

Entrevista con Balbino González, presidente de Aedipe Asturias y del Comité Organizador del 43º Congreso de Aedipe

## “El capital humano de Asturias está bien formado, existe un importante contingente de profesionales muy cualificados”

JOSÉ ANTONIO CARAZO, director de Capital Humano

Por primera vez en la historia de la organización, el congreso anual de la Asociación Española de Dirección y Desarrollo de Personas se va a celebrar en la capital del Principado de Asturias. Oviedo se va a convertir durante 3 días, del 2 al 4 de octubre, en el centro de atención de los profesionales de la gestión de Recursos Humanos en España. Bajo el lema “Nuevos entornos, nuevas organizaciones, nueva gestión de personas”, el 43º Congreso de Aedipe va a reunir a figuras de la talla de Fred Kofman, director del Centro de Aprendizaje Organizacional del Instituto Tecnológico de Buenos Aires; Luis Carlos Collazos, director de RR.HH. de Hispasat; Gerald Suárez, ex-director de Calidad de la Casa Blanca; Miguel Sanz, director de RR.HH. de Banesto; y Rosa Mª García, presidenta de Microsoft; entre otros ponentes que conforman una nómina de expertos de primer nivel.

En esta entrevista Balbino González, presidente de Aedipe Asturias, explica los objetivos del congreso y analiza la situación y retos de la gestión de Recursos Humanos en las empresas asturianas. El congreso cuenta con el patrocinio del Ayuntamiento de Oviedo, Cajastur, Seresco y el Servicio de Empleo del Principado de Asturias. También participarán como colaboradores Accenture y Grupo Hunosa. La secretaria técnica está a cargo de la Fundación

Escuela de Negocios de Asturias. Una vez más Capital Humano será Medio de Comunicación Oficial del evento.

Más información: [http://www.aedipe.es/43congresoedipe\\_oviedo.htm](http://www.aedipe.es/43congresoedipe_oviedo.htm).

**PREGUNTA.- ¿CUÁLES SON LOS PRINCIPALES RETOS CON LOS QUE SE ENFRENTAN LAS EMPRESAS ASTURIANAS, DESDE EL PUNTO DE VISTA DE LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS?**

**Balbino González.-** El principal reto es asumir que las personas son clave para el futuro del negocio y en cohe-

rencia con ello, que este planteamiento se traslade a las decisiones estratégicas y operativas de las compañías. Las organizaciones del futuro deben ser flexibles, innovadoras y con capacidad para ser competitivas en nuevos mercados y en entornos cambiantes y para ello será necesario contar con todo el potencial de sus empleados. Para lograrlo, hay que mejorar la capacidad de liderazgo del personal directivo y la gestión de recursos humanos, que debe ocupar un lugar importante dentro del plan estratégico de las empresas.



Balbino González es el presidente de Aedipe Asturias y del Comité Organizador del 43º congreso de la organización.

P.- ¿CUÁL ES SU DIAGNÓSTICO SOBRE EL NIVEL DE FORMACIÓN DEL CAPITAL HUMANO EN ASTURIAS?

**B.G.**- El nivel de formación en Asturias puede considerarse de los mejores de España, el sistema educativo está obteniendo muy buenos resultados y existe una oferta muy amplia y de calidad de centros de formación profesional, universitaria y de escuelas de negocios. Además de ello, por la tradición industrial de Asturias, existe una gran preocupación por los estudios y la cualificación de los jóvenes. Pero también se produce una tendencia a elegir titulaciones que en ocasiones

no tienen demanda en el mercado de trabajo con la circunstancia de que, al mismo tiempo, las empresas tienen grandes dificultades para cubrir determinados puestos de trabajo.

Por otro lado cada vez está más asumido que la formación debe ser continuada a lo largo de toda la vida laboral, que los títulos académicos por sí solos ya no son suficientes para llegar a ser un buen profesional. En resumen, el capital humano de Asturias está bien formado, existe un importante contingente de profesionales muy cualificados, aunque sería deseable una mejor adecuación de la

oferta formativa a las demandas del mercado laboral, lo cual no es muy diferente de lo que ocurre en otras comunidades autónomas españolas.

P.- ¿QUÉ ASIGNATURAS PENDIENTES EXISTEN EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA INDUSTRIA ASTURIANA?

**B.G.**- En el tema de la Prevención de Riesgos Laborales se están realizando importantes esfuerzos, especialmente en los sectores de la construcción y del metal. En cuanto a asignaturas pendientes yo diría que, al igual que sucede en el resto de España, la prevención dejará de ser un problema grave en el momento en que se imponga una fuerte cultura preventiva, tanto en los mandos de las empresas como en los propios trabajadores. Ese día llegará cuando se asuma que un trabajo resuelto de forma segura es un trabajo bien hecho y un trabajo ejecutado con rapidez pero sin seguridad es un trabajo poco profesional y que, a largo plazo, amenaza la productividad de la empresa y la salud de los propios trabajadores. Esto ya lo han entendido las organizaciones empresariales y sindicales, pero hace falta una larga tarea de concienciación para que llegue a todo el tejido productivo asturiano.

P.- ¿CUÁLES SON LOS SECTORES O ACTIVIDADES EN LOS QUE LA ECONOMÍA ASTURIANA ESTÁ MEJOR PREPARADA?

**B.G.**- Según un reciente estudio realizado por la Universidad de Oviedo, Asturias es la quinta comunidad más competitiva de España, con sectores destacados como el eléctrico, el textil, la construcción, el metal, la educación y el químico, entre otros. También hay sectores como la hostelería que están mejorando su productividad y están cerca del nivel de competitividad de los citados o el de las nuevas tecnologías que está avanzando mucho en los últimos años. Si hablamos de empleo el mayor crecimiento está sobre todo en el sector servicios.

En la actualidad, la economía asturiana, desde las reconversiones industriales,



Cartel de la 43ª edición del congreso de Aedipe.

tiende a la diversificación y esto es un buen indicador, pues una fuerte dependencia de uno o dos sectores productivos, por muy pujantes que estos sean, no es el escenario económico más aconsejable, como hemos comprobado en el pasado con el caso de la siderurgia y la minería.

P.- ¿COMO PUEDEN PARTICIPAR LOS PROFESIONALES DE LA GESTIÓN DE PERSONAS EN LA FORMULACIÓN DE LA ESTRATEGIA EMPRESARIAL?

**B.G.-** La estrategia de cualquier empresa debe tener en cuenta el importante papel de las personas. El éxito de un plan estratégico pasa siempre por tomar decisiones sobre la gestión de personas, que contribuyan al éxito de dicho plan. Los profesionales que nos dedicamos a la gestión de personas tenemos el reto de demostrar que nuestra aportación es clave, puede ser cuantificable y contribuye al éxito de la empresa y para ello tenemos que realizar un esfuerzo por conocer el negocio, el entorno y ser flexibles para poder adaptarnos a las circunstancias cambiantes que afectan a cualquier empresa y liderar las acciones necesarias para que las personas se comprometan al máximo con las estrategias corporativas, en un mundo cada vez más competitivo y complejo.

P.- ¿CUÁLES SON LOS PRINCIPALES OBJETIVOS QUE SE PROPONE LA CELEBRACIÓN DE ESTE PRIMER CONGRESO QUE SE CELEBRA EN ASTURIAS?

**B.G.-** Es muy importante para Aedipe que la función de dirección y desarrollo de personas alcance el mayor nivel profesional en nuestro país. El congreso cumple, por un lado, el objetivo de ofrecer un foro de actualización profesional a las personas que acuden desde toda España a este evento y, por otro, supone una oportunidad para dar a conocer la importancia que tiene nuestra función para el desarrollo económico y la modernización de los sistemas de gestión. Aedipe tiene mucho que aportar a los retos a los que se enfrenta hoy en día el mundo de la empresa, pues conocemos bastante



El Auditorio Palacio de Congresos Príncipe Felipe Oviedo acogerá la 43 edición del Congreso de Aedipe.

bien, porque los vivimos muy de cerca, temas como las demandas de conciliación de la vida personal y laboral, la prevención de riesgos, la flexibilidad, el clima laboral o la gestión de la diversidad, entre otros.

El congreso supone también un acontecimiento social que permite intercambiar experiencias, conocer asociados de otras partes del país y para la agrupación asturiana es una importante oportunidad de demostrar nuestra capacidad de organización. Estamos convencidos de que este congreso será recordado por la alta calidad de su programa científico y social, lo que supone un reto importante pues los últimos congresos han dejado el listón bastante alto.

P.- ¿CUALES SON LAS LINEAS GENERALES DEL PROGRAMA CIENTIFICO DEL CONGRESO?

**B.G.-** La dirección y desarrollo de personas atraviesa por un momento clave de su historia, desde el inicio del siglo XXI se han ido modificando la mayoría de los modelos y valores que eran válidos hace pocas décadas en lo que denominábamos dirección de recursos humanos o de personal, y hoy ya se empieza a conocer como dirección de personas. Se van a desarrollar ponencias y mesas de debate que analizarán los nuevos entornos que están influyendo en la gestión de personas. Entornos como el económico, el legal, el psicológico, el social, el demográfico o

el tecnológico, entre otros. Esto nos llevará a analizar los nuevos paradigmas en gestión de personas en la conferencia inaugural a cargo de Fred Kofman autor de *Metamanagement*, una obra clave para entender la dirección de empresas en el siglo XXI.

Las nuevas organizaciones, aquellas que tienen éxito en un entorno de cambios continuos y la nueva gestión de personas serán el tema principal de una mesa de expertos moderada por el director de Capital Humano. También se analizarán las estrategias para atraer y retener talento, una de las principales preocupaciones de las empresas, la captación y selección en un mercado global y las metodologías de desarrollo, el coaching, el trabajo en equipo o las nuevas relaciones laborales, sin olvidarnos de la importancia de la paulatina incorporación de la mujer a los puestos directivos y para finalizar el congreso está prevista una mesa de debate sobre un tema del máximo interés: el futuro de la dirección de personas.

El congreso persigue una visión general y práctica de la gestión de personas en un mundo nuevo, más impredecible, más global, pero que ofrece oportunidades diferentes e impensables para las empresas del siglo pasado, esta situación requiere una gestión de personas muy distinta de la tradicional, en la cual la tecnología, la innovación y las personas serán un factor clave para la competitividad de las empresas. ▲