

"Es fundamental en las empresas familiares que no haya una atomización del accionariado"

-En GFS' se definen como "artesanos de la formación". ¿En qué áreas están especializados?

En todas, pero nosotros no solo trabajamos por áreas sino por personas y equipos. Cada grupo tiene unas necesidades distintas. La pieza fundamental es la persona que asignamos para dirigir el proyecto; GFS' tiene la suerte de contar con algunos de los mejores especialistas de Europa en áreas tan diversas como energía, telecomunicaciones, finanzas seguros, químicas, distribución, del retail -en el que estamos muy especializados- y ello, unido a nuestro carácter práctico, es lo que nos posiciona en un lugar privilegiado para impartir y desarrollar la formación, realmente lo que hacemos es enseñar a partir de nuestra propia experiencia profesional. No somos teóricos, somos resolutivos.

Nuestra característica más importante es que todos los procesos los desarrollamos a medida de los participantes y la empresa, realizamos un diseño exclusivo una vez analizadas las necesidades en su conjunto, por esto nos denominamos

todos los procesos los desarrollamos a medida de los participantes y la empresa"

-¿Cómo se puede determinar de forma concluyente la buena adecuación de un trabajador en un puesto de trabajo concreto?

Nosotros no seleccionamos personas sino que formamos equipos. La selección no puede realizarse de manera mecánica, siempre antes de empezar a trabajar debemos hacer una aproximación lo más completa posible a la realidad de la empresa cliente. Hay que estudiar todas las circunstancias de la persona, del puesto y de los condicionantes que los rodea, decía Ortega y Gasset "yo soy yo y mis circunstancias": el clima laboral, los compañeros, los responsables. Qué tareas puede realizar, cuáles no y cuáles si lo formamos, tiene capacidad de asumir. Estamos hablando de aptitudes y de actitudes. Hay que ser riguroso y saber si la persona que vamos a contratar es exactamente la que se necesita para este puesto en particular. ●

GFS CONSULTING GROUP
902 120 567
www.gfs.es

Entrevista con Jorge Salinas, Director General de Atesora

"A la gente se la motiva cuando se la respeta"

El tradicional incentivo mediante factores externos, como el aumento de sueldo y otras bonificaciones, se ha visto superado por nuevas estrategias, como el autoconocimiento mediante el propio

lenguaje o la experiencia personal. En estos ámbitos opera Atesora, compañía de tutela profesional especializada en servicios de coaching, liderazgo y outplacement fundada en 2005.

Cuál es la filosofía de Atesora?

El mercado demanda herramientas de retención de gente con talento dentro de las compañías. Atesora ofrece programas de aprendizaje personalizados y adaptados a las necesidades y objetivos de cada empresa. Somos una "boutique" del coaching y del liderazgo. Las compañías habitualmente abordan la retención del talento a través de elementos de motivación extrínsecos, como salario, despacho o promociones. Pero son los factores de motivación intrínsecos con los que se consigue la seducción del talento. A la gente se la motiva cuando se la respeta, se la tiene en cuenta y se la escucha. Así se siente parte de un equipo y crece dentro de una compañía.

-¿En qué consiste el coaching que practica Atesora?

Es un proceso de acompañamiento de profesionales que



permite conseguir objetivos extraordinarios. Llevamos a cabo un coaching práctico y experiencial, siempre orientado a la consecución de los mejores resultados. "Si no hay resultados no hay coaching". Muchos profesionales practican siempre el mismo estilo de gestión de equipos sin estar satisfechos con los resultados, y no saben qué deben cambiar para mejorarlos. A través del coaching, el directivo se convierte en un observador diferente del mundo que le rodea y como consecuencia de esto tiene la opción de actuar de manera

también distinta. En estos dos años, compañías como Merrill Lynch, Banesto, Dell Computer, Intermón Oxfam y Siemens han confiado algunos ámbitos de desarrollo de sus directivos a Atesora.

-¿Qué aporta el autoconocimiento mediante el uso del lenguaje?

El lenguaje es un generador de ser y un elemento fundamental a través del cual percibimos la realidad y reaccionamos frente a ella. Nunca es inocente, cada vez que hablamos suceden cosas. Hacer coaching a través del lenguaje supone ayudar a diferenciar cada uno de los cinco actos lingüísticos básicos: afirmaciones, opiniones o juicios, declaraciones, peticiones y ofertas. Cada uno de ellos debe utilizarse en su momento, porque la reacción que provocan es totalmente distinta. Es necesario practicar un lenguaje "de poder" para conseguir los resultados extraordinarios que buscamos.

-¿En qué consiste el servicio de outplacement que ofrece Atesora?

Es un proceso de ayuda, consultoría y tutela del profesional que ha sido desvinculado de la compañía. Nosotros ofrecemos un servicio mixto entre el coaching y el outplacement, que llamamos "coachplacement", orientado a personas de más de 40 o 45 años que han sido despedidas. Por una parte contamos con un consultor outplacement y por otra disponemos de un coach, dos profesionales distintos que tutelan a una misma persona en sesiones individuales y confidenciales distintas.

-¿Qué otras metodologías de desarrollo ofrece Atesora?

Los programas de *líder-coach*, o programas grupales para el desarrollo de comportamientos de liderazgo, son muy demandados. Otro servicio con gran demanda es el orientado a trabajar la "dirección adaptativa" a través del MBTI, un cuestionario de preferencias de personalidad. Permite al manager conocer en qué ámbitos de la actuación profesional sus colaboradores pueden estar más fuertes, sin necesidad de cambiar sus comportamientos por imposición. ●

ATESORA
Tel. 902 102 967
www.atesora.es - info@atesora.es