

Foro Empresarial Local de Recursos Humanos



Ficha resumen de buenas prácticas

1. Datos de identificación de la Buena Práctica

Título	Foro Empresarial Local de Recursos Humanos.
Ámbito territorial	Local
Población	Gijón
Entidad	AYUNTAMIENTO DE GIJÓN/XIXÓN – Agencia Local de Promoción Económica y Empleo
Contacto	José Luis Palacio González, Director, +34 985181555, agencialocal@gijon.es
Web	http://empleo.gijon.es
Disponible en formato electrónico	http://www.foroempresarialgijon.es/
Otros formatos (indicar)	No

2. Dimensión en la que se encuadra la BP (señalar las que procedan)

- Económica
- Social
- Medioambiental
- Buena gobernanza y gestión transparente

3. Descripción de la BP

Descripción resumida (dos líneas):

El Foro Empresarial Local de Recursos Humanos es un espacio dirigido a compartir, debatir y fomentar las mejores prácticas en la gestión de los Recursos Humanos.

Breve resumen

Debido a la coyuntura económica actual, uno de los retos de futuro es trabajar para que el sistema productivo resultante de la crisis nos lleve a crear empleos cualificados, más estables y de más calidad. Europa puede competir a nivel internacional en muchos aspectos, pero no en el precio de mano de obra ya que se fundamenta en un sistema de bienestar y derechos que se va a ver reforzado con una de las prioridades de la Estrategia 2020: Crecimiento integrador: fomento de una economía con un alto nivel de empleo que redunde en la cohesión, social y territorial.

Una de las principales líneas de interés del Ayuntamiento de Gijón es el desarrollo de actuaciones y la adopción de medidas para el apoyo al tejido empresarial a nivel local, en concreto a través de la mejora de las políticas de recursos humanos, adaptándolas al nuevo contexto social y siempre desde la puesta en valor del principal recurso empresarial: su capital humano.

Por este motivo, desde la Agencia Local de Promoción Económica y Empleo del Ayuntamiento de Gijón se organiza un Foro Empresarial Local de Recursos Humanos en el marco del Acuerdo Gijón Innova 2008-2011, en el que se profundizará en aspectos como los cambios demográficos y el empleo, las experiencias de empresas innovadoras, los cambios asociados al desarrollo de la sociedad de la información, la innovación en la organización del tiempo de trabajo, las experiencias de integración laboral de nuevos colectivos: mujeres, inmigrantes, personas con discapacidad, etcétera; todo ello en el marco de la responsabilidad social corporativa y con un formato de intercambio de experiencias y buenas prácticas.

4. Estado de ejecución de la BP (caso de que la ejecución esté finalizada y transferida marcar ambas casillas, precisando brevemente la causa de

finalización y transferencia)

- Inicial Fecha: 1ª edición: 03/12/2009
 Avanzada Fecha: 2ª edición: 17/06/2010 y 3ª edición: 15/12/2010
 Finalizada Fecha:
 Transferida Fecha:

5. Adecuación de la BP a los principios y valores de la RST

- Corresponsabilidad
 Empoderamiento
 Sostenibilidad
 Transparencia
 Diversidad
 Gestión del Conocimiento
 Innovación

Explicar brevemente

La buena práctica se enmarca en los principios de la responsabilidad social territorial ya que se pretende promover la creación de empleo de calidad. Para ello es fundamental conocer y saber afrontar los nuevos retos de los cambios demográficos y el desafío de una población envejecida, mejorar la competitividad y sostenibilidad de las empresas a través de su recurso principal: el capital humano, favorecer la integración laboral de nuevos colectivos y modernizar el mercado laboral potenciando la creatividad y la innovación entre sus recursos humanos y gestionando mejor sus capacidades y habilidades.

6. Gestión interna de la RS

Describir brevemente

Para la organización de las ediciones del 2010 se han utilizado recursos propios y se ha tratado de minimizar al máximo los gastos superfluos. Se han ajustado las ediciones de material divulgativo ya que la difusión se ha realizado por vía electrónica. Todos los contenidos y ponencias están disponibles on-line por lo que no se ha entregado la documentación en papel. Se han aprovechado recursos de una edición a otra. Para los servicios de azafatas/os y de catering se ha utilizado el plan de empleo y las escuelas taller.

7. Agente(s) responsable(s) de la actuación

- Administración Empresas
 Agentes sociales Otras
 Sociedad civil

Relacionar

Firmantes del Acuerdo Gijón Innova: sindicatos y federación de empresarios . Para la difusión se ha solicitado colaboración a asociaciones sectoriales, organizaciones empresariales y fundaciones.

8. Participantes

- Administración Empresas
 Agentes sociales Otras
 Sociedad civil

Relacionar

Su principal destinatario es el tejido empresarial local . También otro tipo de organizaciones que colaboran con empresas .

9. Coste y financiación

Coste: Anualidad 2010 (2 ediciones): Coste aproximado: 17.700 €

- Financiación con fondos propios. 100%
 Financiación con fondos ajenos.

10. Observaciones y DAFO.

La aceptación y valoración de las ediciones realizadas ha sido buena, pero estamos trabajando en adecuar el formato a las necesidades reales de las empresas. Dada la gran diversidad de nuestro entramado empresarial es difícil reunir los intereses y necesidades del entramado empresarial en un macro evento por lo que nos estamos planteando organizar sesiones de menor envergadura y con mayor frecuencia para llegar al número máximo de empresas.

Debilidades: el entramado empresarial es muy heterogéneo y la mayoría son PYMEs que no disponen de un departamento específico de RR.HH

Amenazas: Se organizan muchos eventos y las empresas tienen que valorar el coste de oportunidad de acudir a los mismos

Fortalezas: Disponemos de los recursos y medios suficientes para organizar eventos de calidad sin incurrir en costes elevados

Oportunidades: Hemos detectado que las empresas están muy interesadas por estos temas.

