

>> EXPANSIÓN & EMPLEO

> NOMBRAMIENTOS

**Consejero delegado de Bain & Company**

Bob Bechek tiene un máster por la Escuela de Negocios de Harvard y es licenciado en Ingeniería Mecánica por el Instituto de Tecnología de Massachusetts. Ha sido vicepresidente y director general de ARK Robotics. En la actualidad es el jefe en Boston y de la Región Noreste de los Estados Unidos de Bain.

**Directora de recursos humanos de Microsoft Ibérica**

Blanca Gómez es licenciada en Ciencias de la Educación y cuenta con un MBA por la Universidad de Seattle. Ha sido directora de recursos humanos de Coca Cola Iberia. Antes desempeñó trabajos dentro del área de recursos humanos de Arthur Andersen en Seattle, HayGroup, PepsiCo y L'Oréal.

**Director general para la región EMEA de Kronos**

Tim Bisley posee una amplia trayectoria profesional en la gestión de los equipos en distintas compañías como McAfee o Nimsoft. Antes de unirse a esta organización, ocupó los cargos de vicepresidente y de director general para Reino Unido e Irlanda en CA Technologies.

**Director del área técnica de Ide-Cesem**

Bienvenido Martínez es ingeniero técnico industrial. Ha ocupado distintos puestos directivos al frente de varias organizaciones como Btesa, ABC.es, Grupo Lledó, Paconsa y Fasur. Actualmente es director de EMG, y anteriormente fue presidente de Santana Motors durante más de dos años.

**Director de distribución intermediada de Liberty Seguros**

Álvaro Iglesias es licenciado en Gestión y Administración de Empresas por IEDE. Su trayectoria profesional lleva ligada al Grupo Liberty Seguros desde hace más de 11 años y ha sido el director de bancaseguros y grandes distribuidores. Además ahora se incorpora al equipo de dirección de la empresa.

**Director de innovación para retail en Pool CP**

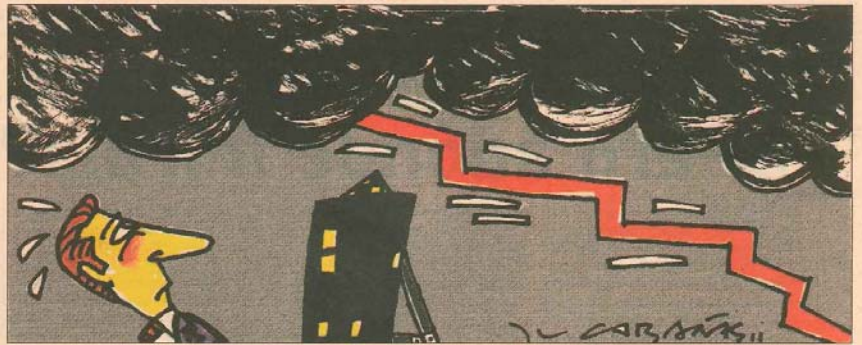
Juan Olaizola cuenta con más de 10 años de experiencia en McKinsey y PwC. También ha desarrollado proyectos en empresas tecnológicas como Infocorp Uruguay o Acierito.com. En su nuevo cargo proveyerá de soluciones estratégicas a compañías de distribución a través de las nuevas tecnologías.

**Responsable de concesionarios del Grupo Fiat en España**

Stephan Krausse es licenciado en Empresariales por la Universidad de Regensburg (Alemania). Procede de BMW, donde ha desarrollado su labor en la central en Munich y en otros mercados. Ha trabajado 10 años en España y los últimos tres en el mayor concesionario privado de la marca en Madrid.

**Gerente del Hospital Asepeyo Sant Cugat**

Manel Fernández es licenciado en Ciencias Políticas por la Universitat Autònoma de Barcelona, MBA por Esade y máster en Desarrollo Organizativo y Consultoría de Procesos por el GR Institute. Se incorporó a Asepeyo en 2000 en la dirección de recursos humanos de la Mutua.

Opine sobre las cuestiones aquí planteadas en www.expansion.com/empleo/opinion

JOSÉ LUIS CABANAS

La fórmula del éxito

GUIDO STEIN

La experiencia me va enseñando que lo que aprendemos de la Historia es que no aprendemos de la Historia. Dudo que esta crisis económica vaya a surtir en nosotros un efecto positivo, haciéndonos más ahorradores o, cuando menos, que no gastemos lo que nunca vamos a poder ahorrar; más prudentes, o no tan temerarios en nuestras previsiones y juicios prácticos; más laboriosos y serenos, o no tan cortoplacistas. Me temo que vamos a volver a las andadas. Es más, dudo que las hayamos dejado... Como mucho las hemos silenciado mientras escampa. Mi esperanza se renovará en la medida en que la educación de las generaciones actuales y venideras reconozca importancia a lo importante, aunque quizá es mucho pedir. Como no hay mal que cien años dure, ni cuerpo que lo aguante; y aunque Rajoy no nombre ministros alemanes como hicieron Carlos V y Felipe II, vamos a salir adelante, y conviene irse preparando. Para ello no se me ocurre nada mejor que fijarme en las

personas que van a recomponer las empresas tras esta profunda turbulencia. Lo demás es secundario, incluida la liquidez. Modas al margen, las más capaces son las que obtienen resultados por encima de la media a través del trabajo de personas que trabajan mejor que la media. Y las personas respondemos bien a la seguridad en el trabajo, a los buenos sistemas de selección, organizaciones sin mucha jerarquías y con equipos que se autodirigen y con capacidad de decidir, a los sistemas de compensación que priman el desempeño y sin diferencias inexplicables, a la formación intensiva y a la información sin secretismos en los datos financieros. Como el trabajo directivo no puede seguir reglas fijas, ya que los problemas no las admiten, el resultado siempre será incierto. Por eso el secreto está en que directivos y empresarios (y políticos) hagan bien lo que deben hacer. A la salida de la crisis hay que poner de nuevo el énfasis en la concentración: orden para el estudio de los asuntos, criterio para interpretar qué es lo relevante, establecer prioridades e ir a por ellas. Sin olvidar que prioridades bastardas engendran acciones bastardas, y todavía estamos mordiendo las consecuencias. Schlegel decía que «la vida se vive hacia adelante, pero se entiende hacia atrás».

> MUY PERSONAL

Liderazgo colaborativo

PILAR JERICÓ

Existe una ventaja en la crisis: Nos hace cuestionar nuestras creencias y nuestra manera de dirigir. Si queremos aprovechar oportunidades, tendremos que comenzar a liderar de un modo distinto y a impulsar una de las inteligencias más desaprovechadas en las organizaciones: La inteligencia colectiva, que puede ser superior a la suma de las inteligencias individuales (y también inferior, no nos engañemos). Cuando ésta se impulsa adecuadamente, se llegan a alcanzar resultados desconcertantes, como ya demostraron los investigadores del California Institute of Technology en la década de 1990. Una veintena de empleados de Hewlett Packard en un mercado ficticio de predicciones de ventas de los nuevos productos acertaron un 75% más que los cálculos que la propia dirección. ¿Cómo liderar la inteligencia colectiva? Un artículo reciente de la *Harvard Business Review* nos habla de Anita Woolly y Thomas Malone, que analizaron la inteligencia colectiva de distintos equipos de personas de 18 a 65 años y descubrieron que los que conseguían una mayor puntuación eran aquellos en los que había más mujeres. Fue una pista para identificar que, más allá del número de féminas, dependía de una habilidad que suele existir más en las mujeres: La sensibilidad social, la escucha activa, la comunicación persuasiva, la búsqueda de la colaboración y de la influencia, que no sólo del poder. Si deseamos innovación y cambio, tenemos que impulsar un liderazgo distinto, más colaborativo y con mayor sensibilidad hacia el otro.

Pilar Jericó es socia directora de BeUp.

> EL ANTÍDOTO

Un gurú para Reyes

PASCUAL DRAKE

«Compra esta calculadora y conviértete en experto en gestión financiera». «Si adquieres este software de administración de nóminas, de regalo un curso en dirección de recursos humanos». ¿Se lo imaginan? ¿Qué credibilidad tendrían esos cursos? Entiendo que ninguna y que los profesionales financieros y de gestión de personas se indignarían al verlo, o al menos se reirían ante tales aspiraciones a dirección a cambio de una simple compra. ¿Tanto máster y resulta que basta con pillar una buena oferta para llegar a jefe? Pues parece que lo que el sentido común no permite en la inmensa mayoría de las especialidades profesionales, la entredicha formación en redes sociales parece que sí lo deja pasar. «Llévate una tableta y fórmate en *community manager*». Este reclamo sí es real, no como las ofertas ficticias del principio. Al leerlo me vino a la memoria otra oferta que semanas antes anunciaba Groupalia (web de descuentos por compra colectiva) en la que se ofrecía un curso de experto en redes sociales que con el descuento se quedaba en menos de 80 euros. Oferta que aparecía junto a otras de ropa o restaurantes, más proclives a este tipo de marketing. No tengo ni idea de las horas que hacen falta para ser un experto en redes sociales ni el dinero que hay que invertir. Es más, con tanto ruido ya ni sé lo que es ser experto en redes sociales. Lo que sí sé es que como la formación en dicha práctica siga cotizándose así de bajo acabaremos pidiendo a los Reyes Magos un gurú del social media al peso. Feliz Navidad.

Pascual Drake es periodista.

IDDI

DIRECTIVO 21:
DIRECTIVO-COACH
(6ª EDICIÓN)

1 DE MARZO AL 29 DE MAYO DE 2012

**“UN PASO MÁS ALLÁ DEL LIDERAZGO”**GENERAR NUEVA
VISIÓN DE NEGOCIO
Y AÑADIR VALORHABILIDADES DE
COACHING PARA
UN LIDERAZGO
TRANSFORMADOR

PROVOCANDO EL CAMBIO EN LOS EQUIPOS

Jim Selman
1 y 2 MarzoLori Shook
24 y 25 de Abril

Salvador García

Ovidio Peñaflor
29 de MayoUniversidad Francisco de Vitoria. Pozuelo de Alarcón (Madrid) • g.gonzalez@ufv.esTlf: 91 709 14 00. www.iddiufv.edu.es

Publicidad: Director: José M^o Montejo. Tel: 91 443 55 70. Empleo: M^o José Zapatero / Beatriz González. Tels: 91 443 55 72 / 91 443 55 71. Jefa de producto-área formación, publicidad RRHH y especiales: Mónica Fernández. Tel: 91 443 55 75. Formación: Ana Casallilla. Tels: 91 443 55 73. Coordinación: Daniel Ortiz. Tel: 91 443 52 80. Madrid: Avda. de San Luis, 25, 28033. Tel: 91 443 50 00. Fax 91 443 56 35. Barcelona: Eduardo Jaumot. Tel: 93 227 67 70. Fax 93 227 67 62. Avda. Diagonal, 640. Edif 3-4^a planta 08017