«Hay que contratar a personas diversas, a los más capaces y no a los más leales»

Carlos R. Alemany Experto en selección de directivos

JULIO ARRIETA
jarrieta@elcorreo.com

Para el cazatalentos, un nuevo modelo de liderazgo es necesario si se quiere tener éxito en la era digital

Carlos R. Alemany, ayer, en el salón de actos de la Cámara de Comercio de Bilbao. :: FERNANDO GÓMEZ

BILBAO. Los nuevos estilos de liderazgo necesarios para que las empresas puedan adaptarse al vertiginoso ritmo de la era digital centraron la jornada que acogió ayer la Cámara de Comercio de Bilbao, organizada en colaboración con ESIC. Carlos R. Alemany, experto en búsqueda de directivos (intermedió en el fichaje de Pablo Isla para Inditex) y fundador de la firma especializada Alemany & Partners, expuso la ponencia 'Nuevos entornos, nuevos valores, nuevo liderazgo', una declaración de principios resumida en un título.

– ¿Cómo definiría su trabajo?

– Probablemente el 'palabro' más utilizado para definirlo es 'headhunter' –cazatalentos–. Pero realmente lo que yo me considero es un selector. Es una profesión que requiere conocer muy bien la cultura y el negocio de nuestros clientes. Esto permite buscar en los filones adecuados los directivos que pueden funcionar mejor.

– ¿Qué tipo de líder necesitan hoy las empresas?

– Fundamentalmente, un líder hace dos cosas: por una parte, toma decisiones de tipo estratégico a medio o largo plazo; y por otra mueve a sus equipos para que consigan las metas fijadas. Para la toma de decisiones los directivos tienen que ser muy analíticos y mirar muy bien qué tienen que hacer, escuchando a sus equipos y hoy más que nunca a los mercados.

– ¿Escuchar a los mercados?

– Hay una cosa que se llama 'Cluetrain manifesto', escrito en 1999 y que reúne una serie de 95 conclusiones de las que la primera es literalmente «los mercados son conversaciones». Aquel directivo que no quiere escuchar a todo su ecosistema acabará teniendo problemas.

– Por lo tanto, no es lo mismo un líder que un jefe.

– Claro. Y eso aquí en el País Vasco está mucho más interiorizado. El movimiento cooperativo, que, como todo, es perfectible, eso lo tiene bastante en su ADN. Pero en el mundo tradicional de las corporaciones españolas hay una pirámide en la que el consejero delegado manda sobre los directores de división, que a su vez mandan sobre sus directores funcionales, etc., etc. Históricamente el jefe decidía y los demás obedecían. Y esto ya no es sostenible porque al final estamos en la sociedad de la información. Cada vez tenemos clientes más enterados y empleados más y mejor informados.

– De ahí la necesidad de un nuevo modelo de liderazgo.

– En general el paradigma antiguo en las empresas era que el presidente o el consejero delegado buscara directores que compartieran sus valores. Pero en el mundo global hay que gestionar la diversidad, es necesaria para gestionar bien la innovación. Y para esto hay que contratar a personas diversas, a los más capaces y no a los más leales.

– Entre los valores que considera necesarios habla de la humildad.

– Todo el mundo en su carrera profesional, según va adquiriendo más influencia y responsabilidad, sin querer va perdiendo poco a poco su humildad, la va olvidando. Aquellas personas que, cuando ya han llegado a un puesto de responsabilidad y se dan cuenta de que no siempre tienen razón, escuchan a sus equipos y a sus mercados, son las que verdaderamente traen éxito a las compañías. La humildad es un valor en alza. Y luego, aunque es una obviedad, son fundamentales la integridad y la ética.

– Recientemente se han producido los relevos en las cúspides del Banco Santander y El Corte Inglés. ¿Que opina de los sucesores?

– Son dos situaciones diferentes. En el caso del Banco Santander nos encontramos con que la familia tiene un porcentaje que es relativamente pequeño y donde a Emilio Botín le ha sucedido su hija (Ana). Yo, personalmente, creo que está muy preparada para ocupar esa posición. Veremos cómo se rodea o no del equipo adecuado y los resultados que obtiene. En cuanto a la persona, si me hubieran encargado la búsqueda, habría dicho que era uno de los candidatos obvios. Dicho lo cual, si yo fuera un inversor extranjero, me plantearía que por qué tiene que ser la hija del anterior presidente. Tan claro digo lo uno como lo otro.

– Y en cuanto a El Corte Inglés...

– El caso del Corte Inglés es diferente, no cotiza en Bolsa... He oído hablar del nuevo presidente (Dimas Gimeno). No le conozco personalmente, con lo cual me cuesta opinar, pero tiene la juventud necesaria para afrontar la transformación necesaria en esa compañía. Lo que pasa es que tendrá que transformar equipos; y ahí es donde dudo de que quizá se vaya a atrever a hacerlo.

LAS CLAVES

Actitud

«El directivo que no escucha a todo su ecosistema va a tener problemas»

Nuevo liderazgo

«La humildad es un valor en alza. Y resultan fundamentales la integridad y la ética»

FORO PYME III
REALIDAD Y RETOS DE LAS PYMES
MUSEO GUGGENHEIM
LUNES 29 DE SEPTIEMBRE
12.30 H. - 16.30 H.
INFORMACIÓN 902 540 056
Asistencia por rigurosa invitación.
www.basepyme.es
PROGRAMA
12.30 H. ACREDITACIONES
13.00 H. BIENVENIDA
D. ÍÑIGO BARRENECHEA,
DIRECTOR GENERAL DE EL CORREO
D. FERNANDO MERINO,
DIRECTOR TERRITORIAL NORTE DE BANCO POPULAR
13.30 H. PONENCIAS
D. FRANCISCO GÓMEZ,
CONSEJERO DELEGADO DE BANCO POPULAR
D. ERIC ARANA,
PRESIDENTE DEL GRUPO ARANIA
14.30 H. ALMUERZO
15.45 H. COLOQUIO, MODERADO POR
D. CÉSAR COCA,
ADJUNTO A LA DIRECCIÓN DE EL CORREO
ORGANIZAN
BANCO POPULAR
EL CORREO

press reader Printed and distributed by PressReader PressReader.com + +1 604 278 4604 COPYRIGHT AND PROTECTED BY APPLICABLE LAW