

RESUMEN DEL X ENCUENTRO DIRECTIVO + MBA

X Encuentro directivo: Día 26 de Abril, 2018, Facultad CCEE, 19.30 horas.



ORDEN DEL DIA

- De 18.30 a 19:15:- Taller de “Desaprender para aprender: El reto del líder del S XXI”, a cargo de la coach Carmen Bielsa Domingo.
- 19:15 a 20:30 Debate y networking sobre el papel actual del directivo de personas/RRHHs entre todos los asistentes (directivos de recursos humanos y estudiantes MBA).

RESUMEN DE LA REUNION:

Nos reunimos en el aula 21 de la Facultad, lugar en el que habitualmente se imparte docencia en el Máster en Dirección de Empresas (MBA) de la Universidad de Cantabria. Además de los estudiantes de este título oficial de posgrado, asistieron unos veinte directivos de empresas.

En primer lugar, y tras las presentaciones de rigor, la ponente Carmen Bielsa, disertó sobre la necesidad de desaprender los temas y paradigmas del pasado para seguir aprendiendo y avanzando, tanto a nivel individual como organizativo. Algunas ideas clave que compartió fueron:

- Aprender a desaprender es dejar de hacer lo mismo de la misma manera
- En cierto modo tenemos que seguir aprendiendo y reaprendiendo, incluso con nuevos modelos de enseñanza y aprendizaje.
- Desaprender significa hacer un esfuerzo consciente para decodificar y desconocer patrones establecidos abandonando zonas de comodidad intelectual.
- Sería conveniente eliminar lo que no sirve o lo que nos frena para ir hacia adelante (apego al pasado y a las costumbres culturales que nos atan)
- Importante la necesidad de cuestionarse críticamente.
- Se llevaron a cabo en el aula unos ejercicios que demostraron lo condicionados que estamos de las costumbres o hábitos que tenemos a la hora de plantearnos problemas diferentes.

En poco tiempo, y sin dejar a Carmen terminar con lo que tenía preparado, y gracias a su exposición, se abrió un interesante debate entre todos los asistentes. En dicho debate se comentaron aspectos como:

- El tema que nos ocupa, desaprender para aprender, no sólo es algo inherente a las personas sino a las organizaciones en general, consideradas como una entidad.
- Se planteó la conveniencia de ser disruptivos y diferentes, para llamar positivamente la atención: persona distinta que hace las cosas distintas.

- Hay empresas que, en muchos casos, prefieren que los nuevos miembros se incorporen con los conocimientos necesarios para el desempeño de su función, pero adaptados y desarrollados “ad hoc” por y en la propia empresa.
- Nos encontramos ante nuevas formas de reclutamiento, selección y valoración de las personas. Es de sumo interés para los seleccionadores las habilidades que los individuos tienen en su vida privada: deportes, miembros de ONGs, etc,
- Aún todo, conviene en los CV que se incorporan a redes sociales que vayan acompañados de palabras clave, de gran utilidad para realizar la posterior criba.
- El logro de competencias duras, en formas de título de máster u otros, está bien, pero debe ir acompañada de competencias en actitudes: la proactividad y la gestión de conflictos pueden ser de las más importantes.
- Las experiencias “a priori”, negativas pueden convertirse en positivas y en oportunidad de aprendizaje

Resumen realizado por Antonio Martín (UC) y María Odriozola (UC)



TEMATICA PARA LAS PRÓXIMAS REUNIONES

Temática posibles para los próximos encuentros:

- **Gema Ceballos**, SGS: Ejemplo práctico sobre Estudio de Riesgos Psicosociales: conveniencia en su implantación.
- **Jose Antonio Colsa**, Nuevos modelos de liderazgo emocional
- **Raúl Cimiano**, Fushima: Evaluación del desempeño en una pyme.

GRACIAS POR TU PARTICIPACION