

Especial

**SELECCIÓN DE PERSONAL
Y RR. HH. 2018**

ESADE
Alumni



▶ **ACKERMANN INTERNATIONAL**

▶ **ADEAS HR**

▶ **LINK UP**

▶ **MASTER WORK**

▶ **MONTANER & ASOCIADOS**

▶ **SÉ FELIZ AHORA LLC**

▶ **SISTEPLANT**

TENDENCIAS EN EL SECTOR DE LA SELECCIÓN DE PERSONAL Y LOS RECURSOS HUMANOS





Las empresas de selección de personal y recursos humanos se enfrentan a un gran reto para ayudar a las empresas a atraer, retener e inspirar el mejor talento en una época de cambios en que se redefinen tanto los procesos de selección como las aptitudes y actitudes más deseadas por las empresas, y en la que los propios candidatos tienen también sus preferencias.

El sector de los recursos humanos también se ha visto afectado por la digitalización de sus procesos, viendo cómo la tecnología es un aliado y ofrece nuevas herramientas que permiten simplificar y aportar nuevos puntos de vista. Por otro lado, la jerarquía tradicional, vertical y rígida que imperaba en las empresas tradicionales ha dado paso a una estructura más flexible y ágil basada en las personas, quienes constituyen, junto con la tecnología, el motor y mayor valor de la empresa. Al mismo tiempo, las empresas de selección de personal no pueden estar aisladas de las nuevas generaciones y sus valores. Son, pues, diversos los retos a los que se enfrentan sus protagonistas para encontrar al mejor candidato en cada caso y que sea un éxito tanto para la persona como para la empresa.

Para Samuel Pimentel, estamos en un momento de profunda transformación e incertidumbre: “En un mundo dinámico y acelerado, marcado por la obsolescencia de los conocimientos, la demanda de máxima agilidad y flexibilidad por parte de las organizaciones y el



Samuel Pimentel
Presidente de Ackermann
International



Teresa Rexach
CEO de ADEAS HR

cambio de los modelos organizativos hacia estructuras definidas por roles dinámicos y no por posiciones jerárquicas e inamovibles, el concepto de talento evoluciona. En este mundo, las competencias técnicas ceden protagonismo a otro tipo de competencias como la flexibilidad, la creatividad, el pensamiento crítico, la inteligencia emocional, el aprendizaje continuo y el liderazgo... El valor ya no está en lo que conoces y sabes hacer hoy, sino en la capacidad de adaptación que tienes para manejar en escenarios inciertos, indefinidos y cambiantes; aprender rápidamente y continuamente en ellos y generar resultados. Determinar ese talento real es, sin duda, lo que marca la clave de una buena selección. La diversidad es otra de las tendencias a destacar. Las compañías están poniendo un foco especial en configurar plantillas y equipos diversos. Numerosos estudios han demostrado el impacto de la diversidad en el clima laboral, el *engagement*, la creatividad y la innovación, la productividad

“El profesional del futuro debe tener lo que, en parte, la tecnología nos ha hecho perder: la comunicación interpersonal”

e, incluso, los resultados financieros. Desde un punto de vista de la demanda, la transformación digital ha impulsado una convergencia en las necesidades de talento en todos los sectores de actividad. Hay una importante demanda de talento técnico relacionado con áreas como Big Data, IA, ciberseguridad... en todas las compañías y todos los sectores de actividad. Eso hace que cuidar la marca como empleador y la experiencia como candidato se conviertan en aspectos críticos de cara a poder atraer el mejor talento”.



Equipos eficientes

En este sentido, la cultura empresarial debe orientarse a potenciar y maximizar el rendimiento de los activos de la sociedad, y su principal activo es el equipo humano. Por ello, **Frederic Ortiz** opina que “hay que

involucrar a todo el personal en la toma de decisiones que afectan directamente a su puesto de trabajo, ni más ni menos de lo que le permite su cualificación”.

Sobre cómo conseguir equipos de trabajo que sean eficientes, los expertos se inclinan por considerar como equipo eficiente aquel donde hay respeto por las diferencias y una gestión sana de los conflictos, trabajando las relaciones interpersonales de forma que sean fluidas para que el equipo pueda cambiar de rumbo fácilmente. En este sentido, **Martí**



Fèlix considera que es necesario generar espacios de comunicación para poder fomentar la confianza: “Precisamente y aunque parezca una contradicción, el profesional del futuro debe tener lo que, en parte, la tecnología nos ha hecho perder: la comunicación interpersonal, entendida como la capacidad de escuchar, de transmitir, de adaptar su comunicación según el interlocutor... A partir de ahí, podemos hablar de autoconocimiento, que englobaría principalmente la resiliencia y la capacidad para desaprender y aprender de forma rápida”.

Para **David López**, comportarse en coherencia con los valores de la organización, ser un ejemplo de conducta, plantear retos que estimulen la curiosidad, generar autonomía en la toma de decisiones, proporcionar medios para la ganancia de conocimiento y enfocar las actividades desde un punto de vista divertido son las bases imprescindibles para organizar, motivar, liderar y comprometer a un equipo eficiente.

Tendencias que vienen

La digitalización es un instrumento facilitador, pero las personas continúan necesitando ser analizadas desde una óptica humana, cercana, y el talento continuará siendo identificado a través de la comunicación de tú a tú: de forma cercana y sincera.

Para **Susana Roselló**, la “mirada apreciativa” es una de las tendencias estrella que imperan y tendrán largo recorrido en la selección de personas. Más allá de la detección y análisis de competencias, que ha quedado un poco obsoleta, esa mirada integral y humanista del candidato marca la diferencia: “Que el propósito de la persona encaje con el de la organización, que esté alineado a la visión y valores y que esté altamente motivado con la nueva empresa y la misión a conseguir. Es importante, con este método, que esta misión pueda alcanzarla no solo a través del conocimiento y experiencias, sino a través de la justificación de consecución de objetivos



Martí Fèlix

(MBA 10)

Cofundador de LINK UP BCN



Frederic Ortiz

(EDIEF'83)

Administrador de Master Work



Susana Roselló

Directora de Selección
y Headhunting de
Montaner&Asociados



Pedro Galván

(Lic&MBA 98)
CEO & CHO de Sé Feliz Ahora, LLC



anteriores similares. Todo junto hará que esa oportunidad sea exitosa. Por otro lado, la tecnología es el apoyo para facilitar el reclutamiento y los procesos de información y de obtención de datos”.

En este sentido, **Griselda Serra** añade: “Nos encontramos cada vez más con que la tendencia en selección tiene que ser proactiva, las personas esperan que las empresas se pongan en contacto con ellas para evaluar sus ofertas en lugar de buscar activamente empleo. En este caso, LinkedIn nos muestra que el 90% de su base de datos está interesada en escuchar nuevas oportunidades, pero solo un tercio busca activamente estas oportunidades.

La consecuencia directa de ello es que las empresas están invirtiendo en proyectos de *employer branding* para atraer talento e intentar ser lo más atractivos posible haciendo acciones en las que los estudiantes tengan que participar

activamente con la empresa, ya que ya no les suscitan tanto interés las presentaciones o acciones estáticas como sería visitar un stand. En este caso, las herramientas digitales nos ayudan a poder divulgar más las acciones que llevamos a cabo y a despertar más el interés de nuestro público objetivo. En esta línea, hay que tener en cuenta que la reputación de la empresa empieza a ser una variable clave a la hora de ser empleador de éxito; existen aplicaciones que valoran las empresas y que están tomando relevancia. A la par, se están también implementando nuevas herramientas para la criba de CV, nuevas maneras de realizar entrevistas o nuevas técnicas que completan la evaluación del candidato, como las videoentrevistas, en las que los sistemas realizan un primer filtro de los candidatos a nivel técnico para que luego los responsables de selección puedan tener en el proceso candidatos que realmente cumplan los requisitos de la oferta y poderse centrar más en las *soft skills*”.



Atraer talento

En este sentido, la atracción de talento está muy relacionada con la imagen que la empresa proyecta en el mercado. Para David López, una buena imagen (ya sea por la notoriedad de la marca, por la identificación con el propósito o visión, o por la tenencia de un líder carismático) es fundamental para captar el interés del mejor talento. Una vez incorporado el talento en la empresa, su

“La atracción de talento está muy relacionada con la imagen que la empresa proyecta en el mercado”

desarrollo y compromiso son caras de una misma moneda. Sin desarrollo, no habrá compromiso. Y el desarrollo debe estar fundamentado en la ganancia continuada de conocimiento y en un justo modelo de reconocimiento de los logros, no necesariamente monetario, sino también experiencial. “El compromiso se obtiene principalmente actuando en coherencia con lo que se dice, estableciendo relaciones de confian-

za, promoviendo el trabajo flexible, creando un ambiente saludable, divertido, y aportando visibilidad sobre el futuro de las personas dentro de la organización”, añade.

Pedro Galván, por su parte, está convencido de que el talento es el que tiene el poder y el dominio en la negociación, por eso las organizaciones tienen que reprogramar los procesos en base a la felicidad de los empleados. “Para nosotros la felicidad es la suma entre saber, hacer, sentir y querer. La empresa tiene que enfocarse en su empleado y ver qué tiene que hacer para que las personas sean felices y puedan sacar todo su potencial. Por otro lado, las cualidades, habilidades y conocimientos son la conclusión de dos actitudes frente a la vida y al trabajo: la curiosidad y saber reconvertirse continuamente”.

Retos del sector

En esta captación y retención del talento, los equipos de Recursos Humanos se encuentran en un momento de cambio, asumiendo mayor relevancia en muchas organizaciones. **Teresa Rexach** opina que los profesionales que quieran dedicarse a este sector deberán estar muy bien formados y tener un mejor cri-

terio basado en el conocimiento de las diferentes áreas funcionales y su impacto en la organización. “El directivo de RR. HH. con visión de negocio será capaz de entender hacia dónde camina la organización y podrá generar políticas que mejoren la motivación e implicación de su capital humano, al mismo tiempo que piensa en el impacto que ello supone en los objetivos de la compañía”, concluye.



David López
Director de Organización e
Innovación de Sisteplant



Griselda Serra
(EDOIN 92)
Miembro de la Junta Directiva
del Club Dirección de Personas y
Organización ESADE Alumni

Expertos en talento que crea valor para el negocio



ACKERMANN INTERNATIONAL

Ackermann International

OFICINAS

ACKERMANN INTERNATIONAL MADRID
C/ Hermosilla, 30, 3ª y 4ª planta. 28001 Madrid
Teléfono Executive Search: +34 91 435 96 04
Teléfono Solutions: + 34 91 781 52 50

ACKERMANN INTERNATIONAL BARCELONA
C/ Aribau 175, 1º 1º B. 08036 Barcelona
Teléfono: +34 93 781 74 45

Web: www.ackermanninternational.com
E-mail: info@ackermanninternational.com

PERSONAS DE CONTACTO

Presidente: Samuel Pimentel

Director General Ackermann Executive Search:
Óscar Sobrón

Director General Ackermann Solutions:
José Antonio García

Directora Ackermann International Barcelona:
Belén Serra

Socia Directora área de Consultora en Ackermann Solutions: Gema Monedero

Ackermann International es una firma global de talento especializada en Executive Search, Soluciones de Selección y Consultoría de Recursos Humanos. Su amplia y contrastada experiencia en consultoría le convierten en un *partner* de alto valor estratégico para crear **equipos de alto ren-**

dimiento que logren aportar un valor real y diferencial a su compañía y para **maximizar el desempeño de la organización** en mercados altamente cambiantes y dinámicos como los actuales. Cuenta con un equipo de más de 200 consultores especializados, quienes disponen de un profundo

conocimiento del mercado del talento, así como de las habilidades y los perfiles necesarios para tener éxito en cada sector y función. Y tiene 36 oficinas repartidas por cuatro continentes, lo que le brinda la oportunidad de prestar servicios de búsqueda de talento con alcance global.

ÁREAS DE ESPECIALIDAD:

ACKERMANN EXECUTIVE SEARCH:

- Executive Search

ACKERMANN SOLUTIONS:

- Selection Solutions
 - Professionals Search & Selection
 - Recruitment Process Outsourcing
 - Market Intelligence & Mapping
- HR Consulting Solutions
 - Talent Management & Leadership
 - Organizational Design & Processes Innovation
 - Digital & Cultural Transformation
 - Human Resources Function & Strategy

VALORES DIFERENCIALES:

- **Excelencia.** Trabajamos con una firme dedicación para brindar unos servicios de alta calidad a nuestros clientes y conseguir el mejor resultado para sus negocios.
- **Agilidad.** Somos tan flexibles y ágiles como nuestros clientes necesitan con el fin de conseguir seleccionar y desarrollar el mejor talento para sus organizaciones y ofrecerles el conocimiento que les ayudará en su toma de decisiones.
- **Innovación.** Constantemente hacemos un seguimiento de las tendencias clave en el mercado global de talento e innovamos nuestros servicios y enfoques para ofrecer el mejor resultado.
- **Confianza.** Hacemos nuestro trabajo velando por el máximo cuidado tanto de la reputación de marca de nuestros clientes como de la experiencia de los profesionales con los que interactuamos.
- **Integridad.** Tratamos siempre de hacer lo correcto y mostrar respeto por todas las personas con las que nos relacionamos.
- **Diversidad e Inclusión.** Identificamos el talento más cualificado para su compañía buscando y evaluando según criterios rigurosos y objetivos.

Executive Search

Selection Solutions

HR Consulting Services



TALENT GROWTH SUCCESS

ACKERMANN
INTERNATIONAL

www.ackermanninternational.com

Athens, Barcelona, Beijing, Bogota, Brussels, Budapest, Buenos Aires, Copenhagen, Dubai, Frankfurt, Hong Kong, Johannesburg, Istanbul, Lima, London, Madrid, Mexico DF, Milan, Miami, Moscow, Mumbai, New Delhi, New York, Panama City, Paris, Prague, Pune, Santiago de Chile, Sao Paulo, Shanghai, Shenzhen, Singapore, Tel Aviv, Toronto, Warsaw, Washington DC.

Trabajamos con calidad para obtener el mejor talento



Adeas HR

OFICINAS

BARCELONA

Roger de Llúria, 118, 3º 2ª

08037 Barcelona

+34 934 154 044 | +34 607 320 122

MADRID

Av. América - Martínez Villergas, 49, Edificio V, 1ª planta

28027 Madrid

+34 910 477 699 | +34 607 320 122

PERSONA DE CONTACTO

Jordi Soler

E-mail: jordi.soler@adeashr.com

Teresa Rexach

E-mail: t rexach@adeashr.com

Web: www.adeashr.com



En diciembre de 2004, de la mano de Teresa Rexach, nace Adeas HR, consultoría de recursos humanos a nivel nacional e internacional con oficinas en Barcelona y Madrid. Adeas HR ofrece, siempre desde la excelencia, servicios diferenciados de selección/evaluación de personas y *headhunting*. En Adeas HR tenemos conciencia de empresa dinámica e innovadora,

con un crecimiento continuo y sostenido. Actualmente, contamos con una cartera de más de 250 clientes, pertenecientes a los 15 sectores de la economía. Podemos afirmar que todos ellos son líderes y referentes en el mercado.

Formamos parte de un grupo internacional, FUTURE MANAGER ALLIANCE (FMA), que tiene presencia en más de

21 países, lo cual nos permite afrontar las necesidades de nuestros clientes y candidatos a nivel internacional.

Nuestro valor esencial, nuestra razón de ser, es la pasión por las personas, siendo siempre fieles a nuestros valores: confianza, compromiso y calidad. Así podemos asegurar la excelencia en todos nuestros procesos.

SERVICIOS Y PUNTOS DIFERENCIALES

• EXECUTIVE SEARCH

Identificación y selección de altos ejecutivos a través del *headhunting*.

• TALENT SEARCH

Búsqueda y evaluación de los profesionales que mejor se ajustan al perfil y organización. Evaluamos tanto aspectos profesionales como competencias y valores.

• ASSESSMENTS

Valoración de la adecuación de un profesional a un puesto de trabajo.

• EXCELLENCE

Selección+Mentoring. Se le asigna un mentor de reconocida trayectoria ejecutiva al candidato para su mejor adaptación a la organización.

• TRAINING

Selección+Training. Mejorar habilidades de liderazgo y *team management* para adaptar con éxito al nuevo miembro del equipo.

• GPS

Guía Profesional de Soporte-GPS, servicio directo a profesionales para adecuar su perfil a una búsqueda efectiva de nuevo empleo.



Passion for People

BARCELONA

Roger de Llúria 118, 3º 2ª . 08037 Barcelona
+34 934 154 044

Member of:



**Future
Manager
Alliance**

MADRID

Av. América - Martínez Villergas, 49
edificio V, 1ª planta . 28027 Madrid
+34 910 477 699

info@adeashr.com · www.adeashr.com

Conectamos el éxito dentro de las organizaciones



LINK UP BCN

OFICINAS

Dirección postal:

Calle Cervantes, 142, 2-1
08221 Terrassa

Teléfonos de contacto: +34 620 10 81 73
+34 669 88 83 36

E-mail: info@linkupbcn.com

Web: www.linkupbcn.com

PERSONAS DE CONTACTO

Cofundadores:

Diana García Fernández y Martí Fèlix Puig

LINK UP BCN nace para cubrir la necesidad de mejorar la comunicación interpersonal y la cohesión de equipos dentro de las organizaciones. Peter Drucker, teórico del *management* por excelencia, decía que aproximadamente el 60% de los problemas en las organizaciones se deben a la comunicación. Vivimos en un ambiente organizacional

cada vez más pobre desde el punto de vista de la comunicación interpersonal, ya sea debido a la era tecnológica, a la competitividad mal entendida, a ciertos tipos de liderazgo o incluso a las crecientes rotaciones. Trabajamos con un modelo contrastado que permite identificar tu propio estilo de comunicación y el de los demás y que da herramientas

para comunicarse con éxito. Por otro lado, cubrimos la necesidad de adaptarse en entornos cada vez más disruptivos, facilitando generar equipos de alto rendimiento en el mínimo tiempo posible. En definitiva, nuestra misión consiste en conectar el éxito dentro de las organizaciones facilitando las relaciones interpersonales.

SOLUCIONES

EN COMUNICACIÓN

- Comunicación interpersonal: el modelo Bridge de relaciones interpersonales
- Asertividad
- Herramientas de comunicación interpersonal

EN LIDERAZGO

- Cohesión de equipos: el modelo Sikkhona para generar equipos de alto rendimiento
- Gestión del estrés
- *Mindfulness*
- Gestión del tiempo

EN TRABAJAR POR PROYECTOS

- El modelo wifi relacional para tener el equipo óptimo a nivel de personas y sus relaciones

EN COACHING EJECUTIVO

- Utilizamos tanto el modelo *co-active* como el relacional a nivel de *coaching* para ayudar a sacar el máximo rendimiento de las personas dentro de la organización

¿Hasta cuándo la
COMUNICACIÓN va
a ser un lastre para
el éxito de su
organización?

En LINK UP BCN trabajamos
con modelos contrastados
que permitirán conectar el
éxito dentro de sus equipos
de manera rápida y eficaz

Solicite ahora un
diagnóstico de equipo y
ahórrese un 50% hasta fin
de año

Para más información:

info@linkupbcn.com

O visita nuestra web:

www.linkupbcn.com



Comprometidos con las personas



Master Work

OFICINAS

Oficina BARCELONA

Carrer del Rosselló, 12, Esc. A Local E
08029 - Barcelona
Tel.: 93 323 62 30

Oficina GIRONA

Avda. Coronel Estrada, 323, Local
17450 - Hostalric
Tel.: 972 87 43 06

PERSONA DE CONTACTO

Administrador: Frederic Ortiz

Tel. móvil: 653 85 90 00

E-mail: ortiz@masterwork.es

Web: www.masterwork.es



Master Work se constituyó en el año 1987 y orientamos nuestra actividad hacia los Recursos Humanos de la pequeña y mediana empresa en general. En el año 1994, la Ley 14 reguló nuestro sector y nos convertimos en empresa de trabajo temporal, dedicándonos exclusivamente a la selección de personas para su posterior cesión a nuestros

clientes a través de la modalidad de “personal en misión”.

Actualmente, fruto de una nueva regulación que nos permitió ampliar nuestra actividad, operamos como ETT, agencia de colocación y agencia de recolocación. En estos más de 30 años de actividad, nos ha pasado de todo: crisis económicas, cambios en la regulación, esca-

sez de demanda, mercado de trabajo saturado....

Hemos pasado por épocas buenas y otras no tanto, pero con esfuerzo y dedicación lo hemos superado. Todo ello sin olvidar lo más importante: la colaboración de nuestros trabajadores y clientes, a quienes desde aquí saludo y reitero nuestro agradecimiento.

SERVICIOS Y PUNTOS DIFERENCIALES:

- El trato directo y personal siempre ha guiado nuestra actuación.
- El éxito en la prestación de un servicio se debe atribuir en su mayor parte a las personas que lo prestan; para ello, cuentan con todo nuestro apoyo y son nuestra mayor preocupación.
- El trato directo con los clientes nos permite conocer en profundidad el puesto de trabajo que debemos cubrir y nos facilita la selección de la persona más adecuada. Esto beneficia a las partes implicadas, el trabajador se encuentra cómodo y es más productivo, lo que satisface a nuestro cliente.
- En definitiva, todos contentos.

Trabajamos con y para las PERSONAS



www.masterwork.es

Estamos a su disposición en :

BARCELONA
Rosellón, 12 Esc A Bajos E
08029 - Barcelona
93 323 62 30

GIRONA
Coronel Estrada, 323
17450 - Hostalric
972 87 43 06

Ofreciendo oportunidades de éxito a personas y empresas

MONTANER&A
 Grupo Montaner



Montaner&Asociados

OFICINAS

Beethoven, 9, entlo 2ª - 08021 Barcelona

Teléfono: 900 929 720

Web: www.montaner.com

PERSONAS DE CONTACTO

Directora de Selección & Headhunting:

Susana Roselló

Director de Consultoría & Gestión del Cambio:

Xavier Hernández

Montaner&Asociados es la marca insignia de Grup Montaner, líderes en gestión de Recursos Humanos. Fundada en 1973, llevamos 45 años acompañando a los directores generales a “pilotar” sus empresas. Ayudamos a definir su estrategia, alineamos equipos a sus objetivos, seleccionamos y formamos el talento necesario para ello.

La denominación de “Asociados” nos permite poder sumar a nuestros proyectos profesionales de diversa índole especializados en materias concretas de la gestión de personas y los Recursos Humanos.

Nuestra razón de ser está centrada en ofrecer oportunidades de éxito a personas y empresas, teniendo en cuenta

que el mejor momento para cambiar es siempre AHORA.

Contamos con oficinas en Navarra, Andalucía, Cataluña, Aragón y Francia, y el respaldo de un grupo que ofrece anualmente oportunidades laborales a 3.500 personas y 350 clientes en activo.

ÁREAS DE ESPECIALIDAD

- Gestión del cambio
- Consultoría RH
- *Headhunting*
- Selección *executive* y profesional
- HR Business Partner
- *Interim management*
- *Outplacement*
- Evaluaciones

CLIENTES DE LOS QUE YA HEMOS SIDO “COPILOTOS”

SEAT, Fluidra, Taim Weser, Grupo Cañigueral, Grupo IQE, Oxicortes, Fundación La Caixa, Abertis, Universidad de Navarra, MP, M Torres, TOUS, Actel Grup, Digitek, Ajuntament de Barcelona, Lacasa, Veolia, Circe, Exkal, Trenasa, Atlas Copco, Bombers, COCEF España – Francia, Indulleida, Luis Simoes, Districenter, Vall Companys, Cinco Villas, MORITZ, Junta de Andalucía, RTVA.

MONTANER&A

Grupo Montaner

Consultoría, Selección y HR Business Partner



Detectamos el talento
con mirada apreciativa

¿Buscas talento para tu empresa?

En **M&A** basamos nuestros procesos de selección en el concepto '**mirada apreciativa**', analizando las capacidades y ambiciones de la persona y cómo estas encajan con las de cada empresa.

Además, garantizamos:

- ✓ Periodo de acompañamiento al candidato y a la empresa.
- ✓ Compromiso de garantía de calidad del proceso de selección

CONOCE MÁS SOBRE LA MIRADA APRECIATIVA



Susana Roselló

Directora del Área de Selección y
Headhunting de **Montaner&Asociados**

T. 900 929 720
montaner.com



Proveedor de la felicidad en todo el mundo

Sé Feliz Ahora

DIPLOMA DE LA FELICIDAD



El Diploma de la Felicidad de SÉ FELIZ AHORA™

SÉ FELIZ AHORA™ es una marca registrada de la empresa con sede en Miami (USA) y con socios en todos los países de habla hispana. Fundada por Pedro Galván, su misión es invitar a las empresas a que comiencen su Viaje de la Felicidad. “La Felicidad en las empresas es el paso natural y orgánico para que la ventaja competitiva sea el talento de

las personas. “La aparición de los Chief Happiness Officer va a ser la normalidad de las empresas líderes en los próximos cinco años”, según Pedro Galván, que añade: “Los directivos de todos nuestros clientes siempre nos dicen lo mismo: ‘No estamos preparados’, o les da vergüenza preguntar a su equipo sobre la Felicidad. Y es precisamente en ese instante

en el que se dan cuenta que no tienen que tener miedo a empezar su Viaje de la Felicidad. Para ello, el proceso de la consecución del Diploma de la Felicidad de SÉ FELIZ AHORA™ es uno de los hitos más importantes, ya que satisface dos objetivos: retener y adquirir nuevo talento, diferenciándose de la competencia siendo más competitivos”.

Sé Feliz Ahora, LLC.

OFICINAS

DIRECCIÓN

+ 34 616.493.623

+ 1.786.202.3326

2899 Collins Avenue. Miami. Florida. USA.

Web: www.sefelizahora.com

E-mail: info@sefelizahora.com

PERSONAS DE CONTACTO

CEO & CHO: Pedro Galván

VP Marketing: Mónica Balanzategui

VP Alianzas Globales: Ana Guasch

VP Middle East: Vanessa Asenjo

VP Tecnología: Jesús Ponce

Dircom: Ruth Amat

VP Estrategia: Francesc Galván

Manager de Felicidad: Sonia Arias

Director Internacional en LATAM: Diego Salazar

ÁREAS DE PRÁCTICA

- Diploma de la Felicidad
- Informe de la Felicidad
- Plan Estratégico de la Felicidad
- Workshops de Felicidad
- Liderazgo y Felicidad 3.0
- Conciliación de Felicidad entre personal y profesional
- Aumentar la productividad a través de la Felicidad
- Cambio de la cultura hacia la Felicidad
- Coaching individual para ejecutivos

ESPECIALIDADES

- Asesoramiento en la creación de planes estratégicos y operativos de la Felicidad para las empresas
- Conferencias sobre la mejora de la productividad de las empresas para que entiendan por qué la Felicidad es su única ventaja competitiva frente a competidores
- Ayudar en la implantación de las métricas de la Felicidad
- Crear planes individuales a personas identificadas como Gran Talento
- Facilitar la creación de procesos y políticas donde la Felicidad es fundamental
- Redactar el Manual de la Felicidad individual para cada empresa atendiendo a las particularidades

*Sé
Feliz
Ahora™*

DIPLOMA
DE LA
FELICIDAD

cdmon



"La Felicidad de nuestra gente es nuestra ventaja competitiva y el eje principal de crecimiento en cdmon". Jaume Palau. CEO. cdmon.

"Para nosotros es fundamental conseguir que nuestra gente sea feliz, y es estratégico que el nuevo talento que quiera trabajar con nosotros entienda que su felicidad es lo que más nos importa". Alaitz Blanquer. HR Director. cdmon.

 socialcar®



"Conseguir el Diploma de la Felicidad nos permite continuar aprendiendo y creciendo. Ahora conocemos perfectamente lo que necesitan las personas que forman la familia de Social Car." Mar Alarcón. CEO. Social Car.

I'MNOVATION

 acciona



"Queremos ser los mejores en todos los ámbitos, por eso la felicidad de mi equipo es esencial para que sigamos siendo los líderes en nuestra industria" Telmo Perez. Director Acciona Innovación

Miami - Barcelona - Madrid - Mexico - Colombia - Guatemala - Chile - Costa Rica - Argentina - Panama - Bolivia - Ecuador - Salvador

Para más información sobre cómo conseguir el Diploma de la Felicidad para su empresa, contacte con info@sefelizahora.com.

Human 4.0: un modelo pionero hacia la transformación para el nuevo contexto



Sisteplant

OFICINAS

SEDE BILBAO

Parque Tecnológico de Bizkaia, Ed. 607

E-48160 Derio

Teléfono: +34 946 021 200

E-mail: info@sisteplant.com

Web: www.sisteplant.com

PERSONAS DE CONTACTO

Director Organización e Innovación: David López (DLopez@sisteplant.com)

Marketing y Desarrollo: Taha Aliari (EEMV 14)
(TAliari@sisteplant.com)

La transformación 4.0 ha abierto un nuevo debate sobre el papel de las personas y las máquinas en la industria. Sin embargo, la tecnología debe entenderse como un instrumento valioso que aumenta las capacidades físicas, cognitivas y sensitivas de las personas.

Por este motivo, hemos creado Human 4.0, un modelo que hace posi-

ble la sincronización entre el progreso tecnológico y el desarrollo de las organizaciones y sus personas, que se sitúan en el centro del modelo.

Partimos de la formulación estratégica y posterior despliegue en políticas concretas, que se ejecutan en el día a día mediante herramientas específicas. Apostamos por un organigrama extendido –que incluye a sus

clientes y colaboradores clave– reticular y orientado a proyectos. Definimos los perfiles y líderes adecuados equilibrando las demandas con las capacidades a desarrollar en equipos aumentados.

Acompañamos a las empresas y a sus personas durante todo el proceso, de inicio a fin, facilitando la cuidadosa gestión del cambio.

SERVICIOS Y PUNTOS DIFERENCIALES

- Desde 1984, Sisteplant está especializada en mejorar la competitividad sostenible de empresas tanto industriales como de servicios a través de la transformación de sus procesos productivos, logísticos y organizativos.
- Su principal actividad es la implantación de la excelencia operacional y tecnologías avanzadas para aterrizar los conceptos de la Industria 4.0, creando entornos que hibridan el desarrollo del modelo organizativo junto con el talento de las personas con las soluciones predictivas e inteligentes de gestión.
- Un equipo profesional de 200 personas cuyo propósito es hacer evolucionar las organizaciones para hacerlas más EFICIENTES, más INTELIGENTES y más HUMANAS.



Sisteplant
smart solutions

Tecnología Digitalización Personas

- *Sincronizando el desarrollo organizativo con el progreso tecnológico*

Si quieres conocer más sobre Human 4.0, haz click en esta imagen: **H₄O**



ESADE
Alumni