

ENTREVISTA **IGNACIO BERNABÉ**, presidente del Ivafe y del Talent Great Team

*Recién cerrada la V edición del Programa de Desarrollo de Directivos del Ivafe, su presidente hace balance de un sistema de formación pionero en la Comunitat*

# “Hay que aprender a gestionar el miedo y sus consecuencias”

Marta C. - marta@ideaeconomica.es

**Son ya cinco los años que lleva presidiendo el Programa de Formación de Directivos con la colaboración de las principales consultoras de RR HH ¿Cuál es el balance?**

Sin duda todo un éxito. Decidimos incluir en esta nueva edición un Foro de Directivos donde llevar a debate durante dos intensas jornadas las claves para que personas y organizaciones podamos crecer juntos en este entorno oceánico en el que nos encontramos a partir de una estrategia basada en el desarrollo de 3 pilares fundamentales que está llevando al éxito a las empresas más competitivas del mundo con independencia de su sector, tamaño o actividad. Esos 3 elementos que hay que potenciar en toda organización son: Liderazgo, Talento y Equipo. Nuestro objetivo era trasladar este saber hacer a la gran empresa pero sobre todo a la pyme valenciana puesto que nuestras experiencias están siendo muy positivas con retornos de inversión de hasta un 400%. En este sentido, el PDD del IVAFE, líder en la Comunidad Valenciana, aporta en esta 5ª edición un excelente valor añadido a nuestros directivos y a sus empresas. Ahora se inicia el momento de adentrarse en este saber hacer a través de los diversos seminarios que promovemos para realizar “in company”. El claustro docente está formado por algunos de los más destacados expertos con relevancia internacional.

**La situación económica ha cambiado notablemente en**



**estos ejercicios ¿Cómo se ha adaptado el programa a esto?**

El PDD del IVAFE es un programa vivo, como no puede ser de otra manera. En este sentido cada año hacemos un exhaustivo análisis profesional de la situación en la que nos encontramos en relación al tipo de empresa que queremos potenciar, una empresa Humanista, Responsable y Sostenible. Ello nos ha llevado a plantear diferentes estrategias de éxito que transmitimos en forma de seminarios y posterior asesoramiento y consultoría.

**¿En qué aspectos se incide más en estos tiempos de recesión?**

Los hechos que han ocurrido a nivel mundial no tienen precedentes. Sin duda estamos ante un cambio de época marcado

por el antes y el después de la crisis. Y este entorno no va a cambiar con independencia de que la crisis pase que por supuesto pasará. Y no va a hacerlo por cuanto que las especiales características que lo definen va a seguir reforzándose unas a otras. Hacer negocios no va a ser tan relativamente fácil como hasta ahora. Ello significa que no es suficiente con ser competitivos, necesitamos ser altamente competitivos, algo que sólo es posible desde el valor del equipo.

**¿Han percibido ustedes si ha habido una mejoría en la preparación de los directivos para afrontar esta situación?**

Lo mismo que observamos en las organizaciones, lo vemos en las personas. Hay quien ve en la

“Hacer negocios no va a ser tan fácil como hasta ahora. Necesitamos ser altamente competitivos, algo que sólo es posible desde el valor del equipo”

“El interés que demuestran por su propio desarrollo los directivos de muchos países de América es muy superior al que existe en España”

crisis una amenaza que le mantiene bloqueado, atemorizado incluso y hay quien ve una oportunidad. Este último es el que desde la humildad, la inteligencia, la anticipación y la generosidad, lo que llamo las 4 claves del aprendizaje, planifica eficazmente su desarrollo a la vez que comparte su conocimiento y experiencia con la gente que le rodea. Esos directivos están creciendo como profesionales y sin duda también como personas, son los líderes que necesitamos. En este sentido ha habido un importante incremento de la demanda de formación de directivos, muy centrada más que en habilidades directivas, en habilidades personales.

**El programa incide en la**

**ENTREVISTA IGNACIO BERNABÉ, presidente del Ivafe y del Talent Great Team**
**importancia retener el talento  
¿Se está dando esa fuga?**

No suelo hablar de retener el talento, sino más bien de comprometer, hay un matiz importante. Y debo resaltar que no hablamos tanto de atraer como de descubrir y poner en valor el talento que ya tenemos pero que por diversas causas no está generando esos resultados extraordinarios que buscamos. Partimos de una realidad, que es que sólo ponemos en valor un 20% del talento en las empresas, eso que podría ser interpretado como algo negativo para mí es una buena noticia. Me preocuparía realmente que no hubiera potencial, pero si es cierto que tenemos aún tanto potencial, eso significa que todavía hay mucho que está en nuestras manos hacer. Partimos también del hecho de que el 90% de las empresas no son auténticos equipos, sino más bien grupos de personas que trabajan juntas, pero de nuevo la buena noticia es que el 100% de las empresas tienen el potencial para serlo. En este sentido nuestra misión es ayudar a las empresas a que hagan de ellas auténticos equipos de personas comprometidas, competentes y felices.

**En calidad de conferenciante internacional ¿son distintas las necesidades de formación**

**que detecta en los ejecutivos en uno y otro continente?**

He estado hace unas semanas en Latinoamérica donde he tenido la oportunidad de compartir mis reflexiones y modelos de gestión y desarrollo del talento con directivos de empresas como Nestlé, Alpina, Tigo, Pan Pa Ya, Uff Telecomunicaciones y Coca Cola entre otras, y lo cierto es que detecto que las necesidades son las mismas pero debo resaltar que el interés que demuestran por su propio desarrollo los profesionales y directivos de muchos de los países de América, especialmente de economías emergentes, de gran

proyección o de alto potencial como Brasil, Colombia, Costa Rica, México, Venezuela, Argentina o EEUU es muy superior al que existe en España. Creo que es un tema de cultura en general, de responsabilidad en lo profesional, y de humildad en lo personal.

**¿Y cuál es el mal común?**

Sin duda alguna, el miedo. Existe un temor generalizado a la crisis, a la incertidumbre, al desierto que estamos atravesando. Esto provoca estrés, ansiedad, pesadumbre, negativismo y desesperanza, y las consecuencias de todo ello son bloqueos o decisiones mal tomadas que

afectan al presente y al futuro de muchas personas y de sus organizaciones. Tenemos que aprender a gestionar el miedo y por supuesto sus consecuencias que son todos estos elementos que antes aparecían muy de cuando en cuando pero que ahora son parte del día a día de muchas personas.

En este sentido apelo al sentido común y a la responsabilidad de los directores y directoras de RRHH y de Formación para implantar con urgencia programas de desarrollo que en este sentido ayuden a nuestros directivos, a sus equipos y a sus empresas.

**ENTREVISTA OFELIA SANTIAGO, directora de Santiago Consultores y vicepresidenta del Talent Great Team**

# “La I+D+i atiende a la innovación como la menor de las iniciales”

EXPERTA EN INNOVACIÓN Y RSC, OFRECE EN EL PDD SUS CLAVES PARA EL ÉXITO

**Tiene usted una vasta experiencia en formación de personas y equipos, liderazgo y coaching. Desde esta experiencia, ¿cómo diría que han cambiado los líderes empresariales y sus necesidades?**

El líder actual se siente perdido. Se siente abrumado al enfrentarse a un nuevo modelo social

que pensaba que era un catarro pasajero; a la actual situación de crisis económica, a la sociedad de la información, la globalización, los cambios a la velocidad del rayo, al estrés, la presión, la incertidumbre, los equipos desmotivados, las emociones negativas en la empresa, los ambientes tensos y los climas enrarecidos...

Los líderes de hoy en día, inmersos en un mundo de inmediatez, información constante y problemas continuados, que requieren nuestra intervención urgente, olvidan a veces lo importante, el foco, que no es otro que las personas.

**Se habla mucho de la necesidad de innovación, y de hecho,**

**su conferencia en este V PDD es sobre este tema ¿De qué manera pueden innovar todavía más las empresas?**

Apelo a una innovación sostenible, basada en valores, en las personas, en el humanismo en la empresa. Hemos de reinventar nuestro modelo económico e innovar, sí, pero volviendo a lo