

AED

ASOCIACIÓN
ESPAÑOLA DE
DIRECTIVOS

LA GESTIÓN DE PERSONAS DESDE LA ALTA DIRECCIÓN

Resumen del desayuno-conferencia
celebrado en Barcelona el 18 de enero de
2010, organizado por la Comisión de
Gestión de Personas

Ponente

D. Francisco Belil, consejero delegado de SIEMENS

Moderador

D. José Manuel Mas, coordinador de la Comisión de Gestión de Personas de
AED y director general de IOR Consulting



La gestión de personas desde la alta dirección

El lunes 18 de enero de 2010, AED celebró en el Hotel Hesperia-Presidente de Barcelona un Desayuno de Trabajo con la intervención de **Francisco Belil, consejero delegado de SIEMENS**. Este acto se enmarca dentro del ciclo “La dirección de personas desde la alta dirección” impulsado por la comisión de Gestión de Personas de AED.

Dio la bienvenida a los asistentes **Ramón Adell, presidente de AED**, y presentó al ponente y moderó el coloquio posterior **José Manuel Mas**, coordinador de la comisión de Gestión de Personas en Barcelona y director general de IOR Consulting.

Francisco Belil, consejero delegado de SIEMENS

El consejero delegado de SIEMENS, Francisco Belil, apeló a un cambio de mentalidad y actitud entre los directivos para superar la crisis económica planetaria, fundamentado en el valor positivo de los errores y fracasos, así como en la pérdida del miedo a arriesgar en el ámbito de los recursos humanos.

En opinión de Belil, los directivos “debemos de hacer autocrítica, cambiar el chip y aceptar los fallos cometidos en el pasado” en cuanto a la gestión de personal, para “permitir que fluya el



talento, romper las ataduras y fomentar la creatividad entre los trabajadores con el fin de lograr proyectos atractivos”.

En este sentido, el consejero cree fundamental que los gestores de personas asuman más riesgos en las contrataciones y en la designación de tareas a sus empleados, y busquen el talento sin miedo al fracaso. Las equivocaciones, ha dicho, “forman parte del proceso creativo y deben ser asumidas como un paso adelante, clave para la renovación constante de las empresas” en esta y futuras crisis económicas.

Según defendió Belil, el primer paso para potenciar el factor diferenciador que son las personas debe ser ilusionarlas y lograr su implicación máxima en los proyectos, dejándoles participar con sus ideas y escuchar sus aportaciones. De esta forma, añadió, se sentirán satisfechos y conmovidos con el trabajo realizado y la relación con la empresa, y tanto el compromiso, el esfuerzo, como la productividad, serán plenos.

Por otra parte, Francisco Belil también cree necesario que las compañías aprovechen las diferencias individuales y la diversidad cultural de sus trabajadores para fomentar la creatividad y enriquecer así la imaginación en las ideas. “El mercado es diverso, por tanto, la empresa necesita de personas diversas y sensibilidades distintas, sin importar su procedencia, sólo las cualidades humanas y, en segundo plano, las profesionales” sentenció el directivo. En este punto, Belil subrayó que ser buena persona es incluso más importante que la capacidad profesional, por lo que es una cualidad a tener en cuenta en las contrataciones.

En último lugar, este cambio cultural también debe incluir oportunidades por igual para todos los trabajadores, independientemente de su género, edad y condición física. Por ejemplo, ofreciendo las mismas opciones para desarrollar un proyecto a las personas minusválidas y valorar el esfuerzo e implicación de quienes más se esfuerzan, sean jóvenes o mayores.

Coloquio

Con estas pautas para mejorar el actual modelo de los recursos humanos en las empresas, Francisco Belil cautivó a los asistentes al desayuno, quienes no dudaron en felicitar al ponente por sus aportaciones y plantearle numerosas conclusiones al respecto.



Por un lado, se le preguntó cómo debe afrontarse la gestión de las empresas cuando el compromiso de los trabajadores en sus tareas es dispar. En este sentido, el ponente reiteró la necesidad de hacer autocrítica, ya que “todos somos responsables de que no funcione el actual modelo, no sólo los políticos o los profesores”. Se trata, defendió, “de motivar y emocionar a los trabajadores como sea, buscar el talento, detectarlo y hacerlo desarrollar pese a las negativas de los propios empleados”.

Por otra parte, Francisco Belil también fue cuestionado sobre la solidez y veracidad de la Unión Europea y sus diferencias internas. Al respecto contestó que los países de la UE “no estamos aprovechando la oportunidad de poder ser la mayor potencia del mundo” por una evidente carencia de prioridades y la inexistencia de un plan estratégico común. En este punto añadió que “Europa, unida, podría tener un futuro brillante, pero si continuamos perdiendo el tiempo y no nos ponemos las pilas, podemos quedar relegados por Estados Unidos y Asia, sin remedio”.
