

**NOTA DE PREMSA**

***25 anys millorant la gestió de les persones a les organitzacions***  
***Resultat de l'enquesta de la Fundació Factor Humà per conèixer l'evolució dels Recursos***  
***Humans al nostre país***

## **La “Gran Decepció” o la síndrome dels “treballadors zombis” requereixen un canvi de cultura i lideratge**

- La Fundació Factor Humà, que enguany celebra el seu 25è aniversari, publica els resultats de l'enquesta “Conèixer el passat. Entendre el present. Humanitzar el futur” on prop de 300 persones en el rol de direcció i professionals de Recursos Humans (RH) d'empreses de tot l'Estat avaluen l'ahir, l'avui i el demà de la Gestió de Persones.
- Segons es desprèn de l'enquesta, el futur és esperançador ja que les àrees d'RH de les empreses actualment tendeixen a un enfocament més estratègic i humanista, i cap a models de gestió menys jeràrquics que posin la tecnologia al servei de les persones i no a la inversa.
- Problemes actuals com la “Gran Decepció”, que provoca fuga de talent, o la síndrome dels “treballadors zombis”, que suposa la manca de compromís amb l'empresa, fan indispensable un canvi de cultura i lideratge, segons els especialistes en RH que participaran en una taula rodona dels propers Premis Factor Humà.

Barcelona, 13 de juny del 2022. La Fundació Factor Humà, que enguany celebra el seu 25è aniversari, va llançar el passat mes de maig una enquesta amb l'objectiu de dibuixar l'evolució de la funció de la Gestió de Persones de les organitzacions en els darrers 25 anys. Un total de **275 professionals (67% dones, 33% homes) vinculats als RH d'empreses públiques i privades ubicades a tot l'Estat espanyol (55% grans empreses, 17% mitjanes i 28% pimes)** han contestat l'enquesta **“Conèixer el passat. Entendre el present. Humanitzar el futur”**, títol que coincideix amb el lema de la gala de lliurament dels Premis Factor Humà d'enguany, on se celebrarà una taula de debat sobre aquesta evolució de la funció de la mà de **Laura Rosillo, consultora sènior voluntària a AENCAT i experta de llarga trajectòria en Gestió de Persones; Joan Clotet, humanista digital que ha passat per diversos càrrecs de responsabilitat a importants organitzacions; i Nuria Berzal, Talent Acquisition Manager amb experiència en RH en diferents sectors d'activitat ([veure Programa](#)).**

Problemes de gran actualitat, com la “Gran Renúncia” i la “Gran Decepció”, fruit de la desmotivació produïda en algunes persones treballadores per les grans expectatives de canvi no complertes que va generar la pandèmia; o la síndrome dels “treballadors zombis”, que té com a conseqüència la desvinculació emocional de l’empresa i la falta de compromís amb la mateixa, *“posen de manifest la necessitat d’un diàleg real dels i de les responsables de les empreses amb les persones amb qui col·laboren, fet que implica un canvi de cultura empresarial i de lideratge”*, assegura Anna Fornés, directora de la Fundació Factor Humà.

### **Canvi de paradigma i relleu cultural**

L’enquesta posa de manifest que en els darrers 25 anys s’ha avançat molt en *“el cultiu del talent com a avantatge competitiva i en considerar les persones molt més que un recurs productiu”*, tal com afirma Clotet. Rosillo apunta que *“un dels grans canvis ha estat la digitalització dels processos (selecció, gestió, formació, etc.), tot incorporant eines digitals que han variat les estructures organitzatives, les formes de relacionar-se, d’aprendre i de compartir”*. Per a Berzal, *“més que a un canvi en RH hem anat cap a un canvi de paradigma, en entendre que les empreses no funcionen sense persones i que el desenvolupament del negoci depèn del seu valor i proactivitat”*.

Les i els professionals que han respost el qüestionari **pertanyen en un 88% a la franja d’edat dels Baby Boomers (nascuts entre 1949 i 1968) i a la Generació X (1969-1980)**, i en un 85% tenen un rol a l’empresa dins l’Àrea de Recursos Humans (37%), però també d’alta direcció o gerència (25%) i/o responsables d’àrees i d’equips (23%).

Per a Clotet *“ens cal una mirada més diversa i jove, quelcom que no té tant a veure amb l’edat sinó amb l’actitud de construir futur tot qüestionant, innovant i sumant visions de diferents generacions”*. Rosillo en canvi creu que ens els proper anys *“inevitablement considerarem com a ‘talent jove’ a professionals de més de 45 anys”*. En aquest sentit assegura que *“el relleu generacional serà molt difícil si atenem la piràmide demogràfica actual, que duplica els majors de 50 anys respecte els menors de 18, amb una esperança de vida en el nostre país per sobre dels 82 anys i on l’envelliment real es produeix en edats més avançades”*. Berzal apunta més aviat a la *“necessitat d’un relleu cultural més que generacional, que integri qualitat professional i qualitat de vida”*.

### **“Culture Washing” i guerra pel talent**

*“De la mateixa manera que quan ens referim al medi ambient es parla del Green Washing de les organitzacions, en RH podem parlar d’una mena de Culture Washing”* en relació a la incoherència existent entre allò que volen les organitzacions i allò que té un impacte real en les necessitats i inquietuds de les seves persones col·laboradores, assegura la directora de la Fundació, arran de les dades de l’enquesta. D’aquesta se’n desprèn que, en els darrers anys, el model de Gestió de Persones s’ha anat fent menys jeràrquic, amb menys control sobre les i els treballadors, tot empoderant-los: **més de la meitat de les persones enquestades (51%) situen les seves organitzacions com a més horitzontals, un 40% com a més jeràrquiques, i un 9% les situen en una franja intermèdia.**

Un canvi simptomàtic de la transformació en el model de gestió és la denominació d'RH en les organitzacions, amb una àmplia varietat de nomenclatures. **Tot i que encara un 9% de les persones enquestades indiquen que el Departament continua denominant-se "Personal" i un 35% "Recursos Humans", un 37% asseguren haver canviat el nom del Departament amb el de "Persones o People"**. El 19% restant, o no disposen de departament en aquesta àrea o bé afirmen tenir altres denominacions com "Felicitat o Happiness" o "Humans amb recursos", entre d'altres. La qüestió és si es tracta només d'una reforma "estètica" o bé hi ha res al darrere d'aquest canvi.

Segons l'enquesta, malgrat que **un 53% afirmen que el rol que actualment desenvolupen en la seva organització els responsables d'RH té un enfocament més operatiu** (del dia a dia) que estratègic (orientat al futur), aquest darrer va guanyant pes a les organitzacions (47%). En canvi, **un 66% indiquen que els Departaments d'RH dediquen la major part del seu temps a gestions administratives i legals** (contractació, nòmines, compensació i beneficis, etc.) i a reclutament i selecció de personal (captació, cribratge, incorporacions, etc.), en detriment de la formació i la gestió de talent (9%), la innovació i cultura corporativa (8%), la gestió estratègica (8%), la planificació de plantilles (4%) o la comunicació interna (3%), entre d'altres (2%).

Sobre aquesta distància entre el desig i les accions reals de les organitzacions, Clotet assegura que *"cal coherència entre el discurs i les pràctiques, ja que les persones estan cada cop més preparades i poden escollir"*. Berzal apunta a l'actual *'guerra pel talent'* com una de les causes que provoca que *"les empreses reinventin una proposta de valor repleta de beneficis tangibles per donar la seva versió més empàtica i amena i atraure el millor talent, quan realment haurien d'apostar per mantenir la seva essència tot adaptant-se als canvis i sortint de la seva zona de confort per permetre innovació, avenç i reinvençió"*. Rosillo també és de l'opinió que *"en moltes ocasions és evident la divergència entre semblar i ser a les organitzacions"*. Així, diu, *"magnífiques propostes de Responsabilitat Social amaguen organitzacions en les quals preval l'autoritarisme i el control, o es dona la paradoxa d'empreses on avançats plans de diversitat i inclusió, teletreball o salut i benestar conviuen amb l'edatisme -la discriminació de persones per motius d'edat- a través de prejubilacions i acomiadaments de majors de 55 anys"*.

### **Lideratge, salut i RH "a la carta"**

La implantació de la tecnologia al món empresarial i les noves formes de comunicar-se internament, fruit del teletreball, són l'herència més explícita de l'impacte de la pandèmia. *"Però també ho és un nou model de benestar organitzacional, amb una concepció més integral que va de la salut mental a l'adequació dels espais de treball, la compensació, la flexibilitat, l'aprenentatge, el teletreball i la dimensió ètica que hi ha al darrera de cadascun d'aquests conceptes"*, diu la directora de la Fundació.

Segons les i els enquestats, **el lideratge i les noves formes de gestionar amb major flexibilitat, així com la cultura i el talent o la salut i el benestar, també guanyen adeptes**. És per això que *"volem que a les agendes de la Direcció es parli cada cop més del necessari Humanisme Digital"*, diu Anna



Fornés, una corrent de pensament que promou posar la tecnologia al servei de la condició humana i en la que Barcelona, la ciutat des de la que treballa la Fundació, està ben posicionada per convertir-se en una capital global.

Segons Joan Clotet, especialista en aquest tema, *“el món postpandèmic reclama noves formes de fer: cal escoltar les dades però també les persones per prioritzar accions d'acord a l'esforç, als recursos disponibles i a l'impacte en aquestes persones i en el negoci”*. Rosillo es mostra favorable a la digitalització i a l'automatització de processos ja que *“ens permetrà humanitzar les funcions i tasques dels professionals de les nostres organitzacions”* tot asseverant que *“la funció d'RH ha de convertir-se en un servei personalitzat, a la carta, que faciliti el creixement i desenvolupament de treballadores i treballadors per garantir el creixement i desenvolupament de l'empresa”*. Per a Berzal, *“la revolució de la societat actual, preocupada per l'eficiència i la sostenibilitat en múltiples aspectes, ens permet posar en valor i recolzar de forma diferent aquells comportaments i ocupacions tradicionals, amb la finalitat d'adaptar-los a un model que permeti ser i créixer a parts iguals i els RH formen part d'aquesta revolució, en la que no hem de deixar mai de banda el significat de la paraula Persona”*.

---

## Fundació Factor humà

Creada i promoguda per la reconeguda economista, empresària i política Mercè Sala l'any 1997, la [Fundació Factor Humà](#) és una entitat que té com a objectiu millorar la gestió de les persones a les organitzacions. Es tracta de l'espai de referència a Catalunya en aportació de valor en l'àmbit dels Recursos Humans. La seva missió: ajudar a construir una societat millor on predominin organitzacions més humanes. Els seus valors: mirada humana, innovació, visió global i integritat.

Actualment compta amb **85 empreses i organitzacions** associades. Això es tradueix en una comunitat de més de **2.500 persones** que rep innovadors serveis que els permeten fer prospectiva, conèixer millors pràctiques i promoure eines, així com tècniques útils en matèria de Recursos Humans. Un coneixement que la Fundació transmet a través dels seus espais d'intercanvi i relació tant virtuals com presencials, i que fomenta a través dels [Premis Factor Humà](#). Enguany, s'uneixen en un sol acte el lliurament dels guardons i la celebració del 25è aniversari de la Fundació. Serà el proper dia **30 de juny de 2022 a les 19:00h.** al nou centre d'investigació pediàtrica del càncer de **Sant Joan de Déu**.

---

## BIOS DELS MEMBRES DE LA TAULA RODONA

“Conèixer el passat. Entendre el present. Humanitzar el futur”

### Laura Rosillo

*Especialista en formació, desenvolupament professional i transformació digital de les organitzacions*



Amb més de 30 anys treballant en RH, especialment en temes de formació i desenvolupament professional (al Dept. de Justícia de la Generalitat de Catalunya o a “la Caixa”, entre altres), Rosillo està actualment jubilada però segueix en actiu com a consultora voluntària a ASENCAT. Especialitzada en la Transformació Digital de les Organitzacions i els Professionals, en Estratègies de Digitalització de l’Empresa, en la creació de Comunitats i Xarxes Socials Corporatives. Formadora en Habilitats Digitals Directives, especialista en Innovació en Formació i en la Nova Formació de Formadors i en la Gestió de l’Edat (*Age Management*), programes de col·laboració intergeneracional i de Gestió i relançament de la carrera dels Treballadors Sènior. Fundadora de l’Observatori de l’Aprenentatge en la Madurescència i membre fundadora de la Xarxa *Talento.Cooldys*.

---

### Joan Clotet

*Humanista Digital | Assessor en Talent Digital - Facilitador - Coach Executiu*



Combina propòsit, coneixements i experiència per acompanyar les Àrees de Talent cap al futur. 35 anys d’experiència (Arthur Andersen, Grupo Zeta i Ferrovial), 25 com a directiu en àrees de consultoria, sistemes d’informació, organització, innovació i talent. Membre de la comissió consultiva de la Fundació Factor Humà. Coordinador a Barcelona del Màster en gestió estratègica del talent de les persones de la Universitat de Mondragon i Teamlabs. Ponent i facilitador habitual en fòrums empresarials i acadèmics.

---

### Nuria Berzal

*Human Resources Business Partner (HRBP)*



Apassionada del camp de l’atracció i la selecció de talent i també de la creativitat, actualment exerceix el seu rol com a *Talent Acquisition Manager* a DB Schenker Espanya, proveïdor líder global de serveis logístics. Asturiana i resident a Barcelona, és llicenciada en Psicologia per la Universitat d’Oviedo, amb Màster en Direcció de Recursos Humans i Digital Talent Management. Té una dilatada experiència com a HRBP en rols corporatius i entorns internacionals, essent el sector farmacèutic on consolida la seva carrera professional al servei de les persones. Defensora de l’impuls del talent humà en l’organització com a motor del canvi i principal “driver” per aconseguir els objectius establerts.

## BIO DE LA DIRECTORA DE LA FUNDACIÓ FACTOR HUMÀ

### **Anna Fornés**

*Directora de la Fundació Factor Humà*



La seva trajectòria sempre ha anat vinculada a professions on les relacions humanes han estat la clau: educadora de persones amb discapacitat, educadora en centres de protecció de menors o formadora i responsable de formació regional en una multinacional del sector de la distribució, entre d'altres. Des de fa dues dècades dirigeix la Fundació Factor Humà, una comunitat de coneixement de professionals dels Recursos Humans que treballa per millorar la gestió de les persones a les organitzacions. La seva especialitat són les PERSONES, en majúscules. De formació pedagoga, recentment s'ha certificat com a *Coach Executiva* a l'Escola Europea de Coaching i com a *Líder Inusual*, a Inusual. Explorar, ser curiosa i aprendre cada dia formen part dels seus objectius professionals i personals.

### **Per a més informació i sol·licitud d'entrevistes, contactar amb:**

LaChincheta Comunicació  
Gabinet de Premsa 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