

## La Asociación Centrho de AEDIPE celebra su 10ª Edición del Update, la cita anual sobre los RRHH con los mejores profesionales y expertos

- La Asociación CentRHo de AEDIPE ha celebrado la 10ª Edición del Update, que ha contado con más de 200 profesionales de RRHH, CEO's, y especialistas en economía y otros sectores para conocer y compartir los principales desafíos y tendencias de la función de RRHH
- El impacto de la Inteligencia artificial, la geopolítica, la sostenibilidad, los criterios para fidelizar el talento o la importancia del upskilling y el reskilling son algunos de los temas más relevantes que se han debatido en esta cita anual obligada entre expertos y profesionales de empresas referentes

[La Asociación CentRHo de AEDIPE](#), que lleva más de 60 años en España conectando a los diferentes stakeholders de esta profesión, ha celebrado la 10ª Edición del Update, un evento que ha reunido a más de 200 de los mejores profesionales de RRHH para conocer y compartir los principales desafíos y tendencias esta función de los RRHH, poniendo siempre en el centro a las personas. Esta cita anual **se ha posicionado como el evento referente de inspiración, aprendizaje y networking de directivos de personas, especialistas funcionales, académicos, escuelas de negocio, empresas de servicios y talento joven**, que comparten la pasión por construir organizaciones de alto rendimiento sostenible donde las personas puedan dar lo mejor de sí mismas.

El evento ha comenzado con unas palabras de **Susana Gómez Foronda, presidenta de la Asociación Centrho de AEDIPE**, que ha destacado que en un entorno laboral que se transforma rápidamente, es crucial que los profesionales de RRHH estén siempre a la vanguardia. Para ello, “la Asociación Centrho de AEDIPE ofrece un punto de encuentro que facilita el intercambio de conocimientos y experiencias y el aprendizaje continuo. Trabajar juntos nos permite mantenernos actualizados en las últimas tendencias y regulaciones y conectar con otros profesionales comprometidos con la gestión del talento y las personas”. La presidenta ha dedicado unas palabras de apoyo a los valencianos afectados por la Dana durante estos últimos días y ha aprovechado para poner en contexto la importancia de la sociedad civil y de las entidades que integran el tercer sector.

El impacto de la Inteligencia Artificial en la labor de RRHH ha sido otro de los temas más relevantes que se han debatido en este foro, que ha contado con una ponencia sobre **geopolítica e impacto socioeconómico de la IA** a cargo de **Óscar Vara, doctor y profesor de la Universidad Autónoma de Madrid**. Algunas ideas clave de su intervención han sido las siguientes:

- La IA se presenta como una disrupción en la forma de hacer las cosas.
- La IA destruye empleo, pero también lo crea.

- En cuanto a la geopolítica, la UE ha buscado un enfoque más equilibrado, combinando competitividad con estándares éticos y de privacidad. El liderazgo lo poseen EEUU y China.

A continuación, el evento ha contado con la **Mesa Redonda: “El rol de RH liderando ESG”**, presentado por **Pablo López Eskes, director de Grandes Cuentas de Cigna Healthcare España**. Los expertos que han formado parte de esta mesa y algunas de las principales conclusiones son las siguientes:

- **Susana Ortega Castillo, directora de RRHH y Sostenibilidad de AFFLELOU Grupo:** "Tenemos imposiciones legales que están cambiando el ritmo disruptivo de las organizaciones. Hay que educar y sensibilizar sobre sostenibilidad y el impacto de la huella de carbono. Hay que involucrar a las personas, informar, sensibilizar y dar voz a los empleados.  
Por otra parte, nos hemos propuesto auditar los procesos de captación de talento para que sean inclusivos, formamos a los profesionales de RRHH para reducir sesgos y después al resto de la compañía. Nuestras propuestas de valor han cambiado para atraer a todo tipo de colectivos, y buscamos la inclusión de todo tipo de colectivos".
- **Francisco Hevia Obras, Director Corporativo de RRHH, RSC y Comunicación de Galletas Gullón:** "Trabajamos en el conflicto de la coherencia entre lo que el empleado quiere y lo que la empresa busca, sin cambiar la cultura de la compañía. Nosotros creemos que cuando empoderas al empleado, la responsabilidad corporativa fluye. Cada empleado debe involucrarse en cómo funciona la cadena de valor de la organización".
- **Jose Morejon, director de People&Culture y ESG de Santander Digital Services:** "En nuestra estrategia ESG, buscamos la diversidad generacional, de género y multicultural (de hecho, tenemos 32 nacionalidades en nuestro hub de Málaga). Pero particularmente, nos preocupa la edad. Romper el estigma del séniór, poner en valor su conocimiento y capitalizarlo. (S) de ESG también es cuidar al talento séniór; y así se evita el contagio en las próximas generaciones, para que sean más inclusivos y se generen nuevas formas de contratación.¿Por qué no ponemos en valor el talento senior y lo capitalizamos? Si aparcamos a nuestros seniors y no generamos espacios de inclusión y formas de contratación diferentes, tenemos un problema. Es socialmente importante y marca la diferencia".

Durante el evento, **Ignacio Quintana, CEO de Forbes España**, ha realizado una entrevista en directo a **Cristina Oria, chef y empresaria**, que giraba en torno a **la gestión del talento como palanca estratégica para pasar de emprendedor a empresario**. Algunas de las claves de esta entrevista han sido las siguientes:

- La importancia de formarse: “Cuanta más formación tengas, más positivo es y la fórmula es mejor”.
- Desde RRHH, debe hacerse sentir a cada empleado que aporta. El sentimiento de pertenencia es muy importante en una organización.
- El sector servicios debe poner en el centro al cliente y hacerle sentir especial.

La siguiente parada del evento ha sido la **Mesa Redonda: Construyendo el área de gestión de personas en empresas en crecimiento**, presentada por **Julián de Cabo, Global People Officer at SNGULAR**, y en la que han intervenido **Bruno González Calvo, fundador y CEO de Grosso Napoletano**, **Pilar Oncins Fanning, directora Corporativa de Personas de Vithas**, **Gumer Pérez Machado, director de Talento, Organización y Personas de PIKOLINOS**, y **Ana Matarranz Carpizo, directora General de Compensa Capital Humano**. Las ideas clave de esta mesa han girado en torno a los criterios para seleccionar el talento, y entre sus conclusiones destacar las siguientes:

- Que los perfiles encajen con los valores de la empresa para sostener la cultura de la empresa.
- Poner en valor la creación de un entorno psicológicamente seguro desde el liderazgo de la empresa hasta los empleados, para poder compartir y crecer.
- El talento y el conocimiento son fundamentales. Esos perfiles que son expertos son vitales. Fomentando la convivencia de las generaciones, que actualmente se dan cuatro.

Por último, el Update ha contado con un broche de oro con la **Mesa Redonda: Transformación organizativa, talento y tecnología**, presentado por **Stephanie Zweifel, Human Capital Commercial Director Southern Europe Growth Marketing Leader at Aon**. Las preguntas que se planteaban eran las siguientes:

- ¿Cómo ha influido la transformación digital en la eficiencia de las organizaciones?
- ¿Las personas se adaptan a los cambios?
- ¿Hasta dónde llegaremos en tecnología?
- ¿Cómo ayuda la IA a cuidar al talento?

Los participantes han sido expertos de gran bagaje profesional y sus principales reflexiones han sido muy comentadas:

- **Carlos Nuñez Murias, presidente ejecutivo de PRISA:** "El gran reto en la atracción y retención de talento, obviando la compensación como la vía fácil, se basa en tres grandes ejes: dar visibilidad a la gente de lo que hace interna y externamente; dar margen de adaptación y maniobra y liderar con el ejemplo.

El caso de los medios es uno de los sectores más impactados por la digitalización. En un contexto en el que competimos con grandes plataformas, hay que generar un contenido didáctico y accesible con herramientas tecnológicas. Esto supone un cambio cultural. El gran reto para la atracción y retención de talento hay tres ejes de retención: una es dar visibilidad a la gente de lo que hace, externa e internamente, segundo, dar margen de maniobra, que la gente pueda ejecutar proyectos, y tercera, liderar con el ejemplo.

La IA no va a generar noticias. Se debe utilizar para quitar tareas de menor valor añadido. Los datos son fundamentales para generar y retener talento, algo que puede hacerse gracias a la tecnología.

- **David Sanz, socio KPMG Spain LightHouse - Center of Excellence in Data Analytics&AI:** "La IA te ayuda a hacer más con menos, automatiza tareas menos agradables y ayuda a tomar ciertas decisiones. La IA ayuda a igualar conocimiento entre talento junior y senior. Cada vez aparecen más y más tecnologías con potencial y no hay tiempo para interiorizar los cambios, por lo que requiere capacidad de adaptación. La transformación digital va de personas. Se debe trabajar en el cambio que va a haber en las personas, trabajar en que estén preparadas."
- **Enrique Saldaña, regional HRBP John Deere:** "El talento tecnológico atrae al talento tecnológico. Hay que trabajar para estar siempre preparado para afrontar los cambios."
- **Ruth Hernández García, directora de Cultura y Personas ALSA:** "La transformación digital hace que las organizaciones cambien. Hay muchos requerimientos legales en relación a la IA. Hay que quitar barreras para que la IA fructifique. Hay que conocer el objetivo de la tarea para la que recurre a la IA para seleccionar la que mejor se adapte a tus necesidades. Importancia de unir la tecnología a la humanidad, manteniendo el valor que cada organización quiere transmitir y seguir creciendo pero manteniendo tu esencia."

El cierre del evento ha contado con la intervención a modo resumen de **Loles Sala**, presentadora del Update en esta 10ª edición, quien ha querido destacar que "los profesionales de RRHH somos los influencers del cambio. La transformación es un asunto urgente. Tenemos que ser empresas económicamente rentables y socialmente responsables. Hay que preocuparse y sacar lo mejor de las personas. La transformación solo es posible a través de la tecnología".

Por la tarde y después de un concurrido cocktail han tenido lugar tres "UPSKILLING LABS". La Asociación vuelve a recuperar la fórmula de los talleres para completar el aprendizaje de la mañana.

- **CYC** ha impartido el taller sobre tecnología, para aumentar la eficiencia y la productividad en el área de Personas.
- **Cuatrecasas** ha realizado un taller sobre la implantación de las novedades legislativas en materia jurídico-laboral en el taller de tendencias.
- **Esade**, en el taller de talento, ha reflexionado sobre la evolución de Directivo de RRHH a Consejero Independiente.

## Sobre la Asociación CentRHo de AEDIPE

La Asociación CentRHo de AEDIPE es la asociación más grande de profesionales de RRHH integrando a más de 600 profesionales en la zona centro y 3.000 a nivel nacional, que representan a otras tantas empresas de ámbito nacional e internacional. En sus más de 65 años de actividad, se ha consolidado como el punto de referencia de **profesionales del área de personas, directivos y mandos intermedios, instituciones académicas y empresas que ofrecen soluciones para el área de recursos humanos**. Un espacio para aprender, investigar, compartir, hacer networking y ganar visibilidad en una red exclusiva de profesionales.