

Gestión Empresarial



Foto de familia de la jornada. EE

Los empleados deben gestionar su propia carrera profesional

El 'HR Summit' de Top Employers Institute reunió a 30 directores de RRHH

Esther Porta MADRID.

Diseño de carreras horizontales, auto desarrollo de cada empleado, importancia de vivir experiencias internacionales o uso del *coaching* en diversos procesos de aprendizaje. Estas son algunas de las tendencias que expusieron 30 directivos de recursos humanos de grandes empresas reunidos en el *HR Summit*, organizado por Top Employers Institute en la sede de Makro, en Madrid, el pasado viernes 30 de octubre.

Los responsables de las compañías participantes compartieron, en diversos talleres, las buenas prácticas que han implantado en liderazgo, desarrollo de carrera y aprendizaje. Finalmente, se seleccionaron seis de estas iniciativas para presentarlas a todos los asistentes.

Ana Sciaini, responsable de Talento y Desarrollo Organizacional de Novartis, explicó su innovador programa de *reverse mentoring*, en

el que jóvenes empleados de la llamada *generación Y* son los mentores de miembros del comité de dirección para asesorarlos, entre otras cosas, sobre el uso de las nuevas tecnologías. Orange, por su parte, ha implantado la figura del asesor de desarrollo para orientar a los em-

Cetelem presentó una aplicación que permite llevar la formación en el bolsillo

pleados con el uso de la metodología del *coaching*. Paz Fonteboa, directora general de RRHH de esta compañía, indicó que lo que se intenta conseguir con este asesoramiento es ayudar a cada empleado a reflexionar "para que sea motor

de su propio desarrollo y genere su propia carrera".

"Queremos inculcar el concepto de autodesarrollo", recalcó también Manuel Otero, responsable del Área de Desarrollo y Cultura Corporativa de ManpowerGroup, al explicar su buena práctica en esta materia. "Todo el que quiera una carrera la tiene contemplada en nuestro programa de desarrollo", indicó Otero, quien resaltó también que su concepto de aprendizaje "va más allá de la formación y tiene en cuenta la experiencia y la exposición del puesto".

La compañía de servicios financieros Cetelem presentó *Cetelearning*, una aplicación "que permite llevar la formación en el bolsillo y aprender de una forma sencilla, directa y amena", explicó Gonzalo De la Rosa, el director de Recursos Humanos de la compañía. Los contenidos que Cetelem genera se pueden consultar desde cualquier dis-

positivo. "Con *Cetelearning*, hemos llevado la formación al negocio real y hemos mejorado la productividad", concretó De la Rosa.

Talento 'senior'

Luis Blas, director de RRHH de Altadis, expuso su innovador programa de gestión del talento *senior* implantado para mejorar el desempeño de la gente de más edad y mantener el *know how* dentro de la compañía. "El talento no viene de serie con la gente joven, ni se marchita con la edad. Queremos generar ilusión y que continúe el desarrollo", enfatizó Blas.

Finalmente, Makro presentó su programa de liderazgo personal, que "ha tenido más repercusiones de las que esperábamos. Hemos conseguido un mayor crecimiento personal y profesional, más compromiso y unos vínculos más estrechos", explicó Alejandra Banegas, directora de Desarrollo de Makro.

El CDTI destina 18,8 millones a proyectos de I+D empresarial

La iniciativa busca crear hasta 185 nuevos empleos

eE MADRID.

El fomento de la investigación ocupa cada día un mayor peso en las organizaciones empresariales. Tanto es así que el Consejo de Administración del Centro para el Desarrollo Tecnológico Industrial (CDTI) ha aprobado 36 nuevos proyectos de I+D+i para impulsar la investigación y la innovación empresarial. De esta forma, el CDTI aportará 18,8 millones de euros y se estima que estas iniciativas darán empleo a 52 trabajadores de forma directa y hasta 133 trabajadores de forma indirecta.

En el desarrollo de estos proyectos participan 34 empresas, de las cuales, el 65 por ciento son pymes y, de ellas, el 36 por ciento pertenece a sectores de me-

65

POR CIENTO

Es el porcentaje de pymes que se beneficiarán de la ayuda entre las 34 empresas participantes.

dia y alta tecnología. Del total de las compañías implicadas, 13 –es decir, un 38 por ciento– recibe, por primera vez, financiación del CDTI.

Doce de estos programas estarán cofinanciados con fondos Feder, pertenecientes a la nueva ronda *Feder 2014-2020 -Programa Operativo Pluri-Regional de Crecimiento Inteligente*, cuya aportación pública (CDTI+Feder) asciende a 3,8 millones de euros. Entre ellos, siete corresponden a *Regiones más desarrolladas* y cinco a *Regiones en transición*, según la definición de Feder.

DHL otorga el 'Gran premio a la exportación' a CarTest

Los galardones reconocen la apuesta por el comercio exterior

eE MADRID.

Con el objeto de reconocer la labor de las empresas que apuestan por el comercio exterior como forma de expansión, la compañía DHL Express ha entregado los *Premios*

DHL Atlas a la exportación 2015. Durante el acto de entrega de los mismos, el secretario de Estado de Comercio, Jaime García-Legaz, afirmó que "son unos galardones muy especiales, porque convierten a las pymes premiadas en una referencia de éxito". Además, el director general de DHL Express, Miguel Borrás, anunció inversiones en los aeropuertos de Madrid y Vitoria para atender el crecimiento de las exportaciones españolas.



Jaime García-Legaz, Oscar Lándeta y Miguel Borrás. EE

Así, CerTest se ha hecho con el *Gran Premio a la Exportación* –que recogió su director general, Oscar Lándeta– por su trayectoria vendiendo productos de diagnóstico *in vitro* en 16 países. AGQ, de soluciones para análisis agronómicos, alimentarios, ambientales y mineros se ha llevado el *Accésit a la Exportación + Innovadora*; y Extraice ha ganado el *Accésit a la Exportación + Sostenible*, por comercializar pistas de hielo sintético y reciclable.