que **un 53% afirman que el rol que actualmente desarrollan en su organización los responsables de RRHH tiene un enfoque más operativo** (del día a día) que estratégico (orientado al futuro), este último va ganando peso en las organizaciones (47%). En cambio, **un 66% indican que los Departamentos de RRHH dedican la mayor parte de su tiempo a gestiones administrativas y legales** (contratación, nóminas, compensación y beneficios, etc.) y a reclutamiento y selección de personal (captación, criba, incorporaciones, etc.), en detrimento de la formación y la gestión de talento (9%), la innovación y cultura corporativa (8%), la gestión estratégica (8%), la planificación de plantillas (4%) o la comunicación interna (3%), entre otros (2%).

Sobre esta distancia entre el deseo y las acciones reales de las organizaciones, Clotet asegura que *“hace falta coherencia entre el discurso y las prácticas, puesto que las personas están cada vez más preparadas y pueden escoger”*. Berzal apunta a la actual *“guerra por el talento”* como una de las causas que provoca que *“las empresas reinventen una propuesta de valor repleta de beneficios tangibles para dar su versión más empática y amena y atraer el mejor talento, cuando realmente tendrían que apostar por mantener su esencia, adaptándose a los cambios y saliendo de su zona de confort para permitir innovación, avance y reinención”*. Rosillo también es de la opinión que *“en muchas ocasiones es evidente la divergencia entre parecer y ser en las organizaciones”*. Así, dice, *“magníficas propuestas de Responsabilidad Social esconden organizaciones en las cuales prevalece el autoritarismo y el control, o se da la paradoja de empresas donde avanzados planes de diversidad e inclusión, teletrabajo o salud y bienestar conviven con el edadismo -la discriminación de personas por motivos de edad- a través de prejubilaciones y despidos de mayores de 55 años”*.

### **Liderazgo, salud y RRHH “a la carta”**

La implantación de la tecnología en el mundo empresarial y las nuevas formas de comunicarse internamente, fruto del teletrabajo, son la herencia más explícita del impacto de la pandemia. *“Pero también lo es un nuevo modelo de bienestar organizacional, con una concepción más integral que va de la salud mental a la adecuación de los espacios de trabajo, la compensación, la flexibilidad, el aprendizaje, el teletrabajo y la dimensión ética que hay al detrás de cada uno de estos conceptos”*, afirma la directora de la Fundació.



Según las y los encuestados, **el liderazgo y las nuevas formas de gestionar con mayor flexibilidad, así como la cultura y el talento o la salud y el bienestar, también ganan adeptos.** Es por ello que *“queremos que en las agendas de la Dirección se hable cada vez más del necesario Humanismo Digital”*, asegura Anna Fornés, una corriente de pensamiento que promueve poner la tecnología al servicio de la condición humana y en la que Barcelona, la ciudad desde la que trabaja la Fundació, está bien posicionada para convertirse en una capital global.

Según Joan Clotet, especialista en este tema, *“el mundo postpandémico reclama nuevas formas de hacer: hay que escuchar lo que nos dicen los datos, pero también a las personas para priorizar acciones según el esfuerzo, los recursos disponibles y el impacto en esas personas y en el negocio”*. Rosillo se muestra favorable a la digitalización y a la automatización de procesos puesto que *“nos permitirá humanizar las funciones y tareas de los profesionales de nuestras organizaciones”* aseverando que *“la función de RRHH tiene que convertirse en un servicio personalizado, a la carta, que facilite el crecimiento y desarrollo de trabajadoras y trabajadores para garantizar el crecimiento y desarrollo de la empresa”*. Para Berzal, *“la revolución de la sociedad actual, preocupada por la eficiencia y la sostenibilidad en múltiples aspectos, nos permite poner en valor y apoyar de forma diferente aquellos comportamientos y ocupaciones tradicionales, con el fin de adaptarlos a un modelo que permita ser y crecer a partes iguales y los RRHH forman parte de dicha revolución, en la que no tenemos que dejar nunca de lado el significado de la palabra Persona”*.

---

## Fundació Factor humà

Creada y promovida por la reconocida economista, empresaria y política Mercè Sala en 1997, la [Fundació Factor Humà](#) es una entidad que tiene como objetivo mejorar la gestión de las personas en las organizaciones. Se trata del espacio de referencia en Cataluña en aportación de valor en el ámbito de los Recursos Humanos. Su misión: ayudar a construir una sociedad mejor donde predominen organizaciones más humanas. Sus valores: mirada humana, innovación, visión global e integridad.

Actualmente cuenta con **85 empresas y organizaciones asociadas**. Esto se traduce en una comunidad de **más de 2.500 personas** que recibe innovadores servicios que los permiten hacer prospectiva, conocer mejores prácticas y promover herramientas, así como técnicas útiles en materia de Recursos Humanos. Un conocimiento que la Fundació transmite a través de sus espacios de intercambio y relación tanto virtuales como presenciales, y que fomenta a través de los [Premios Factor Humà](#). Este año, se unen en un solo acto la entrega de los galardones y la celebración del 25º aniversario de la Fundació. Será el próximo **día 30 de junio de 2022 a las 19:00h. en el nuevo centro de investigación pediátrica del cáncer de Sant Joan de Déu.**

---

## BIOS DE LOS MIEMBROS DE LA MESA REDONDA

“Conocer el pasado. Entender el presente. Humanizar el futuro”

### Laura Rosillo

*Especialista en formación, desarrollo profesional y transformación digital de las organizaciones*

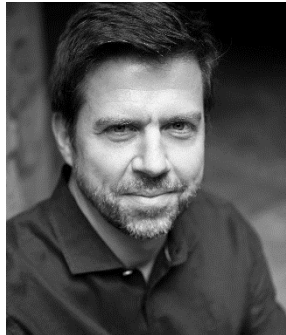


Con más de 30 años trabajando en RRHH, especialmente en temas de formación y desarrollo profesional (en el Dpto. de Justicia de la Generalitat de Catalunya o en “la Caixa”, entre otras), Rosillo está actualmente jubilada pero sigue en activo como consultora voluntaria en ASENCAT. Especializada en la Transformación Digital de las Organizaciones y los Profesionales, en Estrategias de Digitalización de la Empresa, en la creación de Comunidades y Redes Sociales Corporativas. Formadora en Habilidades Digitales Directivas, especialista en Innovación en Formación y en la Nueva Formación de Formadores y la Gestión de la Edad (*Age Management*), programas de colaboración intergeneracional y de Gestión y relanzamiento de la carrera de los Trabajadores Sénior. Fundadora del Observatorio del Aprendizaje en la Madurescencia y fundadora de la Red *Talento.Cooldys*.

---

### Joan Clotet

*Humanista Digital | Asesor en Talento Digital - Facilitador - Coach Ejecutivo*



Combina propósito, conocimientos y experiencia para acompañar las Áreas de Talento hacia el futuro. 35 años de experiencia (Arthur Andersen, Grupo Zeta y Ferrovial), 25 como directivo en áreas de consultoría, sistemas de información, organización, innovación y talento. Miembro de la comisión consultiva de la Fundació Factor Humà. Coordinador en Barcelona del Máster en gestión estratégica del talento de las personas de la Universidad de Mondragón y Teamlabs. Ponente y facilitador habitual en foros empresariales y académicos.

---

### Nuria Berzal

*Human Resources Business Partner (HRBP)*



Apasionada del campo de la atracción y la selección de talento y también de la creatividad, actualmente ejerce su rol como *Talent Acquisition Manager* en DB Schenker España, proveedor líder global de servicios logísticos. Asturiana y residente en Barcelona, es licenciada en Psicología por la Universidad de Oviedo, con Máster en Dirección de Recursos Humanos y *Digital Talent Management*. Tiene una dilatada experiencia como HRBP en roles corporativos y entornos internacionales, siendo el sector farmacéutico donde consolida su carrera profesional al servicio de las personas. Defensora del impulso del talento humano en la organización como motor del cambio y principal “driver” para conseguir los objetivos establecidos.

## BIO DE LA DIRECTORA DE LA FUNDACIÓ FACTOR HUMÀ

### Anna Fornés

*Directora de la Fundació Factor Humà*



Su trayectoria siempre ha ido vinculada a profesiones donde las relaciones humanas han sido la clave: educadora de personas con discapacidad, educadora en centros de protección de menores o formadora y responsable de formación regional en una multinacional del sector de la distribución, entre otros. Desde hace dos décadas dirige la Fundació Factor Humà, una comunidad de conocimiento de profesionales de los Recursos Humanos que trabaja para mejorar la gestión de las personas en las organizaciones. Su especialidad son las PERSONAS, en mayúsculas. De formación pedagoga, recientemente se ha certificado como *Coach* Ejecutiva en la Escuela Europea de Coaching y como *Líder Inusual*, en Inusual. Explorar, ser curiosa y aprender cada día forman parte de sus objetivos profesionales y personales.

### **Para más información y solicitud de entrevistas, contactar con:**

LaChincheta Comunicación  
Gabinete de Prensa de la Fundació Factor Humà

Sílvia Rodríguez: [srodriguez@la-chincheta.com](mailto:srodriguez@la-chincheta.com) / Tel. 691.35.85.24

Esther Lopera: [elopera@la-chincheta.com](mailto:elopera@la-chincheta.com) / Tel. 685.99.04.60

Yolanda Bravo: [ybravo@la-chincheta.com](mailto:ybravo@la-chincheta.com) / Tel. 685.51.24.76