



IRIA MAGIDE REY

Fotos:
Iria Magide Rey

Hablamos con Iria Magide, técnico de RRHH en Grupo Comar, sobre la experiencia de empleado, el teletrabajo y las entrevistas.

V.- Iria, ¿qué te gusta de los Recursos Humanos?

IM.- En primer lugar, que te otorga una visión 360º de la organización en la que trabajas, sobre todo si tienes la posibilidad de tocar diferentes áreas.

V.- Por ejemplo, ¿qué áreas tienes que conocer?

IM.- Tienes que conocer la estructura organizativa de la empresa para hacer una planificación, hacer proyectos o evaluar el desempeño. Tienes que definir puestos de trabajo para temas de selección y desarrollo profesional. Tienes que tener conocimientos de jurídico-laboral y de PRL. Tienes que saber gestionar la formación... Es decir, Recursos Humanos te

permite, y te obliga al mismo tiempo, a conocer la organización en la que trabajas y estar completamente alineado con la estrategia de negocio para su implementación.

V.- ¿Y en segundo lugar?

IM.- En segundo lugar, Recursos Humanos siempre está bajo la premisa de "reinventarse o morir". En cualquier situación de transformación, innovación, cambios laborales o de fuerza mayor como la que estamos viviendo hoy en día, los cambios dentro de la organización deben de empezar dentro de las personas



que forman esa organización; y de eso se encarga Recursos Humanos. Por tanto, considero a Recursos Humanos un departamento pionero en innovación de cara a un buen posicionamiento dentro del mercado y eso me parece un reto profesional constante e increíble.

V.- Hablemos de las personas dentro de la organización. ¿Cómo es la llamada "experiencia del empleado"?

IM.- Creo que sigue muy presente en la teoría, pero que sigue viéndose muy poco en la práctica. En mi opinión, hay que realizar un mayor enfoque en la experiencia de empleado para conseguir mayor productividad y compromiso por parte de los trabajadores y disminuir su rotación, y lo más importante, no olvidemos que una gran experiencia de empleado, va ligado a una gran experiencia de cliente, por lo que es fundamental para la fidelización de los mismos.

"LA EXPERIENCIA DEL EMPLEADO SIGUE MUY PRESENTE EN LA TEORÍA, PERO SIGUE VIÉNDOSE MUY POCO EN LA PRÁCTICA".

V.- ¿Cómo la mejoramos?

IM.- Procesos fáciles y sencillos de realizar: encuestas de satisfacción, formación accesible para todos, canales de escucha activa en los que desarrollar la cultura organizacional y creación de servicios y programas en base a las necesidades particulares del empleado. Pero la experiencia de empleado empieza antes del proceso de selección. Empieza con una entrada por parte del potencial trabajador en la web corporativa de la organización y termina en las salidas de las empresas. Las salidas son momentos altamente sensibles, donde una buena gestión de la situación es muy complicada, pero esencial para una alta experiencia de empleado.

"EN CUALQUIER SITUACIÓN DE TRANSFORMACIÓN, INNOVACIÓN O DE FUERZA MAYOR, LOS CAMBIOS DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN DEBEN DE EMPEZAR DENTRO DE LAS PERSONAS Y DE ESO SE ENCARGA RECURSOS HUMANOS".

—IRIA MAGIDE REY TÉCNICO DE RECURSOS HUMANOS EN GRUPO COMAR.

V.- ¿Y qué tal la experiencia del teletrabajo?

IM.- El teletrabajo, tema en auge en la actualidad y el gran tabú de los últimos años. Creo que después de esta experiencia no se pueden volver a plantear ideas preconcebidas como: "en casa no se trabaja porque no están mirando los jefes"; y mucho menos en la actualidad, en que todos tenemos nuestras responsabilidades sobre determinados procesos y es nuestra obligación y responsabilidad presentar resultados en tiempo y forma. Cómo nos queramos organizar, es cosa nuestra.

V.-¿Cómo adaptamos el teletrabajo a nuestras vidas?

IM.- No soy partidaria de un aislamiento completo, soy

una defensora absoluta del networking y del clima laboral, y no creo que pueda sustituirse por "café virtuales", pero sí creo que dedicar un 30-40% de la jornada laboral al teletrabajo sería factible y muy interesante para los trabajadores. No podemos olvidar que el teletrabajo es una de las formas de conciliación más importantes que tenemos y puede ser un método de retención clave.

V.- Cambio de tema. Sé que has trabajado en selección, ¿qué tal llevas las entrevistas?

IM.- Siempre he dicho que las entrevistas de selección son como experimentos de laboratorio, cada una es una aventura distinta y nunca sabes qué te vas a encontrar.

V.- ¿Y qué te encuentras?

IM.- Sobre todo, el poco autoconocimiento que tenemos de nosotros mismos. Una pregunta de acercamiento recurrente que me gusta hacer es: ¿cómo te definirías?; o: ¿qué te gustaría mejorar de ti mismo o de ti misma? Con esta pregunta tratas de ver el grado de autoconocimiento y madurez con uno mismo.

V.- ¿Ya te han dicho lo de "me gustaría ser menos perfeccionista"?

IM.- Muchas veces , pero no siempre. Es una respuesta de libro: "me gustaría ser menos perfeccionista con mi trabajo"; o descripciones que no se pueden defender con ninguna experiencia previa del candidato o candidata.

"El autoconocimiento es esencial para la mejora continua y para potenciar nuestra marca personal".

V.- Decías que había poco autoconocimiento.

IM.- Sí, me sorprende la falta de cultura del autoconocimiento que tenemos. Algo que, a bote pronto, parece muy sencillo y todos creemos dominar. Creo que esa falta se debe a un discurso sobre lo que deseamos o que creemos que es mucho más importante vender nuestros títulos. El autoconocimiento es esencial para la mejora continua y para potenciar nuestra marca personal, la cual tenemos que tener muy clara a la hora de decirle a una organización por qué debe contratarnos.

IM.- ¿Debemos trabajar nuestra marca personal?

IM.- Sí si queremos sacar beneficio profesional de ella. Creo que, a día de hoy, la marca personal tiene una gran proyección en las redes sociales. Un claro ejemplo que todos conocemos es LinkedIn. Todo lo que compartimos, recomendamos, las páginas que seguimos, los amigos que tenemos, todo está proyectando una imagen sobre nosotros.



Iria Magide Rey
Técnico de RR.HH. en Grupo Comar