

Rosa Cañamero, socia directora de **Execoach**, **Sylvia Paredes**, directora de RRHH, y **Patricia Calleja**, Knowledge and Training manager, de **SGS**

El pilar de nuestra organización son las personas y por eso hay que cuidarlas y conocerlas

SGS lleva confiando en Execoach para sus programas formativos desde hace más de diez años. En 2017 pusieron en marcha uno enfocado al desarrollo de líderes, en el que el Mindfulness juega un papel fundamental. Hablamos con ambas empresas para que nos cuenten qué relación existe entre el liderazgo y la atención plena; y qué competencias han desarrollado los más de 65 managers que han cursado ya esta formación.

¿Cómo está estructurado el departamento de RRHH de SGS?

Sylvia Paredes (S.P.): Nuestro departamento cuenta con entre 25 y 28 profesionales que, actualmente, se dividen en cinco áreas: reclutamiento y selección, gestión del conocimiento, relaciones

laborales, diversidad y responsabilidad social, y prevención, que también está incluida dentro de Recursos Humanos.

¿Cuáles son los valores que mejor les definen?

Patricia Calleja (P.C.): Nuestros valores principales

son la integridad, la pasión, la innovación y el espíritu emprendedor. Todos ellos nos definen muy bien y, por eso, los intentamos integrar en todas las áreas de la compañía, además de tenerlos muy presentes cada vez que diseñamos algún itinerario de formación.

S.P.: Además, nos parece importante que los trabajadores se identifiquen con ellos y por eso los hemos integrado en nuestros día a día. Por ejemplo, cuando nos planteamos la reforma de estas oficinas quisimos que cada zona estuviera asociada a uno de los valores de la compañía.

¿Qué papel juegan estos valores a la hora de seleccionar nuevos candidatos?

S.P.: Importantísimo. Yo creo que cuando estás seleccionando personal estos valores los encuentras –o no– en la persona que tienes delante. Ves si tiene pasión por lo que hace, si quiere ir un paso más allá... Nosotros somos una compañía que valora a las personas que se arriesgan y que propo-

El mindfulness permite ir más allá de las meras funciones de un líder: permite estar presentes en lo que están haciendo y, así, poder desarrollar talento y desarrollar personas

nen nuevas ideas, por lo que en los procesos de selección nos fijamos mucho en si el candidato encaja con nosotros o no.

¿Y cómo valora SGS el liderazgo en su empresa?

P.C.: Para nosotros el liderazgo es muy importante porque el pilar de nuestra organización son las personas y, por eso, creemos que tenemos que cuidarlas, que hay que conocerlas y que hay que desarrollar capacidades en los managers para que luego ellos sepan dirigir a sus equipos. En ese sentido, hemos desarrollado varios programas formativos para perfiles de comité y segundos mandos. Creemos que es importante que cada uno de los managers asuma parte de las funciones de RRHH porque están en contacto directo con las personas. Detectan el talento dentro de sus grupos, a veces incluso se encargan de la selección, dan y reciben *feedback*...



¿Sobre qué pilares está basado?

PC.: Ahora mismo estamos en un momento de transición, pero nos gustaría ir hacia un liderazgo que vaya encaminado a saber dirigir perfiles multidisciplinares y multigeneracionales, que tenga más relación con la tecnología y que esté preparado para gestionar un equipo que quizá no está físicamente con él todos los días, sino que está deslocalizado.

En 2017 pusieron en marcha un programa enfocado al desarrollo de líderes para potenciar equipos basados en la confianza con Execoach, ¿por qué?

PC.: Con Rosa y Execoach llevamos trabajando más de diez años, así que conocen muy bien nuestra cultura, nuestros valores e incluso también nuestras preocupaciones, nuestros hándicaps... Sabíamos que estaban especializados en mindfulness y quisimos aprovecharlo para integrarlo dentro de nuestra formación de líderes. No queríamos dar solo una formación competencial, sino que preferíamos combinarlo con programas cognitivos.

¿En qué consiste el programa y qué objetivos persigue? ¿A qué target va dirigido?

PC.: Aparte de trabajar nuestros valores y competencias como la comunicación o saber delegar, el programa complementa este tipo de formación con mindfulness que es algo que está viniendo muy bien a nuestros líderes y que, además, está gustando mucho.

Esta última parte es muy importante porque, hoy en día, los líderes tienen multitud de tareas, muchas veces sienten que no tienen suficiente tiempo para acometerlas... Y esta formación con mindfulness les está enseñando a reducir esa velocidad, a centrarse en el aquí y en el ahora.

S.P.: El programa está pensado para nuevos responsables que vienen de promociones internas, que cambian de una zona de confort que dominaban desde hace tiempo a tener equipos más grandes y otras responsabilidades. Por eso es tan importante que paren y piensen cómo afrontar los nuevos retos.

¿Qué relación existe entre el mindfulness y el liderazgo?

Rosa Cañamero (R.C.): Ellos, cuando hablaron con nosotros de este programa, transmitieron que querían tener un estilo de liderazgo consciente, en el que los managers supieran qué ocurre en cada momento y en el que, además, se conocieran en profundidad a sí mismos. Y precisamente con el mindfulness puedes darte cuenta de qué patrones mentales de comportamiento tienes, qué patrones sigues a la hora de pensar, de sentir emociones... Entonces, eres más consciente de lo que pasa a tu alrededor y se fomenta una empatía con el equipo que es muy beneficiosa.

El mindfulness permite ir más allá de las meras funciones de un líder: permite estar presentes en lo que están haciendo y, así, poder desarrollar talento y desarrollar personas.

¿Qué herramientas formativas están utilizando para llegar hasta ellos?

PC.: Aparte de las formaciones presenciales, apostamos por las formaciones elearning y también las micropíldoras. Lo que estamos viendo que ocurre es que ellos descubren las ventajas del mindfulness y, de alguna manera, lo implementan con sus



Sylvia Paredes, Rosa Cañamero y Patricia Calleja.

equipos. Así que la formación está teniendo un efecto cascada muy positivo para la compañía.

Además del mindfulness, ¿en qué otros aspectos/habilidades quieren hacer más hincapié con este programa?

PC.: Sobre todo en temas relacionados con la comunicación y con la necesidad de conocer a la gente con la que trabajas. Aunque también tocamos

Con mindfulness eres más consciente de lo que pasa a tu alrededor y se fomenta una empatía con el equipo que es muy beneficiosa

otras importantes para nosotros, como la escucha activa o las habilidades de gestión para líderes.

R.C.: El programa también se centra mucho en la motivación y en la inteligencia emocional, en desarrollar competencias en los líderes que les permitan ser capaces de conocer a su equipo y generar confianza. Un líder tiene que ser capaz de gestionar esas emociones que todos sentimos como perso-

nas. Las formaciones son muy experienciales. Es verdad que tienen una parte teórica, pero después hay muchas dinámicas prácticas orientadas a experimentar. Y a partir de esa experiencia, extraer la reflexión y el aprendizaje que cada uno necesita para mejorar la competencia de liderazgo que en ese momento se está trabajando.

Por último, ¿cómo definiría la relación que mantienen con Execoach? ¿Qué es lo que más valoran de este partner?

PC.: El tiempo que llevamos trabajando con ellos lo dice todo: tenemos una gran confianza en Execoach y sabemos que cualquier cosa que necesitamos, ellos lo van a captar en seguida, que van a darle el matiz y el enfoque que necesitamos.

S.P.: Además, conocernos tanto es estupendo porque cuando estás diseñando un programa tienes ideas, pero a veces no las sabes materializar. Y ellos te cogen la idea al vuelo, se anticipan a nuestras necesidades y se establece una conexión muy buena. De hecho, ellos cuando imparten formaciones, como nos conocen tan bien, detectan las posibles formaciones que nos pueden venir bien en el futuro. Es una relación de confianza total ■