

Recruitment 2008 Summit

Madrid
8 y 9 de julio



TEMAS A TRATAR EN EL RECRUITMENT SUMMIT 2008

ASM
Recruitment
Division

- Estrategia de Selección alineada con los objetivos de negocio
- Acciones de *Employer Branding* para atraer a los mejores
- Cómo superar las dificultades de la selección y la lentitud del proceso
- Cómo identificar y detectar las competencias personales
- Compromiso del empleado. Cómo potenciarlo
- Cómo detectar y retener el talento de nuestros candidatos
- Ventajas de un Modelo integral de Selección y Evaluación
- Qué es lo que esperan de las empresas los jóvenes profesionales



PONENTES DE LAS PRINCIPALES ORGANIZACIONES ESPAÑOLAS

<p>Silvia Fernández Directora de Selección</p> 	<p>Inés Rodríguez Talent Acquisition Manager</p> 	<p>Diego Charola Director de RR.HH.</p> <p>GRUPOCORTEFIEL</p>
<p>Elena Rodríguez Responsable de Comunicación Interna</p> 	<p>Claudia Raunich Directora de RR.HH.</p> 	<p>Íñigo Alonso Director de Reclutamiento y Selección</p> <p>L'OREAL</p>
<p>Isidoro José Torres Responsable de Reclutamiento Selección</p> <p>Ion Azpiazu Responsable de Reclutamiento Selección (zonas Norte y Oeste)</p> 	<p>Jorge Calviño HR Manager EDD/F&A/DPE Talent Management Lead</p> 	<p>Aranca Salguero Directora de RR.HH.</p> 
<p>José de Juan Saboya Director de Selección</p> 	<p>Alonso Cienfuegos Director de RR.HH.</p> 	<p>MESA REDONDA</p>

ASSOCIATE
SPONSORSHIP



MEDIOS COLABORADORES:



EULEN
SELECCIÓN

EULEN
Flexiplán

Selección y empleo
GRUPO EULEN

Recruitment 2008 Summit

Estimado profesional,

Los problemas en la selección derivados de la falta de talento, el aumento de la movilidad y el envejecimiento de la mano de obra están revolucionando el panorama actual al que se enfrentan los Responsables de Recursos Humanos.

Además, hay que apostar desde el proceso de selección por la búsqueda de personas que estén orientadas a los valores de cada empresa. Si eso no ocurre, hay mucho riesgo de que el profesional no encaje en la organización.

Para conseguir a los mejores, las empresas ya han empezado a desarrollar acciones concretas de *Employer Branding*.

Y para evitar la fuga de talento, la gestión del compromiso está llamada a ser la pieza clave de todas las políticas de Recursos Humanos.

La capacidad de dar y generar compromiso es una competencia que, en los próximos años, ocupará un puesto de relieve a la hora de seleccionar o promocionar personas para posiciones clave.

Los factores que atraen, retienen y comprometen son diferentes y también varían según el colectivo...

Aprenda cuáles son estos factores.

Es una cita indispensable, te espero los próximos días 8 y 9 de julio.

Laura Montero
Directora de Eventos
ASM Spain



¿QUIÉN DEBE ASISTIR?

- > Director de RR.HH.
- > Director de Reclutamiento
- > Director de Selección de Personal
- > Director de Gestión del Talento
- > Director de Retribución
- > Director de Desarrollo Profesional
- > Responsable de Compensación y Beneficios
- > Responsable de Evaluación del Desempeño
- > Responsable de Gestión de Competencias
- > Responsable de Análisis y Valoración de Puestos de Trabajo
- > Responsable de Administración de Personal
- > Responsable de Relaciones Laborales
- > Técnico de RR.HH.

Primer día · 8 de julio



08:40 - 09:30

REGISTRO - ACREDITACIONES

09:30 - 10:30

ESTRATEGIA DE SELECCIÓN DE PERSONAL

En los tiempos actuales, los Recursos Humanos deben especializarse en crear organizaciones más atractivas, más deseadas, admiradas, preferidas; en definitiva, organizaciones que atraigan a los mejores y donde los mejores prefieran trabajar.

BBVA, ha sido elegida la mejor empresa para trabajar según el Ranking 2007 de la revista Actualidad Económica, y esto demuestra su apuesta por atraer e identificar el talento.

- Cómo posicionarse estratégicamente en la atracción e identificación del talento: factores para el éxito
- Cómo desarrollar una estrategia de selección y retención alineada con la visión corporativa y objetivos de negocio
- Los procesos selectivos y adaptación a los distintos candidatos

Silvia Fernández
Directora de Selección



10:30 - 11:30

EMPLOYER BRANDING

ROCHE una de las compañías más destacadas y posicionadas en todos los Rankings de mejores empresas, ha hecho un apuesta en los últimos años por mejorar su imagen de marca para atraer a los jóvenes talentos, convirtiéndose en un referente en el ámbito del *employer branding*.

Para ellos es una prioridad el crear un proyecto de valor para el empleado y buscar talento, dentro y fuera de la organización.

- Cómo crear una nueva marca corporativa atractiva para seleccionar y retener a los mejores
- Cómo valorar el impacto del branding corporativo en los resultados de negocio
- Cómo medir el nivel de compromiso de tus empleados y la aceptación y reconocimiento de la imagen interna de la compañía



Elena Rodríguez
Responsable de
Comunicación Interna



11:30 - 12:00



CAFÉ

12:00 - 13:00

OPTIMIZACIÓN DEL PROCESO SELECTIVO

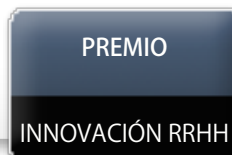
La multinacional energética IBERDROLA, ha informatizado y optimizado sus procedimientos de selección, evaluando a sus candidatos internos y externos a través de PDA's con la plataforma multimedia GEVALUE, lo que aporta una nueva metodología en psicotecnia, trayendo como consecuencia una reducción de los plazos a la mitad.

También les ha permitido incrementar la fiabilidad de procesos y su integración en SAP, unificar el procedimiento de selección y personalizar las pruebas y fases a las que se van a enfrentar los candidatos, así como facilitar el cumplimiento de la normativa sobre protección de datos. Beneficiarios del sistema también han sido los propios candidatos que han mostrado un alto grado de satisfacción con la calidad del servicio.

- Cómo superar las dificultades de la selección y la lentitud del proceso
- Cómo unificar los procesos selectivos
- Cómo adaptar los procesos selectivos y las pruebas a desarrollar a los perfiles demandados

Isidoro José Torres
Responsable de Reclutamiento y
Selección

Ion Azpiazu Núñez
Responsable de Reclutamiento y
Selección (zonas Norte y Oeste)



Primer día · 8 de julio



13:00 - 14:00

DEFINIENDO LAS COMPETENCIAS Y PERFILES A SELECCIONAR

Es importante que la compañía cree un clima que sea capaz de desarrollar y potenciar el talento interno, pero también ser capaces de identificarlo.

Definir las competencias y perfiles propios de cada puesto profesional es una función fundamental del Responsable de Selección; esta definición de competencias va a permitir mejorar su desarrollo y evaluación posterior.

- Estrategia de selección para cada Perfil
- Cómo seleccionar trabajadores alineados con los objetivos de negocio
- Cómo identificar y detectar las competencias personales pretendidas para el desempeño eficaz del puesto

José de Juan Saboya
Director de Selección



14:00 - 15:30



ALMUERZO

15:30 - 16:30

ESTRATEGIAS Y FUENTES DE RECLUTAMIENTO PARA ATRAER EL TALENTO

Los problemas de selección derivados de la falta de talento, están revolucionando el panorama actual al que se enfrentan los Responsables de Recursos Humanos.

Las compañías se han visto obligadas en ajustar sus sistemas de reclutamiento y sus procesos de selección al detectar un significativo descenso en el número de titulados que acceden al mercado laboral.

- Las estrategias innovadoras para competir en el mercado laboral y reclutar al mejor talento
- Cómo generar el compromiso en un entorno de demanda de talento y alta competitividad entre las compañías
- Qué pueden ofrecer las compañías: Políticas de Desarrollo y Retributivas

Alonso Cienfuegos
Director de RR.HH.



16:30 - 17:30

RECRUITMENT PROCESS OUTSOURCING

El encaje de la persona dentro de su entorno cultural y de los valores corporativos de la compañía así como la creación de un lugar de trabajo que motive y enganche al empleado son factores fundamentales para AMERICAN EXPRESS.

Este objetivo debe conjugarse con la máxima especialización y eficiencia de las políticas y procesos, especialmente en el área de selección. En este sentido, AMERICAN EXPRESS ha optado por desarrollar una política de *full outsourcing* de todas las fases de selección.

- ¿Cómo llevar a cabo la externalización (FULL OUTSOURCING) de todo el proceso de la selección de candidatos
- Cómo conseguir la transmisión e incorporación de los objetivos y valores de la empresa en las actividades de reclutamiento
- Ventajas para la compañía

Claudia Raunich
Directora de RR.HH.



Segundo día · 9 de julio



08:40 - 09:30

REGISTRO - ACREDITACIONES

09:30 - 10:30

CÓMO ATRAER A LOS PROFESIONALES DE LA GENERACIÓN Y

La filial española de Microsoft ha sido elegida por su plantilla como la compañía que más se preocupa y mejor trata a sus empleados. Microsoft es una compañía joven, que busca a los mejores y que debe atraer y retener a los jóvenes profesionales.

Todos los estudios apuntan a un cambio de tipo radical, tanto social como psicológico, de los grupos de jóvenes actuales europeos con respecto a sus predecesores.

La dinámica del mercado de trabajo obliga a las empresas a comprender a los nuevos grupos de trabajadores y a adaptarse en la medida de lo posible a sus requerimientos como empleados.

- Cómo conseguir reclutar y retener a los mejores
- Qué es lo que esperan de las empresas los jóvenes profesionales en la actualidad
- Cuál es su actitud ante el trabajo
- Cómo recompensarlos



Jorge Calviño
HR Manager EDD/F&A/DPE
Talent Management Lead

Microsoft

10:30 - 11:30

ENGAGEMENT

La capacidad de dar y generar compromiso es una competencia que en los próximos años, ocupará un puesto de relieve a la hora de seleccionar y promocionar a empleados para puestos clave. Está demostrado que tener unos empleados comprometidos tiene efectos positivos en la cuenta de resultados.

Coca-Cola es sin duda una de las empresas a nivel mundial con mayores ratios de compromiso, además de ser una compañía de alta rentabilidad.

- Relación entre compromiso del empleado y productividad
- Cómo medir el compromiso. Variables
- Qué valores y beneficios son los más aceptados por los empleados

Inés Rodríguez Rodero
Talent Acquisition Manager



11:30 - 12:00



CAFÉ

12:00 - 13:00

MODELO INTEGRAL DE SELECCIÓN Y EVALUACIÓN

El GRUPO CORTEFIEL cuenta con su propio cuadro de competencias, personal e intransferible, dentro de un modelo de gestión integral propio para selección y desarrollo.

Así el GRUPO CORTEFIEL ha conseguido descentralizar procesos de gestión de personas hacia el colectivo de tienda. El análisis del ajuste de las personas a los puestos de trabajo ha sido un elemento clave para identificar el potencial de cada trabajador dentro de la organización.

- Cómo descentralizar la evaluación de los candidatos
- Ventajas de un Modelo Integral de Selección y Evaluación
- Cómo definimos los perfiles competenciales

Diego Charola
Director de RR.HH.

GRUPOCORTEFIEL

Segundo día · 9 de julio



13:00 - 14:00

INNOVACIÓN PARA RECLUTAR EL MEJOR TALENTO

Descubrir el talento que albergan las personas y retener a aquellas cuyas aportaciones son decisivas, son dos de los grandes retos de las empresas. ¿Qué deben hacer para reclutar a los mejores? Innovar en sus políticas de Reclutamiento pero también presentarse como una buena opción en el mercado.

- Cómo innovar en los procedimientos de reclutamiento para llegar a los perfiles más demandados
- Cómo sacar ventaja de las herramientas IT en nuestras acciones de reclutamiento: Web de reclutamiento, Second life, Web 2.0. Comunidades virtuales
- Cómo medir el impacto de nuestras acciones de reclutamiento y selección

Íñigo Alonso
Director de Reclutamiento y Selección

L'OREAL

14:00 - 15:30



ALMUERZO

15:30 - 16:30

SELECCIÓN INTERNA

Para las compañías es muy importante crear un clima capaz de desarrollar y potenciar el talento interno de la compañía.

MARS apuesta en su política de Selección y Desarrollo por la cobertura de vacantes a través de procedimientos internos de selección.

- Cómo llevar a cabo los procesos de selección interna
- Cómo detectar y desarrollar el potencial de nuestros empleados: preparando la promoción interna.

Arancha Salguero
Directora de RR.HH.

MARS
españa

PREMIO
BEST WORKPLACES

2008

MESA REDONDA

OPORTUNIDADES DE PATROCINIO

Existen oportunidades limitadas para formar parte de nuestro Summit como uno de nuestros Sponsors y de esta forma tener la oportunidad de relacionarte con los Directores de Formación y Desarrollo de las empresas más importantes de España.

Para más información ponte en contacto con nosotros:

91 541 99 82

"LIMITED SPONSORSHIP
OPPORTUNITIES"

Recruitment 2008 Summit

LUGAR DEL EVENTO:
HOTEL HUSA PRINCESA
C/ Princesa 40
28008 Madrid (España)
Tel.: +34 91 542 2100

MKT MAD

TIPO DE REGISTRO	No.	FECHA DE ASISTENCIA	PRECIO
2 DÍAS DE CONFERENCIA		8 Y 9 DE JULIO	1895*
1º DÍA DE CONFERENCIA		8 DE JULIO	895*
2º DÍA DE CONFERENCIA		9 DE JULIO	895*

* Los precios no incluyen I.V.A. (16%)

El precio incluye almuerzo, cafés y documentación.

Si, deseo inscribirme a
Recruitment Summit 2008

Madrid, 8 y 9 de julio de 2008

Fecha y firma o sello

DATOS DE LOS ASISTENTES

1º NOMBRE:

CARGO: Fecha Nacimiento:

E-MAIL:

TEL. DIRECTO: MÓVIL:

2º NOMBRE:

CARGO:

E-MAIL:

TEL. DIRECTO: MÓVIL:

FAX. DIRECTO:

EMPRESA

NOMBRE:

SECTOR: CIF:

GRUPO:

Nº DE EMPLEADOS EN SU OFICINA:

1-10 11-50 51-100 101-200 201-500 501-1000 >1000

DIRECCIÓN DEL ASISTENTE:

POBLACIÓN:

C.P.:

TELÉFONO: FAX:

QUIEN AUTORIZA SU ASISTENCIA:

CARGO:

RESPONSABLE DE FORMACIÓN:

DATOS DE FACTURACIÓN

(Rellenar sólo si la dirección de facturación es distinta a la del asistente)

EMPRESA:

DEPARTAMENTO: CIF:

JEFE DE CONTABILIDAD:

DIRECCIÓN:

POBLACIÓN: CP:

TELÉFONO: FAX:

FAX:

LEY DE PROTECCIÓN DE DATOS

Conforme a lo dispuesto en el art.5 de la LO 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, le informamos que los datos suministrados por usted pasarán a formar parte del fichero automatizado de ATLANTIS STRATEGIC MEDIA SPAIN, S.L., para el mantenimiento de relaciones profesionales y el envío de comunicaciones por cualquier medio, incluidos los electrónicos, sobre los servicios y finalidades que presta esta Firma aún después de concluida la relación contractual, consintiendo usted de forma expresa. El interesado queda informado de los derechos de oposición, acceso, rectificación y cancelación, respecto de sus datos personales en los términos previstos en la Ley, pudiendo ejercitarlos por escrito mediante carta dirigida a ATLANTIS STRATEGIC MEDIA SPAIN, S.L., calle Princesa 31, 7-4 de Madrid.

¿QUIÉN DEBE ASISTIR?

Dtor RR.HH. Dtor Reclutamiento Dtor Selección de Personal Dtor Gestión del Talento Dtor Retribución	Dtor Desarrollo Profesional Resp Compensación y Beneficios Resp Evaluación del Desempeño Resp Gestión de Competencias Resp Análisis de Puestos de Trabajo
---	---



91 541 99 82



registration@atlantissm.com



91 541 35 53



www.asmeurope.com



Atlantis Strategic Media Spain S.L.
Princesa 31 - 7º - 4 · CP-28008 - Madrid

DOCUMENTACIÓN

En caso de que no puedas asistir a nuestro evento, benefíciate adquiriendo las presentaciones de nuestros ponentes comprando el CD-ROM con toda la documentación del evento.



SÓLO 725 € + I.V.A.

SE ENTREGARÁ UNA SEMANA DESPUÉS DEL EVENTO

TAN SÓLO MARCA ESTA CASILLA Y ENVÍANOSLO POR FAX

FÁCIL FORMA DE PAGO

El pago se deberá realizar en un plazo de 10 días después de la inscripción.

La entrada al evento será garantizada únicamente si se ha realizado el pago íntegro antes de la fecha de su celebración.

PAGO POR CHEQUE

Cheque a nombre de Atlantis Strategic Media Spain, S. L.

TRANSFERENCIA BANCARIA

Caja Madrid:	Plaza del Gobernador 2, 28224 Pozuelo de Alarcón (Madrid)
Titular:	Atlantis Strategic Media Spain, S. L.
Cuenta:	2038.2849.16.6000124196
Entidad:	CAJA MADRID
Swift Code:	CAHMESMMXXX
IBAN:	ES51 2038 2849 1660 0012 4196

* Por favor indique el número de factura al transferir los datos

PAGO CON TARJETA

<input type="checkbox"/> Visa	Titular de la tarjeta:
<input type="checkbox"/> Mastercard	
Número de la tarjeta:	<input type="text"/>
Caducidad <input type="text"/>	Fecha y firma
Monto total:	<input type="text"/>

¿Qué pasa si por algún motivo tienes que cancelar?

Antes del 24 de junio de 2008: Habrá un cargo del 30% del precio de la inscripción en concepto de gastos administrativos.

Después del 24 de junio de 2008: Deberán abonar el 100% del coste de la factura. Nuestra confirmación de asistencia al Hotel se hace con 25 días de anticipación.

Si por cualquier razón Atlantis Strategic Media Spain, S. L. (ASM) decidiera la cancelación de esta conferencia, no existirá responsabilidad de reintegro de gastos de viaje, hotel y otros costes a los que los asistentes hubieran incurrido. En dicho caso ASM se reserva el derecho de transferir el registro para que asista a otra conferencia o proveer un voucher de crédito por el monto equivalente para otra conferencia del mismo sector dentro de los próximos doce meses. Al completar este Boletín de inscripción el cliente acepta las condiciones establecidas por ASM de no ser capaz de mitigar ocasionales pérdidas en cualquier caso sean las mismas menores al 50% del valor total del presente contrato.

RESERVA TU PLAZA ENVIANDO EL BOLETÍN DE INSCRIPCIÓN POR FAX AL **91 541 35 53**