

Día Internacional de los Recursos Humanos

## Las 10 claves en innovación y liderazgo para la gestión de talento que necesita la dirección



Madrid, 23 de mayo de 2024-. Con motivo del **Día Internacional de los Recursos Humanos**, [la Asociación de Dirección de Recursos Humanos CentRHo de AEDIPE](#) ha reunido a ‘decision makers’ y ‘stakeholders’ vinculados a la gestión de las personas para **compartir ideas acerca de la innovación y liderazgo**, en torno a una mesa- coloquio con **Teresa Guedes Coelho**, Chief People Officer de TINSA; **Ana Góngora**, directora general de UNIPOST Group, moderada por **María Luisa Rioboo**, directora general corporativa de Psicotec, en la que **Susana Gómez Foronda** se ha estrenado como nueva presidenta de la **Asociación de Dirección de RRHH CentRHo**. ‘Crear espacios de reflexión sobre áreas clave del presente y futuro del trabajo, promoviendo el intercambio de conocimiento, experiencias y buenas prácticas’- **ese es el reto que asumo al frente de la presidencia de la Asociación de Dirección de RRHH CentRHo de AEDIPE**, y el motivo por el que hemos realizado este evento, en el que han surgido ‘insights’ muy interesantes en torno a la función, que, sin duda, revolucionarán el presente y futuro de la gestión de las personas’- señala **Gómez Foronda**.

**Pero, ¿qué es necesario para la innovación y liderazgo en la gestión de talento desde el punto de vista de la dirección? Estas son las 10 ideas clave fruto de la mesa coloquio:**

- 1) **Desarrollar una cultura corporativa que fomente el aprendizaje continuo.** Para ello es necesario que las organizaciones cuenten con

líderes que no sólo permitan, sino que fomenten desarrollar al máximo el potencial de los empleados. Y no necesariamente únicamente a través de la innovación, sino a través de algo tan primigenio como lo es la escucha, la comprensión de las necesidades y el aportar al empleado espacios de confianza que favorezcan la optimización de sus habilidades tanto 'soft', como 'hard'.

- 2) **Todo en la vida es un laboratorio. Empoderar al empleado para que no tenga miedo a equivocarse.** Las mejores ideas salen a través del método prueba-error. **Teresa Coelho, vocal de la Asociación de Dirección de RRHH CentRHo de AEDIPE, recalca: 'Tenemos que conseguir apartar la cultura del miedo de nuestros empleados. En una reconocida empresa de comercio electrónico en la que trabaja teníamos una máxima: Si puedes revertirlo rápidamente, pruébalo. Tan sólo el obtener una idea extraordinaria, compensaba todas las prueba-error necesarias para llegar a ella. Muchas veces la gente no hace cosas porque no sabe que puede hacerlas, y nos estamos perdiendo la mayor de nuestras ventajas competitivas para marcar la diferencia- destaca.**
  
- 3) **La transversalidad.** Es una tendencia al alza. Cada vez más, las empresa son conscientes de la relevancia de las 'soft- skills' en el empleado. El haber estudiado X licenciatura/diplomatura, máster no significa necesariamente que seamos 'los mejores' en aquello en lo que nos habíamos especializado. **Es necesario dar oportunidades a las personas para que puedan probar y descubrir cuál es su máximo potencial.** Los conocimientos, se adquieren. Pero las habilidades, las 'soft skills' se tienen. Y pueden llevarte a conseguir resultados extraordinarios que jamás te podrías llegar a imaginar.
  
- 4) **Prohibida la frase 'ESO NO SE PUEDE HACER'. Es hora de cambiar las reglas del juego.** ¿Cuánto tiempo perdemos en buscar las lentes fuera de casa cuándo tenemos las mejores justo delante de nuestros propios ojos? En un entorno cada vez más competitivo, como el actual, es hora de abrir bien los ojos, observar aquello que nos rodea y salir de la oscuridad de la caverna de la frase 'eso no se puede hacer' para abrir la mente a la realidad. **Sí se puede hacer, el resto lo hace. Obviamente implica salir de la zona de confort,** pero no hacerlo significa estar sentenciado al fracaso. Las excusas en los puestos de mando, o en los directivos que pretenden seguir haciendo 'lo mismo de siempre', son una sentencia condenatoria, en un mundo laboral que gira a una velocidad de vértigo y que no tiene signos de frenar, sino de acelerarse cada vez más.
  
- 5) **Lo que hoy nos parece una velocidad vertiginosa, va a ser lo más lento que vayamos dentro de 5 años.** Por eso, la digitalización y la inteligencia artificial ya no son una opción, sino una cualidad imprescindible. En el mundo actual, quien no esté dispuesto a aprender, está perdido.

- 6) **Vivir a una velocidad de vértigo no es sinónimo de ‘tener que estar’ en ‘todos los trendings topics’.** Como dice el refranero popular, ‘quien mucho abarca, poco aprieta’. Por eso, es absolutamente esencial queelijamos las ‘batallas’ en las que debemos estar. Como **señala Ana Góngora, directora general de UNIPOST Group;** ‘ *Muchas veces sentimos que si no estamos en esa rueda nos vamos a perder, pero nada más lejano a la realidad. Tenemos que ser capaces de decidir en qué ‘trending topics’ debemos estar, porque son prioritarios para nuestro negocio y frenar otros que no lo son, porque no damos abasto con tanto’.*
  
- 7) **Ser capaces de fluir. El cambio empieza en saber ver y decir lo que uno necesita para poder sumarse al cambio.** El líder debería ser capaz de acompañar a sus empleados en ese cambio que les estamos exigiendo, para que los empleados superen el medio a decir ‘no llego’ y buscar soluciones conjuntas de cara a cumplir con los KPI’s establecidos. Los empleados, por su parte, también deben abandonar esa ‘cultura del miedo’ y buscar aquellas organizaciones con culturas que fomenten el florecimiento de su talento.
  
- 8) **Servicios de ‘coaching’- ‘mentoring’ externos , parte imprescindible del salario emocional.** Además de un líder que acompañe a sus empleados, debemos proporcionarles otros recursos externos que permitan atajar sus problemas en su día a día, para así, gracias a las herramientas que adquieren para resolver situaciones complicadas que pueden surgir de forma rutinaria en su vida privada y sean capaces de concentrarse en sus tareas en el horario laboral, aportando su máxima eficiencia a la compañía.
  
- 9) **Debemos conseguir ‘enamorar a nuestros empleados’ y elegir bien ‘qué es el talento’ para nuestra organización. El talento ya no es aquel que posee unos conocimientos excepcionales, sino el que destaca por sus habilidades a la hora de ser capaz de resolver problemas.** La técnica se aprende y se adquiere, pero el compromiso, la actitud positiva, el esfuerzo, el tesón... no. La empresa tiene el 50% de capacidad de influencia en la motivación, como, por ejemplo, innovar en el aprendizaje con recursos como la gamificación. Sin embargo, el otro 50% es responsabilidad del empleado: la pasión y el enamorarse de lo que uno hace es un trabajo interno. En conclusión, **es tan relevante el elegir bien el talento, como el fomentarlo,** una vez lo hayamos seleccionado.
  
- 10) **La diversidad es una oportunidad para la innovación:** Trabajar la empatía hacia opiniones diferentes, y abrir la organización a diferentes formas de ver el mundo, nos preparan para la realidad que nos rodea y para la competencia, mucho más que el mantener un pensamiento

único. La inclusión no debe limitarse meramente a cumplir con un requisito legal, sino que debemos aprovecharlo como una ventana hacia el mundo real que nos va a otorgar nuevas palancas, herramientas y poderes para enfrentarnos a la realidad que nos rodea, desde un prisma diferente.

Una mesa coloquio celebrada, **a iniciativa de la Asociación de la Dirección de RRHH CentRHo de AEDIPE**, en Welkhome Club, con Ana Góngora Rafecas, directora general de UNIPOST Group y Teresa Guedes Coelho, Chief People Officer de TINSA y vocal de la Asociación CentRHo de AEDIPE, que ha contado con la moderación de María Luisa Rioboo, directora general corporativa de Psicotec, donde todos los asistentes pudieron compartir sus ideas acerca de la innovación, liderazgo y gestión del talento.

**En palabras de Teresa Coelho; Chief People Officer de TINSA y vocal de la junta directiva de la Asociación de Dirección de RRHH CentRHo de AEDIPE;** *‘la capacidad de liderar también se nutre de la innovación, ya que una mente de prueba, impulsa la excelencia y la confianza, que son clave para aceptar el error que nos permitirá aprender y crecer constantemente. En un mundo en constante cambio, una mente curiosa será la que tendrá el poder para conducir el camino. Y eso es, precisamente, lo que esperamos de nuestros líderes’.*

**Para Ana Góngora; directora general de UNIPOST Group;** *el cambio es una constante vital: todo cambia, nada permanece. Lo diferencial en estos tiempos es la velocidad del cambio. Nuestra mente y nuestras emociones van a otra velocidad y creo que es esencial que los líderes se formen en habilidades de “coaching” y soporte emocional para acompañar a sus equipos y transformar el “miedo al cambio” en la “oportunidad del cambio”. Además, considero que las compañías deberían reforzar los programas de bienestar al empleado con equipos de psicólogos y “coaches”. En paralelo, me gustaría destacar especialmente el papel de la diversidad, la inclusión y la transversalidad en los equipos de trabajo; ya que representan un auténtico potencial para generación de ideas, nuevas formas de trabajar y de dirigir los esfuerzos. Para ello es importante generar una cultura donde la escucha, la empatía, y la tolerancia al error (controlado) sean piezas clave en el liderazgo de las organizaciones’.*

**Por su parte, María Luisa Rioboo, directora general corporativa de Psicotec, señala:** *‘La innovación y el liderazgo son aspectos fundamentales en la gestión del talento. Si las combinamos con una tecnología que nos permita dedicarnos a lo realmente importante – Las Personas – estaremos más cerca de garantizar el éxito de la organización.’*

#### **Sobre CentRHo**

La Asociación de Dirección de los Recursos Humanos CentRHo de AEDIPE es una asociación profesional que reúne a más de 600 profesionales directivos de RRHH que representan a otras tantas empresas de ámbito nacional e internacional. Entre sus funciones destacan orientar a las

organizaciones en la gestión de personas, desarrollar esa función dentro de las compañías y apoyar el crecimiento de profesionales y directivos. Actúa como un espacio de *networking* sustentado en un modelo de innovación constante y retroalimentación con sus asociados.

**Para más información:**

**MIG Prisma |**

**Alicia Pérez 686 42 01 38 [a.perez@iprisma.es](mailto:a.perez@iprisma.es)**