



ENTREVISTA

EMMA DE LLANOS Prof. del departamento de dirección de personas de EADA

“La formación es una herramienta clave para poder ser competitivos”

R.P.
Santiago

¿Qué papel juega la formación directiva en un contexto actual de crisis?

Vital. La crisis ha expulsado del mercado laboral a muchas personas con talento que ven en la formación una forma de invertir para estar mejor preparados. Debemos introducir cambios significativos en el *modus operandi* de muchas organizaciones, y la formación es una de las herramientas clave si queremos ser más competitivos.

El acuerdo con Fundación Junior's-Caesga implica la puesta en marcha de un programa de Desarrollo Directivo. ¿Qué características podrían definirlo?

Se trata de un programa dirigido al desarrollo de las Habilidades Directivas necesarias para ejercer un auténtico liderazgo en el seno de las organizaciones.

¿En qué aspectos se está incidiendo más en este tipo de programas?

Es un auténtico programa de desarrollo personal y profesional. Previamente, el directivo obtiene información sobre su estilo personal en la forma de orientarse a las personas y a la tarea gracias a una herramienta de evaluación: el Método LIFO®. De forma paralela a la formación, se realizan sesiones de acompañamiento con un Analista LIFO® que ayuda a orientar los objetivos de aprendizaje del directivo.

El papel de la mujer en el management parece haberse visto más resentido con la crisis ¿qué opinión le merece?

Es cierto que los prejuicios y situaciones de desequilibrio se acrecientan con la crisis. Pero precisamente ahora nos toca gestionar más que nunca las emociones (de los que



Emma de Llanos, profesora del departamento de dirección de personas de EADA. Foto: C.J.

se quedan), la empatía, la flexibilidad... y en eso las mujeres tenemos mucho que decir.

En su experiencia, ¿hay algunos elementos diferenciales entre los directivos que operan en Galicia o la problemática es común?

Creo sinceramente que todos estamos disfrutando, y a veces sufriendo, el mismo escenario. El envejecimiento de la población, la

revolución de la web 2.0, la necesidad (o más bien la obligación) de innovar y de ser más creativos, la cultura del bienestar, la profesionalización de la empresa familiar, la gestión del compromiso y del talento... Tenemos retos comunes que nos exigen romper ciertas inercias si queremos liderar e influir de forma positiva en el comportamiento de la organización.