

NOTA DE PRENSA

El Espacio Factor Humà 2019 apuesta por un liderazgo que se adapte a los desafíos actuales

- ***Ocho ponentes han reflexionado en un encuentro con más de 200 managers y profesionales de Recursos Humanos sobre cuestiones como la igualdad, la convivencia generacional, la diversidad de género o la digitalización.***
- ***El Espacio Factor Humà se consolida como un referente sobre las tendencias más innovadoras en la gestión de las personas en las organizaciones.***

Barcelona, 25 de marzo de 2019. La apuesta por la diversidad ha marcado el **Espacio Factor Humà 2019**, un acto que se ha celebrado en el Auditorio de la UPF Barcelona School of Management bajo el título "Liderazgo en movimiento". Alrededor de 200 profesionales han asistido a este encuentro anual donde se han abordado cuestiones ante las cuales las organizaciones deben tratar de moverse y adaptarse como la **convivencia generacional, la igualdad, la diversidad de género o la digitalización**. La sexta edición del Espacio Factor Humà ha contado con la presencia de ponentes de alto nivel que han reflexionado sobre si las personas que lideran las organizaciones están preparadas para afrontar los desafíos actuales.

David Tomás, CEO de Cyberclick, se ha centrado en un tema de candente actualidad: cómo crear empresas felices para atraer y retener al talento millennial. *"Hay compañías que los ven como una amenaza, alguien que está poniendo en riesgo la manera en la que hemos trabajado hasta ahora. Pero, en pocos años, estas personas ocuparán gran parte de la responsabilidad de las compañías"*, ha advertido. El CEO de la conocida como "la empresa feliz" ha revelado algunas de las **claves para que el talento millennial no abandone las organizaciones**: *"el primer día esperan que los recibamos con los brazos abiertos. Está claro que el trabajo conlleva esfuerzo, pero también esperan que sea divertido, si no se lo pasan bien se irán. Además, un millennial no quiere a un jefe que le controle y le diga qué tiene que hacer, sino a un coach que esté a su lado, le ponga retos, le escuche y le dé feedback constante. Alguien que le ayude a potenciar sus fortalezas, en vez de corregir sus debilidades. También necesita trabajar en una empresa con un propósito, saber que su trabajo tiene un sentido"*. Por último, Tomás ha recordado que ser millennial no se trata de pertenecer a una generación, sino que más bien es un cambio de mentalidad presente en personas de todas las edades.

Acto seguido, **Laura Rosillo, especialista en Gestión de la Edad y Nuevos Sistemas de Aprendizaje y Miembro de la Red Talento.Cooldys**, ha reivindicado la diversidad generacional en las empresas. *"Tenemos que luchar contra los prejuicios del edadismo. Millennials y perfiles seniors pueden convivir perfectamente en las empresas. Cuando hablamos de innovación, por ejemplo, muchas organizaciones montan equipos muy jóvenes y a menudo las ideas acaban en un cajón porque les falta la experiencia suficiente para llevarlas a cabo"*, ha expuesto. En este sentido, la experta ha afirmado que la clave para seguir trabajando plenamente una vez

superas los 55 años tiene más que ver con transformarse y no tanto con reinventarse. *“Porque yo no quiero renunciar a todo aquello que he aprendido, mi experiencia es mi riqueza; solo quiero ampliar mi área de conocimiento para seguir creciendo profesionalmente”*. En este sentido, ha pedido que *“dejemos de pensar en vejez y jubilación y pensemos en planificar la longevidad y el alargamiento de la vida profesional”*.

A continuación, **Anna Zelno y de Claudia Issa, ambas de intercultures España**, han liderado una actividad lúdica titulada *“Diversity hacia un entorno inclusivo”*. Mediante el juego, han animado al público a reflexionar y a conectar con los demás, practicar comportamientos inclusivos y vivir el potencial de la diversidad de opiniones, experiencias y formas de pensar. Entre otras cosas, han querido diferenciar claramente dos conceptos: *“diversidad es que te inviten a la fiesta, inclusión es que te saquen a bailar”*.

El segundo bloque lo ha iniciado **Yolanda Llaona, directora de Gestión y Desarrollo de Personas de Barcelona de Serveis Municipals (B:SM)**, quien ha expuesto tres experiencias que han vivido en los últimos años en la compañía. La primera se trata de un **ejemplo de diversidad generacional**: Beni, un trabajador de más de 50 años que había trabajado toda la vida en B:SM, se convirtió en mentor y referente de Víctor, un compañero menor de 35 a quién enseñó todo aquello que había aprendido. Después Llaona ha hecho referencia a la **diversidad de género** y ha explicado el caso de Tina, actualmente agente cívico de Barcelona de Serveis Municipals; nació con los rasgos biológicos de un hombre y, al no sentirse identificada con ellos, decidió afrontar un proceso de tránsito de género. Un proceso en el cual, según Llaona, *“recibió todo el apoyo de la organización y que fue enriquecedor para todos nosotros”*. Y al exponer la tercera experiencia, ha manifestado la **voluntad de tener una mayor presencia femenina en la empresa**. *“Tenemos el reto de revertir una mayoría claramente masculina en el colectivo de gruistas. Por un lado, es un tema cultural, pero también nos hemos dado cuenta de que el rol de cuidadora que tiene la mujer en la sociedad es incompatible con horarios que dificultan la conciliación familiar”*.

A continuación, ha sido el turno de **Joan Clotet, humanista digital y gerente de Innovación en Talento en el Departamento de Recursos Humanos de Ferrovial**. Ante un mundo en constante evolución, Clotet ha destacado que los responsables de Recursos Humanos tienen que aprender a gestionar tecnologías, adoptar el papel de líderes y convertirse en el motor de esta transformación. *“Tenemos que ser referentes para nuestras personas, y eso solo se consigue con credibilidad, dando ejemplo. Tenemos que escuchar, tenemos que exponernos, tenemos que experimentar; debemos tener ética en lo que hacemos; ser cercanos y humildes; y tener inteligencia emocional. Porque, a pesar de que vivimos en la era digital, aquello que realmente inspira a las personas son otras personas, al menos de momento”*, ha afirmado. Por último, ha remarcado que desde Recursos Humanos *“debemos escoger si queremos ser líderes, si queremos ser seguidores o si queremos dejar de ser”*.

Posteriormente, **María José Martínez, responsable del Programa de Salud y Bienestar a Sanofi Iberia, ha explicado el Programa Equilibra**, un proyecto que han puesto en marcha para mejorar la salud, el bienestar y el empoderamiento de sus empleados. Se fundamenta en 3 pilares: **flexibilidad, eficacia personal y promoción de la salud**. Martínez destaca que en

Sanofi “casi un 36% de la gente teletrabaja, además pueden comprar vacaciones e intentamos que puedan adaptar la jornada a sus necesidades vitales”. “Queremos aportar todas las herramientas para que las tareas poco relevantes se hagan de forma más rápida y eficiente y, así, las personas se sientan realizadas dedicando su tiempo a actividades de más valor”. Finalmente, ha expuesto que “antes nos focalizábamos en las personas que estaban enfermas. Ahora, no solo queremos curar sino sobre todo prevenir”.

El último ponente ha sido **Ritxar Bacete, antropólogo, formador, coach y consultor**. En su intervención ha denunciado la violencia contra las mujeres y ha defendido un nuevo modelo de masculinidad más justo y equitativo, basado en la empatía: “estamos diseñados y diseñadas para hacer el bien, para conectar con otros seres humanos. Los hombres tenemos que dejar atrás las masculinidades tóxicas y transitar por el camino de la sensibilidad. Pero eso nos lleva a reconocer la vulnerabilidad, así que dicha transformación no la podemos hacer solos, os necesitamos a vosotras, las mujeres, y a otros hombres buenos y humildes”. “Hay algunos directivos que se resisten a la igualdad, pero es el futuro. Los modelos de empresa andróginos son más productivos”, ha concluido.

Por último, **Anna Fornés, directora de la Fundació Factor Humà**, ha querido cerrar el acto con palabras de agradecimiento. “Una vez al año, con el Espacio Factor Humà, queremos agradecer y devolver a la sociedad aquello que hemos aprendido en los últimos doce meses. Como dice Josep Roca d’El Cellar de Can Roca, espero que os hayamos movido, removido y conmovido. Que hoy hayamos recibido tanta respuesta y por tantos canales nos da energía para creer que la mirada humana que estamos promoviendo es posible y necesaria”.

El Espacio Factor Humà, que ha sido conducido por el **presentador y actor Edgar Manjarrés**, también ha contado con la participación de **Juliana Vilert, presidenta de la Fundació Factor Humà**, y **Carme Martinell, directora general de la UPF Barcelona School of Management**.

6º Espacio Factor Humà (www.espaifh.org)

El **Espacio Factor Humà**, un acontecimiento anual abierto y de inscripción gratuita que llega a su sexta edición, se ha consolidado como uno de los espacios referentes sobre las **buenas prácticas en Management y Gestión de Personas** en las organizaciones de Cataluña. Además, facilita el *networking* y es un punto de encuentro de equipos de las empresas, organizaciones e instituciones que quieren acercarse a las tendencias más innovadoras.

Partners Premium



Colaboraciones





La Fundació Factor Humà

Creada y promovida por Mercè Sala en 1997, la Fundació es una entidad con más de veinte años de trayectoria que tiene como objetivo **mejorar la gestión de las personas en las organizaciones**. Considerada el espacio de referencia en Cataluña en aportación de valor en el ámbito de los Recursos Humanos, tiene como misión fomentar el desarrollo de organizaciones que adopten una mirada más humana a través del impulso de una comunidad de innovación, reflexión e intercambio.

Actualmente esta comunidad de conocimiento cuenta con **69 empresas y organizaciones asociadas**. Esto se traduce en una comunidad de **2.000 personas** que reciben innovadores servicios que les permiten hacer prospectiva, conocer mejores prácticas y promover herramientas, así como técnicas útiles en materia de Recursos Humanos. Su innovador portal web www.factorhumana.org es otra de las herramientas de conocimiento de la Fundació, un portal de referencia para casi 8.000 profesionales.

Contacte de premsa: BEMYPARTNER.

Sandra Camprubí | sandra.camprubi@bemypartner.es | +34 722 709 904 | +34 935 422 343

bemypartner
communication & events