

AEDIPE Centro

DOSSIER DE PRENSA

Foro Madrid, con Fundación Cares

Madrid, marzo 2013



INICIO

FINANCIERO FISCAL

CONTABLE

LABORAL Y RRHH ▾

MEDIO AMBIENTE

CANAL JURÍDICO ▾

DERECHO 2.0 ▾

MARKETING Y VENTAS



José Antonio Carazo

[Home](#) | [Perfil](#) | [RSS](#)

marzo 19, 2013

¿Que esperamos del jefe?: Asumir riesgos, gestionar la adversidad, combatir “la intoxicación del laurel”



“Lo que se espera de un líder es que sea capaz de contener la incertidumbre y gestionar la adversidad”. En esta frase sintetizó Francisco José Gan Pampols, General de Brigada y Director de la Academia General Militar de Zaragoza, su intervención en el “Foro Madrid 2013 para el Desarrollo del Talento y la Competitividad en las Organizaciones”, organizado el pasado día 15 de marzo por [AEDIPE Centro](#) y la [Fundación Cares](#), con la participación de más de un centenar de directivos de Recursos Humanos. El General Gan, que en breve dejará su cargo

CATEGORÍAS

Recursos Humanos

ENTRADAS RECIENTES

¿Que esperamos del jefe?: Asumir riesgos, gestionar la adversidad, combatir “la intoxicación del laurel”

Los directivos tienen prisa por hacer balance de la reforma laboral

Las claves del buen gestor: gastar menos y vender mejor

¿Recursos Humanos tiene influyentes o tiene influencia?

Empleo juvenil: El Gobierno tiene un plan

Revistas

a3ASESOR

EVIDENCIAS
ECOIURIS

CISSonline.es

laleydigital.es

ARCHIVOS

2013 (38)

» Marzo (15)

actual para pasar a ser Asesor del Segundo Jefe de Estado Mayor (al parecer un cargo intermedio de camino hacia la dirección del Centro de Inteligencia de las Fuerzas Armadas), fue la gran atracción de la jornada, pese a estar rodeado de un excelente plantel de ponentes. Gan es el primer español que ha conseguido alcanzar los tres polos: el Polo Norte, el Polo Sur y el Everest. La expedición al Polo Norte, realizada en colaboración con el equipo del programa de TVE “Al filo de lo imposible”, supuso una travesía de 936 kilómetros por terreno helado y unas temperaturas de más de 40° bajo cero.

Su intervención, que denominó “La gestión de la adversidad”, se centró en hacer un paralelismo entre una expedición épica, como fue la conquista del Polo Norte y numerosas situaciones que se dan en la vida cotidiana y en el entorno empresarial. Gan comenzó por señalar que cuando se enfrenta uno a un proyecto debe marcar cuál es su objetivo, que tiene que ser: definido, decisivo, alcanzable y medible. Después viene la selección del equipo, que debe estar integrado por personas con calidad humana (“lo principal es trabajar con buenas personas”), actitud y aptitud para trabajar en equipo, carácter y resiliencia. A continuación llega la fase de planificación (“necesaria para reducir la incertidumbre lo más posible, porque la improvisación es la antesala del caos”).

Después llamó la atención sobre conceptos como el desánimo (“Que es la brecha entre lo que se espera y la realidad”), la frustración (“Cuando el objetivo principal se resiste se deben buscar otros secundarios”), la monotonía (“No se puede caer en el agobio del peligro constante. El peligro debe eliminarse, minimizarse o asumirse. Lo único que no se puede hacer es ignorarlo”), el egoísmo (“Es humano perder el foco en beneficio propio en algunas ocasiones, pero hay que combatirlo con comportamientos altruistas”) y la atomización (“Cuando surge el individualismo es el momento de mandar de forma rápida y eficaz”). Gan finalizó recordando el último peligro de existe en todo proyecto: “La intoxicación del laurel”. Cuando finaliza un proyecto hay que agradecer su participación a todos los miembros del equipo, desde los que menos hayan hecho hasta los que más han intervenido. Y ese reconocimiento debe ser público”.

De ejército de reclutas a comunidad de voluntarios.

NUBE DE ETIQUETAS

abogados AED AEDIPE
AEDRH agentes sociales
asesores asociaciones becas
bienestar **Capital**
Humano Cedered cloud
computing competencias
competitividad compromiso
comunicación
comunicación interna
conciliación confianza
conocimiento consejeras
convenios costes
creatividad crisis cultura
desarrollo desempeño
despachos despido
dirección de RR.HH.
Dirección Humana dirección
por misiones directivas
directivos Director de
RR.HH. distribución
economía empatía empleo
employer branding
emprededores empresa
escuelas de negocios
fidelización flexibilidad
formación Formación
Profesional gestión de
personas gestión gestión
cultural humor IESE igualdad
incertidumbre iniciativa
innovación jóvenes
liderazgo management
mandos intermedios marca
España marketing MBA
motivación mujer
negociación negociación
organización orgullo de
pertenencia orientación a
resultados paro patrocinio
peluquería personal plan de
carrera premios Premios
Capital Humano prevención
de riesgos laborales
psicología publicidad
recursos humanos
reforma laboral relaciones
laborales reputación retos
retribuciones revista riesgo
salarios salud laboral sector
financiero selección de
personal sindicatos
siniestralidad sostenibilidad

» Febrero (21)

» Enero (2)

Abrió la jornada **Moisés Arrimadas**, presidente de AEDIPE Centro, que explicó que “el ‘Foro Madrid 2013’ pretende convertirse en el encuentro de las empresas que apuestan por sus personas para ser más competitivas”. Arrimadas también su convicción de que “en el duro contexto socioeconómico actual la cohesión, la participación de un gran pacto social entre todos los agentes, incluidos aquellos que nos integramos en el tercer sector, es la fórmula para empezar a diseñar un nuevo modelo de sociedad y una nueva estructura económica y organizativa”. Concluyó asegurando que “nuestra obligación como directivos tiene que ser facilitar el ecosistema adecuado para que el potencial, la innovación y la creatividad de nuestros equipos se desarrolle, crezca y produzca frutos para el bien de las personas que integran la organización, y por ende, de la organización en sí misma”.

A continuación tomó la palabra **Ricardo Alfaro**, Vicepresidente de Aedipe y Presidente [AEDIPE Catalunya](#), que recordó que según algunos estudios sólo el 15 por ciento de las actividades de Recursos Humanos son estratégicas. “Seguimos anclados en este rol de gestión administrativa, sin haber podido dar el salto hacia roles más estratégicos”, dijo y defendió la necesidad de que Recursos Humanos se convierta en promotora “de una transformación desde la dirección de corto alcance (controlar costes, reasignación de tareas) a la dirección a largo plazo (gestionar el desempeño, el conocimiento y el talento emergentes). La conducción de largo alcance es lo que nos va a sacar de la parálisis que tenemos en la Dirección de Personas”. “El Santo Grial de los directivos de RR.HH. es lograr una plantilla comprometida o cómo convertir un ejército de reclutados en una comunidad de voluntarios”, concluyó.

La fórmula de la competitividad.

Itamar Rogosky, Director de GR-Global Institute for Organizational Development de Israel, abogó por un nuevo tipo de “empresa-hormiguero” frente al sistema actual, “el del capitalismo salvaje”. “Las nuevas organizaciones, el hormiguero, son inestructuradas, sin límites, no lideradas, sin presupuesto, no programadas (“sí planificadas”), sin objetivos y conjeturales, “es decir, que trabajan tanto con datos como con conjeturas”. “La organización del hormiguero es una red y, por lo tanto, es robusta. Entre sus características empresariales están la solidarizada y

storytelling talento toma de
decisiones trabajo trabajo
en equipo valores vendedor
ventas Wolters Kluwer ética

XVII EDICIÓN PREMIOS
Capital Humano
A LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Más de 90 Empresas
galardonadas con los
Premios Capital Humano
en ediciones anteriores

el altruismo, la igualdad y la homogeneidad.

Cerró la jornada **Marcos Urarte**, Presidente del Grupo Pharos, ha dedicado su intervención a responder a una cuestión: ¿Cómo contribuir a la competitividad desde la Dirección de Personas? “No tiene sentido perder ni cinco minutos en buscar culpables externos. El entorno es el que es. El futuro de nuestra empresa depende de lo que nosotros decidamos. Lo peor que puede ocurrir es que una empresa no tome decisiones”, aseguró de forma tajante. Entre sus ideas clave, defiende la necesidad de trabajar por la competitividad y no tan sólo desde una mejor productividad. Para ello, desgana su ecuación de la competitividad: $C = (P^4 I C^3)^C$. Los elementos claves de esta fórmula son: Productividad, Posicionamiento, Profesionales (talento), País (la competitividad de la zona geográfica), Innovación (sobre todo en modelos de negocio), Calidad y Cultura. La última C es la de la confiabilidad sobre todo lo anterior”. Urarte finalizó su intervención asegurando que “si una organización está orientada hacia una dirección errónea, lo último que necesita es ser más eficiente”.

En la foto, de izda. a dcha.: Enric Andreu, Director General de la Fundación Cares; Ricardo Alfaro, Presidente de AEDIPE Catalunya; Itamar Rogosky, Director del GR-Global Institute; Marcos Urarte, Presidente de Grupo Pharos; Moisés Arrimadas, Presidente de AEDIPE Centro; y Francisco José Gan, Director de la Academia General Militar de Zaragoza.

Sin comentarios | Leído 50 veces



Publicado en [Recursos Humanos](#) Etiquetas: [AEDIPE](#), [competitividad](#), [incertidumbre](#), [liderazgo](#), [organización](#), [riesgo](#), [toma de decisiones](#), [trabajo en equipo](#)

« [Los directivos tienen prisa por hacer balance de la reforma laboral](#)

Tu puedes [enviar una respuesta](#), or [trackback](#) desde tu propio site.

Enviar Comentario



ACTUALIDAD

Noticias

Agenda

Conocimiento

Desayunos

Opinión

Entrevista

Enlaces interés

Ofertas

Cuadernos

NOTICIAS



→ Clasificar por:

| RECOMENDAR | | IMPRIMIR |

NOTICIAS ENTIDADES CONFEDERADAS |

AEDIPE organiza el Foro Madrid 2013 para el Desarrollo del Talento y la Competitividad en las Organizaciones

El próximo 14 de marzo se celebrará el Foro Madrid 2013 para el Desarrollo del Talento y la Competitividad en las Organizaciones, organizado por la Asociación Española de Dirección y Desarrollo de Personas (AEDIPE), entidad confederada a CEDE. Ana Botella, alcaldesa de Madrid, inaugurará el encuentro que tendrá lugar en el centro CaixaForum de la capital.

La jornada, que busca promover el capital humano de las empresas para mejorar su competitividad, contará con las ponencias de Francisco José Gran, Itamar Rogovsky y Marcos Urarte, y con la participación de Moisés Arrimadas, Ricardo Alfaro y Enric Andreu.

Para asistir al encuentro es imprescindible preinscribir-se [en este enlace](#).

[Más información](#)

Redacción - CEDE

DIRIGIR PARA CRECER
MIL COMARCAS DE DIRECTIVOS Y EJECUTIVOS

LIBRO DIGITAL

A DESTACAR

- ▣ [Celebración de la 22ª Jornada ASSET](#)

**BOLETÍN
ELECTRÓNICO
gratuito**



Seminario Gratuito de Financiera **RICH DAD. EDUCATION** **Raleigh/Greenville** **Regístrese Hoy!**
11 al 13 marzo
 Robert no va a asistir.

Preparación De Ingresos
local.jacksonhewitt.com
 Gasta Menos. Ahorra Más Tiempo. Visita una Oficina Jackson Hew

[Leer otras ediciones](#) [Suscripción a RSS](#) [Ver PDA](#) [Sitio optimizado para iPad](#)

El seguro de tu coche puede ser **gratis**

▶ ABENGOA "B" 1,

- Home
- Economía
- Empresas
- Exterior
- Laboral
- Mercados
- Emprendedores
- Formación
- Análisis y Opinión
- Bolsas
- Sociedad
- Directivos
- Tendencias
- Iberonews

Síguenos en...

Diario actualizado de economía y finanzas 11 de marzo de 2013

LINGORO.com Para sus inversiones en oro físico con total confianza **Inscribirse gratuitamente**

11/81

Empresas

UNA APUESTA POR LAS PERSONAS

Aedipe Centro y Fundación Cares convocan el FORO MADRID 2013

El encuentro de las empresas que apuestan por sus personas para ser más competitivas

By REDACCIÓN

[MÁS ARTÍCULOS DE ESTE AUTOR](#)

Última actualización 11/03/2013@07:38:38 GMT+1

Recomendar Tweet



Aedipe Centro y la Fundación Cares han organizado el Foro Madrid 2013 para el Desarrollo del Talento y la Competitividad en las Organizaciones, que tendrá lugar el 14 de marzo, a las 17:00h, en CaixaForum Madrid. La alcaldesa de Madrid, Ana Botella, inaugurará la jornada.

Según Aedipe Centro este Foro pretende convertirse en el "encuentro de las empresas que apuestan por sus personas para ser más competitivas". Inaugurarán la jornada la Excm. Sra. Dña. Ana Botella, Alcaldesa de Madrid, y Moisés Arrimadas,

Publicidad

Orange apoya a las PYMES para triunfar en el extranjero

Publicidad

Seminario Gratuito de Financiera **11 al 13 marzo**
RICH DAD. EDUCATION

presidente de Aedipe Agrupación Centro, presidente del Foro Iberoamericano Aedipe y vicepresidente de RRHH de DHL Supply Chain.

Intervendrán en el encuentro: Ricardo Alfaro, vicepresidente de Aedipe, presidente Aedipe Catalunya y director de RRHH de Asepeyo, que hablará sobre “nuevos tiempos, nuevos retos y nuevas competencias”; Francisco José Gan, director general de la Academia Militar de Zaragoza, colaborador de “Al filo de lo Imposible”, que centrará su ponencia en la “gestión de la adversidad”; Itamar Rogosky, director de GR-Global Institute for Organizational Development de Israel, con “Teoría de las Hormigas y del Sonido Trece aplicado a la Empresa”, y Marcos Urarte, presidente del Grupo Pharos, que hablará sobre “cómo contribuir a la competitividad desde la Dirección de Personas”. Clausurará la jornada Enric Andreu, director general de Fundación Cares.

- Preinscripciones en: >>> <http://www.aedipecentro.org/inscripciones.html>

¿Te ha parecido interesante esta noticia?  Si (0)  No(0)

◀◀ 11/81 ▶▶



Cafetera Siemens por 7€?

El mejor café cada día. Compruébalo!

» [Pincha aquí](#)



Comuniquese con Ligatus

Descubre nuestra red de sitios Premium y maximice su rendimiento.

¡Más informaciones aquí!

» [Pincha aquí](#)



Comuniquese con Ligatus

Descubre nuestra red de sitios Premium y maximice su rendimiento.

¡Más informaciones aquí!

» [Pincha aquí](#)



Comuniquese con Ligatus

Descubre nuestra red de sitios Premium y maximice su rendimiento.

¡Más informaciones aquí!

» [Pincha aquí](#)

Publicidad  Ligatus

Publicidad

Comparte esta noticia             

Comenta esta noticia

Name

E-mail

Comentario

Normas de uso

Esta es la opinión de los internautas, no de El Mundo Financiero

No está permitido verter comentarios

Regístrate Hoy!

Raleigh/Greenville

Robert no va a asistir.

Publicidad

www.uoc.edu/masters

Publicidad





LO MÁS LEÍDO DE LA SEMANA

■ noticias

1. Conoce a tu enemigo: cinco perfiles que adoptan en RRHH para las entrevistas
2. Un joven encuentra trabajo basándose en la teoría de los seis grados
3. En 2012, el 50% de las empresas usó redes sociales para uso interno de sus empleados
4. Los expertos en iPhone y Android, los más buscados por las empresas tecnológicas
5. ¿Cómo proyectarse profesionalmente en Twitter?
6. El ayuntamiento de Nueva York ficha a un joven emprendedor de Castellón
7. Tenemos mecanismos para asegurar que somos una compañía que fomenta la igualdad
8. Banco Santander y Banesto proponen prejubilaciones de empleados a partir de los 58 años
9. El baile del Harlem Shake provoca el despido de quince mineros
10. Leroy Merlin abre una tienda en Burjassot y crea 130 puestos de trabajo

NOTICIAS

Aedipe Centro y Fundación Cares convocan el encuentro de empresas FORO MADRID 2013

La alcaldesa de Madrid, Ana Botella, inaugurará la jornada



11/03/2013 Aedipe Centro y la Fundación Cares han organizado el Foro Madrid 2013 para el Desarrollo del Talento y la Competitividad en las Organizaciones, que tendrá lugar el 14 de marzo, a las 17:00h, en CaixaForum Madrid.

Según Aedipe Centro este Foro pretende convertirse en el "encuentro de las empresas que apuestan por sus personas para ser más competitivas".

Inaugurarán la jornada la Excm. Sra. Dña. Ana Botella, Alcaldesa de Madrid, y Moisés Arrimadas, presidente de Aedipe Agrupación Centro, presidente del Foro Iberoamericano Aedipe v vicepresidente de RRHH de DHL Supply

PROVEEDORES DE RRHH

Consultoras de Recursos Humanos y de Formación



Consultoría y Selección

Executive Search

Outplacement

Empresas de Trabajo Temporal



Outsourcing

Software de RRHH

Formación: Escuelas de negocio / Universidades



Elearning

Coaching

Outdoor Training

Formación en Idiomas



Salud Laboral

Retribución Flexible

Gestión de bonificaciones



Relocation

Convenciones

Gestión y Dirección de Contact Centers

Renting

Servicios Jurídicos



Igualdad



Chain.

Intervendrán en el encuentro: Ricardo Alfaro, vicepresidente de Aedipe, presidente Aedipe Catalunya y director de RRHH de Asepeyo, que hablará sobre “nuevos tiempos, nuevos retos y nuevas competencias”; Francisco José Gan, director general de la Academia Militar de Zaragoza, colaborador de “Al filo de lo Imposible”, que centrará su ponencia en la “gestión de la adversidad”; Itamar Rogosky, director de GR-Global Institute for Organizational Development de Israel, con “Teoría de las Hormigas y del Sonido Trece aplicado a la Empresa”, y Marcos Urarte, presidente del Grupo Pharos, que hablará sobre “cómo contribuir a la competitividad desde la Dirección de Personas”. Clausurará la jornada Enric Andreu, director general de Fundación Cares.

[Deja tu comentario](#)

Desarrollo Organizacional

Herramientas de RRHH

In branding / Comunicación interna

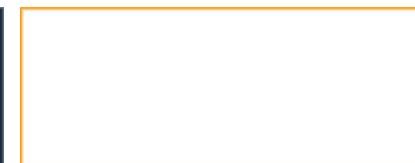


Recibe la **newsletter**
y la **TV news** de
equipos&talento.com

[entrevistas](#) | [reportajes](#) | [almuerzos](#) | [tribunas](#) | [noticias](#) | [proveedores](#) | [nombramientos](#) | [estudios](#) | [agenda](#) | [libros](#) | [el equipo](#) | [enlaces](#) | [mapa web](#)

© 2007 CUSTOMMEDIA S.L. edita EQUIPOS Y TALENTO | [Equipo de redacción](#) | [Contacto](#)

Av. Diagonal, 463 bis 5ª planta, Barcelona 08036 Tel. 93 4195152 Fax. 93 4101755



LO MÁS LEÍDO DE LA SEMANA

■ noticias

1. Conoce a tu enemigo: cinco perfiles que adoptan en RRHH para las entrevistas
2. ¿Hay una buena razón para dejar su actual empleo?
3. Diez reflexiones que deberías hacer antes de plantearte un cambio de carrera
4. Hoy en día, la diferenciación no está en el currículum sino en la actitud
5. Una empresa sin jefes factura un billón de dólares
6. La elección del nuevo Papa fue un proceso por el que tú ya has pasado
7. Porsche amplía su plantilla en Leipzig: más de 1.000 nuevos empleos
8. Rajoy presenta más de 100 medidas dirigidas a combatir el desempleo juvenil
9. Conocer un segundo idioma, clave en las entrevistas de selección
10. Ocho principios de negocio que nunca pasan de moda

NOTICIAS

EL FORO MADRID 2013 reivindica el valor estratégico de las personas en la competitividad

AEDIPE CENTRO y Fundación Cares organizan el FORO MADRID 2013



18/03/2013 Si las empresas quieren ser más competitivas y realmente innovadoras tienen que poner el foco en las personas. Este ha sido el argumento central del "Foro Madrid 2013 para el Desarrollo del Talento y la Competitividad en las Organizaciones", que ha tenido lugar en CaixaForum de Madrid, organizado por Aedipe Centro y la Fundación Cares, con la participación de un centenar de directivos de Recursos Humanos.

Según Aedipe Centro, este foro pretende convertirse en el "encuentro de las empresas que apuestan por sus personas para ser más competitivas". Su

PROVEEDORES DE RRHH

Consultoras de Recursos Humanos y de Formación



Consultoría y Selección

Executive Search

Outplacement

Empresas de Trabajo Temporal



Outsourcing

Software de RRHH

Formación: Escuelas de negocio / Universidades



Elearning

Coaching

Outdoor Training

Formación en Idiomas



Salud Laboral

Retribución Flexible

Gestión de bonificaciones



Relocation

Convenciones

Gestión y Dirección de Contact Centers

Renting



Servicios Jurídicos



presidente, Moisés Arrimadas, ha inaugurado la jornada afirmando que en el “duro contexto” socioeconómico actual “la cohesión, la participación de un gran pacto social entre todos los agentes, incluidos aquellos que nos integramos en el tercer sector, es la fórmula para empezar a diseñar un nuevo modelo de sociedad y una nueva estructura económica y organizativa”.

Según Arrimadas, las respuestas de las empresas ante los nuevos retos tienen que tener una característica común: “el centro de todas y cada una de ellas, el foco en que nos debemos mirar es la persona, que ahora, más que nunca, se debe identificar como el único recurso realmente estratégico”. “Nuestra obligación como directivos tiene que ser facilitar el ecosistema adecuado para que el potencial, la innovación y la creatividad de nuestros equipos se desarrolle, crezca y produzca frutos para el bien de las personas que integran la organización, y por ende, de la organización en sí misma”.

Ricardo Alfaro, vicepresidente de Aedipe, presidente Aedipe Catalunya y director de RRHH de Asepeyo, ha explicado que la idea de este Foro es “reflexionar hacia dónde va dirección de personas en estos tiempos de crisis”.

Ha asegurado que sólo el 15% de las actividades de Recursos Humanos “son estratégicas”. “Seguimos anclados en este rol de gestión administrativa, sin haber podido dar el salto hacia roles más tácticos”. Alfaro defiende la necesidad de que Recursos Humanos se convierta en promotora “de una transformación desde la dirección de corto alcance (controlar costes, reasignación de tareas) a la dirección a largo plazo (gestionar el desempeño, el conocimiento y el talento emergentes)”. “La conducción de largo alcance es lo que nos va a sacar de la parálisis que tenemos en la Dirección de Personas”, añade. “El Santo Grial de los directivos de RRHH es lograr una plantilla comprometida; o cómo convertir un ejército de reclutados en una comunidad de voluntarios”. En su opinión, la receta de la competitividad es tener un equipo comprometido, creativo y capaz de crear nuevos líderes.

Francisco José Gan, director general de la Academia Militar de Zaragoza, colaborador de “Al filo de lo Imposible”, ha centrado su ponencia en la “gestión de la adversidad”. Ha comentado que cuando “vienen mal dadas” lo que se le pide a un jefe es que sea capaz de contener la incertidumbre, tolerar la frustración y gestionar la adversidad”. En su opinión, “la improvisación es la antesala del caos, y el liderazgo no es monolítico, es compartido”. Afirma también que “lo único que no se puede hacer con el riesgo es obviarlo”; “hay que decidir, y hacerlo de forma ejemplar”.

Itamar Rogosky, director de GR-Global Institute for Organizational Development de Israel, aboga por un nuevo tipo de empresa “-hormiguero”- frente al sistema actual, “el del capitalismo salvaje”. “Las nuevas organizaciones, el hormiguero, son inestructuradas, sin límites, no lideradas, sin presupuesto, no programadas (“sí planificadas”), sin objetivos y conjeturales, “es decir, que trabajan tanto con datos como con conjeturas”.

| | |
|------------------------------------|--|
| Igualdad | |
| Desarrollo Organizacional | |
| Herramientas de RRHH | |
| In branding / Comunicación interna | |

Recibe la **newsletter** y la **TV news** de **equipos&talento.com**

“La organización del hormiguero es una Red, y por lo tanto es robusta”. Entre sus características empresariales, la solidaridad y el altruismo, la igualdad y la homogeneidad.

¿Cómo contribuir a la competitividad desde la Dirección de Personas? Marcos Urarte, presidente del Grupo Pharos, ha dedicado su intervención a responder a esta cuestión. “No tiene sentido perder ni cinco minutos en buscar culpables externos; el entorno es el que es. El futuro de nuestra empresa depende de lo que nosotros decidamos”, afirma. “Lo peor que puede ocurrir es que una empresa no tome decisiones”. Entre sus ideas clave, defiende la necesidad de trabajar por la competitividad y no tan sólo desde una mejor productividad. Para ello, desgrana su ecuación de la competitividad: $C = (P4IC3)c$. Los elementos claves de esta fórmula son: Productividad, Posicionamiento, Profesionales (talento), País (la competitividad de la zona geográfica), Innovación (sobre todo en modelos de negocio), Calidad y Cultura. “La última C es la de la confiabilidad sobre todo lo anterior”. Ha finalizado asegurando que si una organización está orientada hacia una dirección errónea, “lo último que necesita es ser más eficiente”.

En el Foro también han participado Juan Carlos Corrales, director del Instituto de Formación y Estudios del Gobierno Local de Madrid, y Enric Andreu, director general de Fundación Cares.

[Deja tu comentario](#)

[entrevistas](#) | [reportajes](#) | [almuerzos](#) | [tribunas](#) | [noticias](#) | [proveedores](#) | [nombramientos](#) | [estudios](#) | [agenda](#) | [libros](#) | [el equipo](#) | [enlaces](#) | [mapa web](#)

© 2007 CUSTOMMEDIA S.L. edita EQUIPOS Y TALENTO | [Equipo de redacción](#) | [Contacto](#)

Av. Diagonal, 463 bis 5ª planta, Barcelona 08036 Tel. 93 4195152 Fax. 93 4101755

¿quién ganará los
Randstad Award 2013?

18 de abril
4ª edición
randstad

glo| Global Estrategias
Learning is changing
¡Descubre nuestros
nuevos cursos!
GROUP
demos



Edición España



El blog de Observatorio de Recursos Humanos
y Relaciones Laborales



INICIO

AL DÍA

AGENDA

NEWSLETTERS

DESAYUNOS ORH

ENTREVISTAS

FOCUS

LATAM

ABOUT

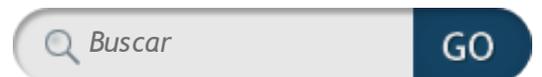
« La curva de satisfacción de la plantilla siempre es paralela a la de los clientes »

Focus de la Motivación »

Frente al capitalismo salvaje, empresas “hormiguero”

Itamar Rogosky, director de GR-Global Institute for Organizational Development de Israel, se ha manifestado a favor de un nuevo tipo de empresa “-hormiguero”- frente al sistema actual, “el del capitalismo salvaje”, y lo ha hecho durante la celebración del Foro Madrid 2013 para el Desarrollo del Talento y la Competitividad en las Organizaciones”, que ha tenido lugar en CaixaForum de Madrid, organizado por Aedipe Centro y la Fundación Cares. “Las nuevas organizaciones, el hormiguero, son inestructuradas, sin límites, no lideradas, sin presupuesto, no programadas (“sí planificadas”), sin objetivos y conjeturales, es decir, que trabajan tanto con datos como con conjeturas. La organización del hormiguero es una Red, y por lo tanto es robusta”. Así ha definido Rogosky esta nueva estructura organizativa entre sus características ha citado la solidaridad y el altruismo, la igualdad y la homogeneidad.

Este Foro Madrid 2013 nace con vocación de continuidad y pretende convertirse en el “encuentro de las empresas que apuestan por sus personas para ser más competitivas”, afirmado el presidente de Aedipe-Centro, Moisés Arrimadas, durante la inauguración. “En el duro contexto socioeconómico actual la cohesión, la participación de un gran pacto social



entre todos los agentes, incluidos aquellos que nos integramos en el tercer sector, es la fórmula para empezar a diseñar un nuevo modelo de sociedad y una nueva estructura económica y organizativa”, ha explicado Moisés. En su opinión, las respuestas de las empresas ante los nuevos retos tienen que tener una característica común: “El centro de todas y cada una de ellas, el foco en que nos debemos mirar es la persona, que ahora, más que nunca, se debe identificar como el único recurso realmente estratégico. Nuestra obligación como directivos tiene que ser facilitar el ecosistema adecuado para que el potencial, la innovación y la creatividad de nuestros equipos se desarrolle, crezca y produzca frutos para el bien de las personas que integran la organización, y por ende, de la organización en sí misma”.

El Foro Madrid 2013 reivindica el valor estratégico de las personas en la competitividad de las empresas

Esta prioridad de centrarse en las personas exige un viraje del foco en el que está concentrada la función RH en el momento actual. En este sentido Ricardo Alfaro, vicepresidente de Aedipe, presidente Aedipe Catalunya y director de RRHH de Asepeyo, ha sido categórico: “Sólo el 15% de las actividades de Recursos Humanos son estratégicas. Seguimos anclados en este rol de gestión administrativa, sin haber podido dar el salto hacia roles más tácticos”. Ricardo ha defendido la necesidad de que Recursos Humanos se convierta en promotora “de una transformación desde la dirección de corto alcance (controlar costes, reasignación de tareas) a la dirección a largo plazo (gestionar el desempeño, el conocimiento y el talento emergentes). La conducción de largo alcance es lo que nos va a sacar de la parálisis que tenemos en la Dirección de Personas. El Santo Grial de los directivos de RRHH es lograr una plantilla comprometida; o cómo convertir un ejército de reclutados en una comunidad de voluntarios”.



En el Foro también han participado también:

→ **Francisco José Gan, director general de la Academia Militar de Zaragoza y colaborador del programa de TV “Al filo de lo Imposible”.** Ha comentado que cuando “vienen mal dadas” lo que se le pide a un jefe es que sea capaz de contener la incertidumbre, tolerar la frustración y gestionar la adversidad”. En su opinión, “la improvisación es la antesala del caos, y el liderazgo no es monolítico, es compartido”. Afirma también que “lo único que no se puede hacer con el riesgo es obviarlo; hay que decidir y hay que hacerlo de forma ejemplar”.

→ **Marcos Urarte, presidente del Grupo Pharos:** Entre sus ideas clave defiende la necesidad de trabajar por la competitividad y no tan sólo desde una mejor productividad. Para ello, desgana su ecuación de la competitividad: $C = (P4IC3)c$. Los elementos claves de esta fórmula son: Productividad, Posicionamiento, Profesionales (talento), País (la

Adecco
Trabajamos para que otros puedan hacerlo

- Selección
- Consultoría
- Trabajo Temporal
- Outsourcing
- Formación
- Outplacement

Soluciones flexibles adaptadas a su negocio

> Recursos Humanos

GRUPO CASTILLA [Contáctanos](#)

Madrid, del 11 al 15 de Marzo de 2013

MADRID WOMAN'S WEEK
www.madrid-woman-week.com

¿BUSCA SOLUCIONES PARA PREVENIR Y GESTIONAR...

competitividad de la zona geográfica), Innovación (sobre todo en modelos de negocio), Calidad y Cultura. “La última C es la de la confiabilidad sobre todo lo anterior”. Ha finalizado asegurando que si una organización está orientada hacia una dirección errónea, “lo último que necesita es ser más eficiente”.

En el Foro también han participado Juan Carlos Corrales, director del Instituto de Formación y Estudios del Gobierno Local de Madrid, y Enric Andreu, director general de Fundación Cares.

Aedipe-Centro Capitalismo Empresas hormiguero

Foro Madrid 2013 para el Desarrollo del Talento y la Competitividad en las Organizaciones Itamar Rogosky Marcos Urarte

Moisés Arrimadas Ricardo Alfaro



Este artículo fue publicado por [admin](#) el 15 marzo, 2013 a las 20:46, y está archivado en [GESTIÓN](#). Sigue las respuestas a esta entrada a través de [RSS 2.0](#). Puedes [dejar un comentario](#) o [enviar un trackback](#) desde tu propio sitio.

Entradas relacionadas

Comentarios (0)



Nombre (requerido)

E-mail (requerido, no será publicado)



Señas de Identidad

