

Koldo Echebarria (Esade) y Sergi Biosca (everis España) ven las *soft skills* y la conciencia social como claves para la reconstrucción con propósito en #LíderesResponsables, moderado por Francisco Román

- Fundación SERES promueve el compromiso de las empresas en la mejora de la sociedad. Hoy ya son alrededor de 150 empresas, que representan alrededor del 70% de las empresas del el IBEX 35, y aproximadamente el 30% del PIB.
- SERESResponsables, un punto de encuentro de necesidades y ofrecimientos en plena emergencia y que implica a diferentes agentes – líderes, empresas, emprendedores sociales, ONG - ofrece una serie de diálogos con Alta Dirección, #LíderesResponsables.
- En el debate moderado por Francisco Román, presidente de Fundación SERES, se han abordado diferentes temas como aprendizajes de la crisis, retos de futuro para la reconstrucción y liderazgo responsable.

Madrid, 2 de julio de 2020. Ha tenido lugar la décima sesión de #LíderesResponsables, diálogos entre la alta dirección sobre los retos de la reconstrucción post-COVID. Estas conversaciones están enmarcadas en la iniciativa #SERESResponsables, que es un punto de encuentro de necesidades y ofrecimientos en plena emergencia sanitaria y que implica a diferentes agentes (empresas, emprendedores sociales, ONG, líderes...). En el encuentro de hoy han participado **Koldo Echebarria**, director general de Esade, y **Sergi Biosca**, CEO de everis España.

Francisco Román, presidente de la Fundación SERES, ha dado la bienvenida y ha abierto la décima edición de LíderesResponsables poniendo el acento en “qué hemos aprendido de lo que ha sucedido y cómo queremos protagonizar la reconstrucción, porque las empresas son las organizaciones mejor preparadas para asumir el cambio”.

Desafíos tras el covid

Koldo Echebarria ha afirmado que, en esta situación, “el foco siempre ha estado en garantizar una experiencia educativa con las máximas calidades”. Para ello, “comenzamos con un seguimiento muy exhaustivo de cómo se estaba reformulando el conjunto de actividades, teníamos programas híbridos que nos fueron muy útiles para adaptar el contenido y el comité de crisis revisó todos los protocolos de adaptación de las clases. Nuestro modelo educativo tiene un componente presencial muy importante y hemos logrado un 95% de media de alumnos conectados. Todo ello sin comprometer el estándar de exigencia y, además, los profesores se han adaptado perfectamente con unos índices de satisfacción muy razonables”.

Según Sergi Biosca, CEO de everis España “la clave fue cómo haríamos para garantizar la totalidad del negocio con el 100% del negocio teletrabajando. Decidimos canalizar la gente que había quedado libre para que aportase iniciativas de contribución a la pandemia aprovechando la tecnología como por ejemplo adaptación de soluciones tecnológicas para entidades sanitarias, apoyar a la Comisión Europea en identificar proveedores de material sanitario del covid alrededor del mundo, para garantizar la cadena de suministros. En la desescalada la

prioridad han sido las personas y la salud. Contamos con un equipo, que hemos creado que es *Road to next normal*. Actualmente tenemos menos de 200 personas en presencial, hacemos seguimiento de esos empleados y ofrecemos material de protección para la gente junto con testeos en el desconfinamiento. Así hemos querido apoyar el talento, porque mantenerlo es nuestra mayor aportación social. Para esto, la compañía debe seguir dando resultados. Otras medidas que se han implementado ha sido la reducción de retribución de altos directivos dentro de la compañía”.

Nueva normalidad

Por su parte, Koldo Echebarria ha señalado que “la incertidumbre domina la situación y es difícil saber qué nuevos hábitos se van a quedar. Va a ser un acelerador para hacer la experiencia educativa más accesible y, esperamos, también más equitativa”. Además, “es importante que las empresas asuman estrategias valientes y cumplan con su misión. Lamentablemente, las empresas corren el riesgo de no realizar suficiente esfuerzo para invertir en capital humano o formación. Podemos pensar que actividades como la formación son prescindibles y ello podría comprometer ventajas competitivas en el futuro”. En este sentido, Echebarria ha asegurado que “es posible pensar en el corto y medio plazo a la vez, aunque estemos en una situación de urgencia. La perspectiva tiene que ver con la sostenibilidad y el propósito va más allá de ganar o perder dinero. Hay que tener muy claro ese propósito”.

Sergi Biosca ha explicado que “nuestro activo son las personas. Nuestro modelo de compañía está pensado para fidelizar los mejores profesionales de la consultoría de la tecnología que encajen en nuestros valores. Es importante estar atento a nuestros *stakeholders* y qué piensan. Tenemos el canal de escucha constante. Hemos identificado los tres ejes de prioridad de nuestra gente. Nos dicen: salud y desescalada (cómo afrontamos ese proceso), situación económica y riesgo pérdida empleo, teletrabajo y conciliación (y sobreesfuerzo). La pandemia nos ha devuelto nuestra sensación de la conciencia social de lo que nuestra gente nos exige. Tenemos que poner en el centro la gestión con el propósito. Asumir nuestro rol como transformadores de los negocios, pero más allá de los resultados económicos”.

Liderazgo con propósito

Según Koldo Echebarria “la adquisición de conocimiento, que está formulado a partir de estándares, es más fácil mediante formatos digitales. Los valores y las competencias transversales requieren mayor presencialidad. Hay competencias que se adquieren a través de ejercicios, pero los valores como compromiso, conciencia social o compasión, requieren una experiencia vital”. Por ello, “debemos liberarnos del énfasis ultra cognitivo de la educación, en el que destacan las competencias transversales. Los conocimientos técnicos están bien, pero lo que más nos interesa son las *soft skills*, la empatía, la capacidad de adaptarse y aprender, la humildad. Hay que crear entornos para desarrollar esas habilidades. Y esto es más desafiante”.

En palabras de Sergi Biosca “los que lideramos ciertas organizaciones, manejamos escenarios no previsiones. Que son mucho más abiertos, aunque nos guían un poco. La gente quiere tener la sensación de que estás preocupado íntimamente por lo que les preocupa a ellos. Tenemos que

activar redes de equipos. Confianza en compartir ideas y asegurarnos que la información les llega. Estar muy conectados con el contexto, con lo esencial. Esto es la actitud del explorador con los sentidos muy abiertos y conexión con lo que está pasando. Son competencias transversales como el autoconocimiento, la colaboración, el ingenio, la humildad y mucha conexión con lo que está pasando. Ha aflorado una cuestión de la que se hablaba pero que la crisis ha desnudado”.

Fundación SERES.

Fundación SERES, entidad sin ánimo de lucro, nacida hace 10 años, acompaña la transformación de las empresas e impulsa su liderazgo ante los retos sociales. Como movimiento pionero, con 150 compañías adheridas, que representan el 30% del PIB y el 75% del IBEX 35, aborda el compromiso social de las empresas desde un enfoque estratégico y práctico basado en la innovación.

En SERES las empresas encuentran respuesta al desafío de liderar su impacto social. Para ello ha puesto en marcha RADARSERES, un espacio único donde las empresas que quieren asumir el liderazgo ante los principales problemas sociales se anticipan, reafirman el compromiso y comparten retos y mejores prácticas con otras empresas y agentes sociales. Para detectar estas mejores prácticas, la Fundación convoca anualmente los Premios SERES a la Innovación y el Compromiso Social de la Empresa.

Para más información:

Sofía Martín

Fundación SERES

+34 91 575 84 48

smartin@fundacionseres.org