

## Aedipe CV desarrolla sinergias entre solidaridad y empleabilidad

LEVANTE-EMV VALENCIA

■ Alrededor de 20 profesionales de Recursos Humanos involucrados voluntariamente en dos proyectos individuales de Aedipe CV, Aedipe Solidario y la Comisión de Empleo, han emprendido en común, un proyecto para fomentar la empleabilidad unido a acciones de voluntariado solidario. Tras una primera reunión conjunta, se acordó dar valor a ambos proyectos a través de acciones cruzadas.

Concienciados con la situación actual del mercado laboral y el aumento del umbral de pobreza en España, nace a nivel local, la idea de combinar acciones orientadas al apoyo a los desempleados y a las personas que se encuentran en situaciones desfavorecidas. Según afirmó Roberto Luna, Presidente de Aedipe Nacional y de Aedipe CV: «Esta es una experiencia piloto que está iniciando Aedipe Comunidad Valenciana, con una orientación futura de expansión nacional». La iniciativa, conlleva desde la colaboración básica de apoyo al voluntariado a través de su fomento entre los asociados, hasta la de ayuda a los mismos voluntarios en la mejora de sus competencias y habilidades, y por tanto, de su empleabilidad.

### Convenio con Unicef

En este sentido, fruto del convenio firmado

con Unicef el primer trimestre de 2013, en colaboración con Aedipe a nivel nacional, «ya hemos suplido dos necesidades enviando voluntarios a Mallorca y Toledo», según indicaba Arancha Suñer, directora de RRHH de Compañía Valenciana Aluminio BauxSL, y coordinadora voluntaria del Proyecto Aedipe Solidario. Con Casa de la Caridad, se proponen acciones de formación para voluntarios y usuarios del centro de día. Para ello, la Comisión de Empleo de Aedipe CV, realizará talleres de búsqueda de empleo, acciones formativas y de desarrollo profesional, orientadas especialmente a la mejora de la empleabilidad de los voluntarios en situación de desempleo, que pese a no estar asociados a Aedipe CV, verán recompensada su solidaridad. En este sentido, se ha añadido un primer anexo al Convenio de colaboración genérico firmado el último trimestre de 2012 entre Aedipe y Aecop, para que participen conjuntamente en las áreas de mejora de talento, y de desarrollo en la parte de orientación.

Por otro lado, Aedipe Solidario en colaboración con Cruz Roja, también se encargará de potenciar y sensibilizar a las empresas en referencia a los aspectos de responsabilidad social corporativa. Asimismo, se proponen tratar temas de diversidad, y empleo de personas desfavorecidas.

## Aedipe preside en Madrid la asamblea general de la Federación Mediterránea de Recursos Humanos

■ Aedipe está vinculada con la EAPM, European Association for People Management, asociación europea con más de 120.000 miembros que a su vez pertenece a la asociación mundial de RR HH, WFPMA (World Federation of People Management Associations). Aedipe también está incluida en la FMRH, Federación Mediterránea de Recursos Humanos que relaciona los países del arco mediterráneo como Italia, Francia, España, Marruecos, Argelia y Túnez. En este sentido, el pasado 12 de abril Aedipe presidió la asamblea general de la Federación Mediterránea de RR HH que tuvo lugar en Madrid. La siguiente reunión tendrá lugar en Marrakech. LEVANTE-EMV VALENCIA

## Liderazgo natural

Roberto Luna analiza el concepto liderazgo natural sobre la base de la inteligencia emocional, la aplicación del sentido común desde el ejemplo y el acercamiento al equipo

### Foro de opinión



#### Roberto Luna

► Catedrático Dirección de Empresas, Universidad de Valencia. Presidente de Aedipe

Hace unos días estaba con Pablo Herreros, amigo y guionista de Redes en Valencia grabando unas conversaciones empresariales en el Bioparc, cuando de repente, detrás de nosotros un chimpancé hizo algo que provocó la ira de las hembras. Ellas, todas unidas, expulsaron del grupo al macho que se escondió debajo de unas rocas, hasta que pasado un par de minutos las hembras le “perdonaron” ofreciéndole su espalda para que el macho pudiera acicalarlas. Con eso se había cerrado un episodio de emociones que seguramente en nuestro contexto humano y «racional» hubiera llevado semanas, meses o años. A los dos minutos ya estaban todos juntos de nuevo donde se veía al más pequeño jugando como si no hubiera pasado nada.

Mi amigo Pablo me comentó que aquello era muy importante en el tema de maltrato de género, pues la unión de las hembras provocaba que no hubiera agresividad sobre estas. E incluso me llegó a comentar que era típico de los maltratadores el eliminar la red de relaciones, incluso entre la propia mujer con sus amigas y familiares, para precisamente impedir que se envalentonara, así de hecho conseguían su docilidad.

Aparte de este extraordinario ejemplo, a mí me hizo reflexionar mucho sobre el liderazgo. Por eso igual le he llamado liderazgo natural, pues entiendo que hay una manera de hacer las cosas sin tantas complicaciones y aplicando una serie de principios que tienen como eje principal la sencillez y el sentido común.

Por un lado, el ejemplo anterior demuestra cómo hay que vivir con el presente de un modo muy claro, pues solo desde ese sentido de cada instante se puede «perdonar» o actuar como lo han hecho los chimpancés. Este ejemplo de inteligencia emocional claro, nos demuestra cómo los conflictos se deben resolver al momento y se deben cerrar para no arrastrar como hacemos los humanos esa mochila emocional que nos hace a veces tan pesado el día a día. En este sentido tenemos técnicas como la meditación o el mindfulness que precisamente intentan centrar al trabajador o profesional en lo que hace en ese preciso momento con toda su intensidad y talento. Muchas empresas, afortunadamente, ya permiten o facilitan a sus empleados y directivos el conseguir esos momentos de paz que recargan la concentración y la energía.

Por otro lado, el llamado sentido común, que como comúnmente se dice es el “menos común de los sentidos”. Muchas empresas, cuando hablas con sus directivos y

### Nos hemos acostumbrado a dirigir desde los papeles, los números o los despachos. Esta dirección «a distancia» es realmente antinatural

empresarios, te destacan principalmente la necesidad de más cordura en el management o en la dirección: «Solo pido que actúen con sentido común». Esta expresión tan repetida en algunos planes competenciales de gestión por talento se la incluye como competencia genérica, es decir, que todo empleado debería desarrollar. Pues al final hemos complicado de tal modo las organizaciones que hacen que perdamos la esencia más pura e instintiva de las relaciones y del sentido organizativo. Para ello nada mejor que trabajar con sus equipos y modelar en las diferentes sesiones de trabajo con comportamientos basados en ese «sentido común». El líder debe ser ejemplo desde el sentido común de sus actuaciones. Nada mejor que organizar algunos seminarios de trabajo para sensibilizar a sus directivos en recuperar su liderazgo natural, aquel que les dicta el comportamiento ético, relacional y social que aprenden como personas.

Y por último el acompañamiento real de todo su equipo. Nos hemos acostumbrado a dirigir desde los papeles, los números o los despachos. Esta dirección «a distancia» es realmente antinatural. De hecho, el ser humano es un ser social. En este sentido, debemos concentrarnos en ese sentido social de acompañamiento a las personas para que los planes formulados se implementen o se apliquen de verdad. El 75% de los proyectos caen cuando se intentan aplicar y ejecutar. Esto nos indica que es precisamente el capital humano la fuente fundamental de riqueza para diferenciarnos y conseguir los proyectos. Estos proyectos merecen una relación continua de los directivos con los profesionales a través de diferentes técnicas: reuniones (formales e informales), mentoring, coaching, outdoor training, modelado, entrevistas, sesiones informativas, grupos de trabajo... la cuestión es que necesitamos acompañar. Esto debería ocupar al menos la mitad de nuestro tiempo de dirección para desarrollar y delegar en nuestros profesionales. Solo así podremos garantizar que los proyectos se comprenden y se ejecutan.

Por lo tanto la propuesta de un liderazgo natural tendría, inicialmente, el avance de tres componentes básicos: (1) inteligencia emocional y vivir el momento; (2) aplicación del sentido común desde el ejemplo; y (3) acompañamiento para la implementación. Si algo pretende este liderazgo natural es volver a nuestra esencia sin tantas complicaciones como creamos en nuestra sociedad y en nuestras organizaciones. Algo tenemos que aprender de los chimpancés, no lo duden. Espero Pablo Herreros me siga enseñando más cosas para poder compartirlas y llevarlas al mundo organizativo.