

Tribuna “¿Cómo liderar en tiempos de cambio?”

El éxito en el liderazgo actual pasa por saber motivar a los equipos, adaptarse al cambio o decidir con rapidez

Antonio Moreno (Alstom), Ana Gil (EDF), Manrique Rodríguez (InterContinental) y Bruno Blanc (Michelin) coinciden en que la forma de actuar del líder ha cambiado a causa de la globalización, las nuevas tecnologías y el rápido desarrollo de las redes sociales

Madrid, 15 de marzo de 2016 – La realidad social y económica ha cambiado y, con ella, debe de hacerlo también la figura del líder empresarial, dando una mayor importancia a la parte emocional y humana de los equipos. Esa es una de las conclusiones a las que se llegó ayer en la Tribuna “¿Cómo liderar en tiempos de cambio?”, organizada por Diálogo, Asociación de Amistad Hispano-Francesa, con el patrocinio del despacho de abogados Gómez-Acebo & Pombo. En ella, participaron **Antonio Moreno**, Presidente de Alstom España; **Ana Gil**, Consejera Delegada de EDF Península Ibérica; **Manrique Rodríguez**, Director General del Hotel InterContinental Madrid, y **Bruno Blanc**, Director Comercial Turismo de Michelin España y Portugal. **Vivian Acosta**, Socia de Talengo, fue la moderadora.



José María Segovia, Manuel Martín, Bruno Blanc, Ana Gil, Vivian Acosta, Antonio Moreno y Manrique Rodríguez.

Son diferentes los factores que han influido en el concepto de liderazgo. Entre ellos, cabe destacar la globalización que ha conllevado una aceleración de los ciclos económicos con una mayor interdependencia entre los mercados y las economías. También han tenido un papel importantísimo la aparición de las nuevas tecnologías, que ha propiciado el surgimiento de nuevos modelos de negocio con nuevos actores, y el rápido desarrollo de las redes sociales, que ha contribuido a modificar los hábitos de la población, dando un mayor protagonismo, información y capacidad de decidir a usuarios, clientes y empleados.

Con todo esto, el líder se coloca en una situación de mayor exposición, en la que es necesario que adopte nuevas formas de dirección basadas en la capacidad de anticipación, en saber moverse a la vez en el presente y el futuro, en ser capaz de adaptarse al cambio y en saber tomar decisiones rápidamente. Asimismo, un buen líder debe tener un compromiso absoluto y saber comunicar y convencer a su equipo, inyectándole ganas y motivación. “El líder está mucho más expuesto, ya no solo a la rentabilidad que le exigen los accionistas, sino también a clientes que son mucho más

exigentes y a empleados con unas expectativas diferentes y mucho más preocupados por su bienestar que por otros valores más clásicos”, afirmó Ana Gil.

En este sentido, Antonio Moreno indicó que, a la hora de liderar un equipo, tienen más importancia las emociones frente a la razón. Los argumentos y datos sólidos han quedado relegados a un segundo plano: “Hoy en día hay un peso más importante de las emociones, se busca una mayor cercanía y se piensa más en el ser humano y en qué le motiva. Los pilares siguen siendo valores, pero éstos han cambiado hacia la dignidad, diversidad, respeto y justicia. Esto lleva a que haya que reforzar muchísimo la comunicación constante con las personas”.

Tener que trabajar con equipos multiculturales también ha influido en la evolución del liderazgo, que debe basarse en la inclusión, con cualidades como curiosidad, humildad y disposición para salir de la zona de confort. “Como líder hay que aceptar que hay ciertas cosas que no se pueden controlar, por lo que hay que permitir que las personas trabajen en confianza. Así, el liderazgo debe ir más enfocado hacia qué cosas hay que hacer o por qué deben llevarse a cabo, en lugar de cómo”, opinó Bruno Blanc.

Ante la llegada a un nuevo mercado internacional, Manrique Rodríguez propuso dedicar los primeros 90 días a observar, ya que así se fomenta que las personas se expresen, trabajen a su modo y saquen lo mejor de sí mismas. “Después es fundamental mantener a la gente motivada, porque lo que debemos ver cómo líderes es lo mejor de cada uno y en qué áreas se pueden desenvolver mejor. Nos encontramos, definitivamente, ante un liderazgo en conjunto”, aseguró.

En definitiva, es importante que el líder asuma que el cambio es algo positivo, una realidad que ya está en nuestro presente y que debe afrontarlo como una evolución. Este cambio también abarca el perfil de las personas que se buscan para los equipos. Mientras que en el pasado se valoraban aspectos como la experiencia, el conocimiento, la organización o la disciplina, ahora priman otros como el talento, el aprendizaje, la flexibilidad y la adaptación. “Antes se hablaba de cultura de esfuerzo, pero en la actualidad se habla de compromiso. Compromiso de las personas con la compañía, pero también de la compañía con las personas y con la sociedad”, concluyó Antonio Moreno.

Sobre Diálogo

La Asociación Diálogo de Amistad Hispano-Francesa tiene como Presidentes de Honor a su Majestad el Rey de España y al Presidente de la República Francesa. Su Patronato de Honor está formado por las principales empresas españolas y francesas presentes en España y en Francia, líderes en sus respectivos sectores. La Junta Directiva de Diálogo, integrada por personalidades del mundo económico, social y político, está presidida por José María Segovia.

Diálogo nació en 1983 para contribuir al mejor conocimiento de las realidades de Francia y España y propiciar un clima de colaboración y comprensión entre los ciudadanos de ambos países. Desde su creación, promueve actividades de carácter formativo, empresarial, cultural y social. Realiza estudios de opinión pública para conocer la percepción que ambos vecinos tienen el uno del otro. Creó en 1987 la Bolsa de Stages para permitir que jóvenes estudiantes españoles y franceses tuvieran una primera experiencia en el mundo de la empresa.