

30 años

asenta

Management Consultants



CONCLUSIONES ACTO

30 ANIVERSARIO

MESA REDONDA

"LOS RETOS DE LOS LÍDERES"



- En la empresa es clave el Liderazgo de la Dirección y es fundamental el papel de las personas
 - Apostar por hacer personas, es la receta clave para abordar el cambio en las organizaciones
 - El cambio se puede abordar porque las personas que formamos las empresas nos adaptamos a él
 - Algunas de las claves del éxito empresarial son la ambición y la valentía (perder el miedo a hacer)
 - La transformación se basa en la mejora de los procesos, apoyándose en personas clave que actúan como agentes del cambio
- Los líderes deben generar líderes, consiguiendo enamorar las mentes de las personas
 - La comunicación es una herramienta fundamental para conectar con las personas
 - Practicar la 'escucha activa': escuchar más y hablar menos
 - El Modelo Cooperativo como un modelo socio-empresarial 'perfecto', pero con una aplicación no siempre perfecta
 - La adaptación al cambio en los valores de la sociedad, implica que la empresa debe ofrecer un buen equilibrio entre lo profesional y lo personal
 - La sostenibilidad es y será una de las prioridades estratégicas de las organizaciones





XAVIER MARCET

"MANAGEMENT HUMANISTA"

- Tenemos que hacer del Management Humanista una realidad, llevarlo a la práctica.
- Por ser Management, implica conseguir resultados y por ser Humanista, significa que se hace a través de personas
- Hablar es fácil, escribir es fácil, lo difícil es hacerlo
- Hay que ir medio paso por delante del cliente, consistencia
- Necesitamos dedicar más atención a la estrategia y menos a la planificación operativa.
- La estrategia tiene tres planos: gestionar el presente, gestionar el futuro y hacerlo a través de personas
- La suma de roles: Ejecutivo (resultados), Directivo (futuro) y Líder (con personas)
- Las empresas debe ser ambidiestras: dedicarse de forma equilibrada a 'explotar' y 'explorar', pero la realidad es que la primera se come a la segunda (100%-0%).
- La agilidad estratégica implica tomar decisiones en un entorno de incertidumbre, y esto es parte de la función directiva.
- La innovación tiene sujeto y verbo de personas, trata de resolver problemas/necesidades de los clientes y debe ser sostenible (socialmente positiva y éticamente viable).
- El Management Humanista nos ayuda a afrontar dilemas, no solo problemas
- Hay que poner a las personas en el centro de un mundo definido por la tecnología

- El reto es hacer empresas competitivas sin prescindir de las personas, con equilibrio en la ecuación: más personas y menos tecnología
- La gestión de las personas es clave en la empresa, las empresas somos personas
- Necesitamos personas con talento, aquellas que ofrecen más resultados que excusas y saben trabajar con otros
- Cuando dejas de aprender, llegas a la 'incompetencia súbita' (Peter Drucker)
- Aprender es una decisión personal, formarse y aprender son cosas diferentes, y es clave aplicar lo que se aprende para sacarle partido
- Liderar es servir, aportando visión a la organización y predicando con el ejemplo, con ambición y humildad, que implica la capacidad de aprender de los demás



- Hay que crecer haciendo crecer a los 'grupos de interés' de la empresa: clientes, personas, accionistas, sociedad...
- Great Place to Work es RESPETO a las personas y nada más
- Las empresas deben construir 'legado', ese debe ser su propósito
- Una empresa no es un negocio. Un negocio se basa en encadenar transacciones lucrativas, pero una empresa es una comunidad de personas alrededor de un propósito, con valor corporativo y con valor social
- La empresa es un soporte clave de la sociedad en la que vivimos
- Hagamos que nuestras empresas practiquen el Management Humanista



"Los sistemas lo hacen posible,
las personas lo consiguen"