



Sesión vivencial del Foro de Recursos Humanos de Foment del Treball para conocer de forma práctica y participativa los estados de ánimo de una empresa, los efectos que comportan y el mecanismo para transformarlos a través del diálogo

El reto desde RRHH de gestionar la ansiedad, la resignación y el resentimiento en la empresa

- Han conducido la sesión **Catherine Paredes** i **Joan Carles Vilà**, socios fundadores de Human Software. Ha moderado **Beatriz Vila**, directora de Personas de Chiesi España y miembro de la Junta del Foro RRHH de Foment del Treball
- El Foro RRHH, creado en el año 2001, tuvo durante el pasado año 1.336 inscritos en sus sesiones, con un nivel de satisfacción explicitado de 4 sobre 5
- **Randstad** y **Cheque Gourmet** son los patrocinadores oficiales del Foro RRHH de Foment
- La evolución de las sesiones y los temas de debate del Foro RRHH pueden seguirse a través de la cuenta [@Foro_RRHH](#) y del *hashtag* [#fororrh](#)

Barcelona, 21 de noviembre de 2013

La ansiedad, el resentimiento y la resignación son tres de los estados de ánimo que pueden aparecer con más frecuencia entre los equipos humanos de una empresa y el reto que todo gestor de recursos humanos tiene es saber gestionarlos y transformarlos. El Foro de Recursos Humanos de Foment del Treball ha dedicado una sesión vivencial a la comprensión de este fenómeno y al ensayo de técnicas para abordarlo. Los socios fundadores de la compañía Human Software, Catherine Paredes y Joan Carles Vilà, han expuesto situaciones típicas a través de técnicas de *rol play*, han esbozado técnicas de respuesta y han invitado al centenar de asistentes a aplicar de manera práctica y simulada los conceptos adquiridos a lo largo de las dos horas de sesión. Todo ello ha permitido a este centenar de directivos y técnicos en la gestión de recursos humanos practicar técnicas de conversación para gestionar estados de ánimo.

“Legitimar el estado de ánimo del empleado, generar un cambio corporal y formular preguntas de precisión que obliguen a pasar a la acción” son algunas de las pautas que han propuesto Paredes y Vilà para que un gestor de recursos humanos consiga transformar un diálogo de lamento a un diálogo





enfocado a resultados. Los ponentes también han destacado que, si nuestros estados de ánimo condicionan nuestras acciones, es fundamental que después de la conversación el trabajador haga un resumen del diálogo y el plan de acción que llevará a cabo.

Foro de prestigio entre los profesionales del sector

El Foro RRHH de Foment del Treball es una plataforma y punto de encuentro y debate entre directivos y profesionales de recursos humanos. Creado en el año 2001 por un grupo de prestigiosos directores de recursos humanos, permite un entorno para el intercambio de ideas y experiencias sobre la gestión de equipos humanos en organizaciones. A día de hoy, es ya una de las principales plataformas de debate del país sobre cuestiones relacionadas con la gestión de los equipos humanos. Las sesiones de *benchmarking* son la línea de actividad organizada por el Foro RRHH de Foment del Treball que despierta más expectación. Las actividades del Foro RRHH son posibles gracias al apoyo de **Randstad** y **Cheque Gourmet**, que son los patrocinadores oficiales del Foro RRHH de Foment.

Esta plataforma que Foment pone a disposición de los profesionales de servicios de recursos humanos, durante el primer semestre de 2013, ha celebrado un total de 8 sesiones con 854 inscritos – equivalentes a 106 asistencias por sesión, sin contabilizar el **Prepárate 2013 “Jornada de desarrollo profesional y personal para la búsqueda de empleo”**, impulsado por el Foro RRHH de Foment y celebrado en Fira de Barcelona, que siguieron más de 10.000 personas.

En cuanto al perfil de los asistentes a los actos que periódicamente realiza el Foro RRHH, se combina entre Directores de Recursos Humanos (30%), Técnicos (20%), Consultores (40%) y otros (10%). El pasado año refleja que en 9 sesiones se inscribieron 1.336 personas. Además, alrededor del Foro RRHH, mediante las redes sociales y las relaciones *offline*, se articula una comunidad de unos 6.000 profesionales.

La alimentación de una red de contactos profesionales es uno de los ejes clave de la actividad del Foro. Así, por ejemplo, la evolución de las sesiones y de los temas de debate se siguen a través del perfil [@Foro_RRHH](#) y del *hashtag* [#fororrh](#).

