



UNION EUROPÉENNE
Fonds social européen
Article 6 Actions innovatrices



GOBIERNO DEL
PRINCIPADO DE ASTURIAS

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA
Y EMPLEO

Abriendo futuros

Conferencia de Exploración Estratégica

Estrategias Regionales para el Empleo

Panel 1
Situar a las personas en el centro de la nueva economía:
nuevas políticas de Recursos Humanos



1. Ponentes
2. Temas que centraron la reflexión:
3. Propuestas más priorizadas
4. Resultado del proceso de priorización
5. Nuevas aportaciones de los participantes

1. Ponentes

PRESIDENTE:

Antonio González Fernández.

Director General de Trabajo del Gobierno del Principado de Asturias.

PONENTES:

- Armando Adeba García
Director General de la Fundación Laboral de la Construcción
- José María Díaz Pevida
Director Gerente de Tekox
- José María González Fernández
Presidente del Club Asturiano de la Innovación
- Inaciu Iglesias
Presidente del Club Asturiano de la Calidad
- Joaquín Lorences
Catedrático de Fundamentos del Análisis Económico y Director del Departamento de Economía de la Universidad de Oviedo.
- Francisco Menéndez
Apta S. L.. Centro Especial de Empleo. Managing Director
- Tomás Reinares Fernández
Consejero delegado de Seresco

2. Temas abordados en el panel:

La totalidad de temas que aparecieron en la sesión podrían englobarse claramente en un escenario que apuesta por el desarrollo de un nuevo modelo de relaciones laborales.

Desde esta óptica, y considerados como elementos clave para este nuevo modelo, los temas más destacados del Panel 1 fueron:

- **El diálogo como elemento clave para el desarrollo del nuevo modelo: la modernización de la negociación colectiva.**
 - Incentivar el desarrollo de convenios colectivos con sistemas de remuneración basados en la productividad. Avanzar en la remuneración por incentivos en detrimento de la aumentos salariales lineales. Entra también en juego la valoración emocional de la calidad del trabajo.
 - Convenios colectivos que regulen la contratación a tiempo parcial.

- **Lo sectorial como estrategia de aplicación del nuevo modelo.**
 - Buscar soluciones sectoriales para garantizar la aplicación de decisiones estratégicas: la estructura del tejido empresarial de Asturias – micropymes.
 - Avanzar en una cultura de innovación y cooperación. Estrategias de efecto “tractor” para implicar a los profesionales en los proyectos a través de objetivos compartidos.
 - Ambientes de trabajo eficaces con talento creativo: promoción de actitudes emprendedoras y de la iniciativa personal y colectiva en la propia empresa. Estilos de dirección que fomenten equipos generadores, creadores e innovadores.

- **Impulso de la Responsabilidad Social Corporativa en la gestión empresarial:**
 - Especial énfasis en la integración de la acción social y del equipo humano (incluidos los discapacitados) en la cuenta de resultados.

- **Desarrollo de mecanismos para situar las personas como centro de la gestión empresarial.**
 - El Modelo Europeo de Excelencia EFQM involucra a la totalidad de las personas de al empresa i permite este tipo de gestión basada en las personas.

- **La formación como vehículo del nuevo modelo: más formación y una formación radicalmente diferente.**
 - Impulsar la formación / información en el interno de las organizaciones – empresas, a todos los niveles.
 - Reforzar la formación complementaria que capacite para la adaptación y el aprendizaje permanente. Formar en competencias básicas como:
 - habilidades sociales y de comunicación
 - negociación
 - variable comercial de la gestión del conocimiento
 - Innovación formativa en la formación reglada, ocupacional y continua.
 - Completar la integración de los sub-sistemas de formación: integrar a la universidad. Un sistema de formación articulado, que facilite la accesibilidad y la inteligibilidad.
 - Flexibilidad y accesibilidad en el campo formativo de las Tecnologías de la Información y Comunicación.

 - Mejor información para una mayor vinculación entre formación y sistema productivo (Observatorio de la Oferta y la Demanda de RRHH). Mejorar la información sobre la probabilidad de encontrar empleo asociada a cada titulación.
 - información acerca de la empleabilidad de cada titulación.
 - el tipo de ocupaciones más frecuentes a las que da acceso cada título.
 - las condiciones de trabajo normales (tipo de contratos, jornada, salario, formación, promoción profesional).

- **Incorporación de la perspectiva de género en el nuevo modelo de relaciones laborales.**
 - Estrategias integrales para facilitar el acceso al trabajo de las mujeres en Asturias, en tanto que grupo más demandante de trabajo.

- **Impulsar una cultura cooperativa integradora (actuaciones en el ámbito regional - supraregional –noroeste ibérico).**
 - La Administración: crear situaciones óptimas para que otros creen empleo.
 - Apostar por los polígonos: mejorar sus condiciones (accesibilidad, acondicionamiento, conservación, etc.)
 - Guarderías en los polígonos (poner a las personas en el centro)

3. Propuestas más priorizadas



Los asistentes a este panel priorizaron las siguientes propuestas:

- **Modernización de la negociación colectiva:**
 - Convenios deben definir necesidades formativas a corto y medio plazo.
 - Generalizar la implantación de sistemas de remuneración basados en la productividad.
 - Desarrollar la contratación a tiempo parcial.
- **Un nuevo modelo de relaciones laborales: participativo, innovador, implicante.**
- **Potenciar la formación complementaria en habilidades sociales y de comunicación.**
- **Impulso de la Responsabilidad Social Corporativa en la gestión empresarial, con especial énfasis en la integración de la acción social y del equipo humano (incluidos los discapacitados) en la cuenta de resultados.**

Panel 1

Situar a las personas en el centro de la nueva economía: Nuevas políticas de Recursos Humanos

4. Resultado del proceso de priorización

| Presidente | | D. Antonio González Fernández Director General de Trabajo del Gobierno del Principado de Asturias | | |
|-------------------------------|--|--|---|---|
| Nombre | Organización | APORTACIONES |  |  |
| Armando Adeba García | Fundación Laboral de la Construcción Director General | • Un nuevo modelo de relaciones laborales: participativo, innovador, implicante. | 18 | |
| | | • Actuaciones- soluciones de ámbito sectorial: nueva organización, cultura cooperativa e innovadora. Efecto tractor. | 5 | |
| | | • Sector- capital humano: carrera profesional, innovación formativa, polivalencia | 5 | |
| José María Díaz Pevida | TEKOX Director- Gerente | • Romper el concepto espacio- tiempo y el salario asociado. | 3 | |
| | | • Los valores emocionales y su implicación en la empresa. | 2 | |
| | | • Eficacia de los órganos de apoyo. | 0 | |
| José María González Fernández | Club Asturiano de la Innovación Presidente | • Potenciar la formación complementaria en habilidades sociales y de comunicación. | 16 | |
| | | • Potenciar la formación complementaria en negociación. | 2 | |
| | | • Potenciar la formación complementaria en la variable comercial de la gestión del conocimiento. | 3 | |
| Inaciu Iglesias | Club Asturiano de la Calidad Presidente | • Fomentar las vocaciones empresariales en la propia empresa. | 7 | |
| | | • Crear ambientes de trabajo eficaces. | 7 | |
| | | • Impulsar una cultura cooperativa integradora (actuaciones en el ámbito regional- suprarregional- noroeste ibérico) | 1 | |

| Nombre | Organización | APORTACIONES | | |
|--------------------------|---|--|-----------|--|
| Joaquín Lorences | Universidad de Oviedo Catedrático de Fundamentos del Análisis Económico y Director del Departamento de Economía | <ul style="list-style-type: none"> Modernización de la negociación colectiva. | 22 | |
| | | <ul style="list-style-type: none"> Articular las enseñanzas de los diferentes subsistemas de Formación Profesional (Reglada, Ocupacional y Continua) y la Universidad. | 7 | |
| | | <ul style="list-style-type: none"> Información sobre la demanda de cualificaciones. | 2 | |
| Francisco Menéndez Solís | CEE APTA, S. L. Director General | <ul style="list-style-type: none"> Equilibrado estratégico en Asturias, dentro del concepto de nueva economía de los sectores y subsectores Primario, Secundario y Terciario (muy descompensados actualmente) y las habilidades, cualificaciones y necesidades de formación para las personas resultantes (precisas y disponibles)... | 0 | |
| | | <ul style="list-style-type: none"> Impulso de la Responsabilidad Social Corporativa en la gestión empresarial, con especial énfasis en la integración de la acción social y del equipo humano (incluidos los discapacitados) en la cuenta de resultados. | 17 | |
| | | <ul style="list-style-type: none"> Impulso del Modelo Europeo de Excelencia de la EFQM, como marco de referencia para la gestión empresarial que integra a las personas como parte fundamental de la misma | 3 | |
| Tomás Reinares Fernández | Seresco, S. A. Consejero Delegado | <ul style="list-style-type: none"> Recursos para la formación en todos los Planes de Operaciones de las Empresas. | 1 | |
| | | <ul style="list-style-type: none"> Observatorio de la Oferta y Demanda de RRHH | 6 | |
| | | <ul style="list-style-type: none"> Inmersión y conocimiento de las Tecnologías de la Información y Comunicación total y en todos los niveles. | 3 | |

Panel 1
Situar a las personas en el centro de la nueva economía:
Nuevas políticas de Recursos Humanos

5. Nuevas aportaciones de los participantes

| GRUPO 1: Situar a las personas en el centro de la nueva economía: nuevas políticas de RRHH | |
|---|---|
| Catalina Fdez. (Ayto. de Gijón) | <ul style="list-style-type: none"> • Recursos humanos en las administraciones públicas (orientación al ciudadano). Conocer las necesidades de los demandantes de sus servicios. • Coordinación administraciones/ entidades para conocer las necesidades formativas demandadas y poder ofertar la formación adecuada a las necesidades actuales y evitar duplicidad en la formación que se imparte. • Como Buena Práctica señala: <ol style="list-style-type: none"> 1. Manuales de calidad (certificación según norma ISO 9001/2000 del Ayuntamiento de Gijón). 2. Foro permanente de la formación y de las ocupaciones (en el que participan todas las entidades y administraciones con competencias en la materia). 3. Convenios y protocolos de colaboración (entre el Ayuntamiento de Gijón y otras administraciones y/ o entidades públicas y/ o privadas). |
| Sin identificar | <ul style="list-style-type: none"> • No se hablo una sola palabra sobre un tema latente en España: EMIGRACIÓN y sus repercusiones en el mundo laboral. |
| J. Manuel Valderrey (Servicio Público de Empleo) | <ul style="list-style-type: none"> • Esforzarse en buscar puntos de encuentros entre: <ul style="list-style-type: none"> • La oferta de formación instalada. • La demanda de formación de la población desempleada. • La demanda de cualificaciones de las empresas. |
| Capitolina Díaz (Universidad de Oviedo) | <ul style="list-style-type: none"> • Análisis de obstáculos que dificultan el acceso de las mujeres a los puestos de responsabilidad y gestión. • Análisis de los obstáculos que dificultan/ impiden a las mujeres la entrada en estudios de ciertas ramas de formación profesional. |
| Ildefonso Menéndez (Ayto. de Avilés) | <ul style="list-style-type: none"> • Sería preciso analizar el papel que podría/ debería jugar la inmigración en el desarrollo asturiano. • Mejora de la formación básica "orientada a la formación empresarial", superando la cultura de formación "para ser asalariado" que impera en todo el sistema de formación. |
| Fernando Zapico (Federación Asturiana de Empresarios) | <ul style="list-style-type: none"> • Fidelización del talento. • Conciliación de la vida profesional/ laboral. • Ruptura de esquemas. Relaciones laborales basadas en aspectos de carácter político. • Redefinición del concepto de beneficio: aumentar su dimensión. |

| | |
|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> • ¿Por qué no aplicar las nuevas técnicas de gestión hacia el buen trato de cliente hacia dentro (personas) sin al fin y al cabo son lo mismo? • Pasar de la gestión de la “presencia” hacia la gestión real de las personas. • Políticas basadas en el alineamiento de estrategias: empresas y personas juntas en el mismo barco y orientadas hacia el mismo objetivo. • Nuevas políticas de RRHH que releven a las clásicas. En la nueva economía las empresas dejarán de diferenciarse por producto/ servicio prestado. |
| Juan Ramón Alonso (IBERMUTUAMUR) | <ul style="list-style-type: none"> • Integrar en todos los sistemas y subsistemas formativo lo relativo a “calidad” con una extensión, intensidad y rango equivalente a cualquiera de las materias fundamentales de cada carrera o plan de formación profesional. Especialmente, todo ello, en la formación de profesionales que, al incorporarse al mercado de trabajo obligan a la relación con personas (particularmente sector servicios). Es preciso que a la pericia profesional se sume y se integre todo lo vinculado a la calidad y a la necesidad de que esta sea percibida por el usuario- cliente. |
| Mª Paz Miguel (IBERMUTUAMUR) | <ul style="list-style-type: none"> • Involucrar a las personas en el negocio: <ul style="list-style-type: none"> • Formación (técnica, genérica y específica) e información. • Promoción interna: planes de carrera, planes de sucesión. • Sistemas de retribución variable vinculados a objetivos: generales de la organización y específicos del puesto de trabajo • Teletrabajo: en aquellos puestos que por sus características técnicas lo permitan. Sistema que facilita la conciliación de la vida laboral y familiar. |
| Manuel Capellán (Pte. Consejo Asturias FP) | <ul style="list-style-type: none"> • Mejorar el observatorio de las ocupaciones: <ul style="list-style-type: none"> • Características sociodemográficas de la población. • Seguimiento sistemático de la estructura de empleo. • Identificar cualificaciones que demanda sistema productivo. • Conocer tasas reemplazamiento de las diferentes ocupaciones. • Detectar actividades económicas emergentes. • Estudiar relación entre cualificación profesional/ clasificación profesional • Negociar con INEM gestión bases de datos (conocer duración media contratos). • Realizar un trabajo para asociar a cada cualificación del catálogo nacional de cualificaciones con CON-94 • Transparencia mercado de formación/ mercado trabajo. • Poner en marcha comisiones sectoriales de cualificación. • Registrar en los contratos el sector de actividad económica en el que se insertan. Relacionar CNOE-93 con familias profesionales |

| | |
|---|---|
| José Antonio Vega (VALNALON) | <ul style="list-style-type: none"> • Potenciar la formación complementaria en habilidades sociales y de comunicación es prioritario. • Fomentar las vocaciones empresariales en la empresa está bien, pero hay que empezar a hacerlo desde el sistema educativo. |
| J. Manuel Suárez (Grupo ALSA) | <ul style="list-style-type: none"> • VENTANILLA UNICA" en la orientación (información) y acceso al mercado laboral. • Un "FOLLETO UNICO" y verdaderamente accesible (buzón, centros educativos, internet...) que llegue a todos: jóvenes en edad escolar, demandantes de empleo y formación para el empleo, centros educativos y empresas. • Información sobre empresas, perfiles, empleo, formación centros de formación... • Por tanto INFORMACIÓN y, para ello, coordinación y participación a la hora de reunir los documentos para esa información. Con ello COMPROMISO en la concreción de NECESIDADES DE PROFESIONALES y con ello la elaboración de los planes de actuación determinados desde la administración y teniendo en cuenta todos los agentes intervinientes en los subsistemas educativos. • ESTRATEGIA O PLANTEAMIENTO: reuniones sectoriales con los agentes intervinientes en la formación y desarrollo de cualificaciones correspondientes a cada familia profesional bien definidas: se determinan ocupaciones y perfiles, se detectan necesidades presentes y futuras, se establecen itinerarios formativos concretos, se planifican actuaciones concretas en conjunción de los diferentes subsistemas educativos. |
| Javier Cuesta (Director General Cámara Comercio Oviedo) | <p>Nuevas profesiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La evolución de las organizaciones y el nuevo entorno económico genera nuevas necesidades de profesionales que difieren sustancialmente de los perfiles formados en los centros educativos, las expectativas originales de los buscadores de empleo y las propias ofertas de empleo. • Aunque una empresa solicita, p. ej. un auxiliar administrativo, las propias necesidades empresariales implican un perfil profesional que, a veces, poco tiene que ver con el puesto. Es necesario identificar los nuevos perfiles profesionales y trabajar para su generación y previsión: <ul style="list-style-type: none"> • Sistemas educativos: deben adaptarse. • Demandantes de empleo: deben readaptar sus expectativas y capacitarse. • Oferentes: generar los puestos de trabajo que realmente vamos a necesitar, identificando previamente las competencias necesarias. |