



RAÚL NAVARRO RAYA

Fotos:
Raúl Navarro Raya

Apasionado por los Recursos Humanos y su relación con la Administración de la empresa, hablamos con Raúl Navarro Raya.

V.- ¡Hola, Raúl! ¿Cómo ves las empresas de hoy?

RN.- Llevamos años viviendo en una transición constante, en la que ya no solo es importante el área financiera de una empresa, puesto que todos y cada uno de los stakeholders tienen un papel fundamental en la vida rentable de una empresa.

V.- ¿Hablas de stakeholders, todas las partes interesadas?

RN.- Sí, los consumidores hemos pasado de fijarnos únicamente en el precio a ir más allá, fijándonos en la responsabilidad que tiene la empresa con el medio ambiente, con sus trabajadores, con sus proveedores, etc. Por ello la

lucha constante de gastar cantidades ingentes de dinero en publicidad inteligente, haciendo llegar al consumidor que no venden un simple producto o servicio, sino que venden calidad y respetando en todo momento lo máximo posible los stakeholders.

V.- ¿Y los departamentos de RR.HH.?

RN.- Están experimentando una evolución vertiginosa en las últimas décadas, y sopesando que no es nada comparado con lo que acecha en el futuro. El perfil del trabajador ha cambiado mucho. Ya no, solamente, se quiere un trabajo para sobrevivir, sino que, además de



ello, se quiere un trabajo con el que disfrutar y con el que poder desarrollarse lo máximo posible.

V.- ¿Toca adaptarse?

RN.- Está claro que ante tal panorama, los RR.HH. se tienen que reinventar constantemente, para estar en la cresta de la ola del cambio y no ser arrasados. Hoy en día, el departamento de los RR.HH. tiene una tarea fundamental en el proceso de selección, captando a la persona más adecuada para cada puesto de trabajo, una ardua tarea que suele complicarse cuando los puestos de trabajo son muy específicos. La tecnología esta ofreciendo una cantidad ingente de soluciones, como es el ejemplo, de los contratos inteligentes que ofrece el blockchain. Esta tecnología está muy asociada al mundo de la criptomoneda, pero da soluciones mucho más amplias, ofreciendo por ejemplo que los procesos de selección sean más seguros, transparentes y eficientes.

"SE QUIERE UN TRABAJO CON EL QUE DISFRUTAR Y CON EL QUE PODER DESARROLLARSE".

Esta tecnología en un futuro cada vez más cercano, hará más sencilla a los responsables de los RR.HH. identificar el talento de los aspirantes para el puesto de trabajo de manera más eficaz.

V.- Selección y tecnología deben de ir unidas, pero hay gente que todavía tiene problemas con el e-mail.

RN.- ¿El e-mail? Mira el spam a menudo.

V.- ¿Por qué?

RN.- Porque pasé un mal rato que no se lo deseo a nadie. Mi primera entrevista fue con una empresa multinacional muy importante en el mundo de las auditorías en Madrid. Iba muy nervioso y sudando, ya que era verano y hacía un día tremendo de calor. Cuando entré a sus

"LAS EMPRESAS TIENEN EL DEBER DE VELAR PORQUE EL TRABAJADOR ESTÉ CÓMODO EN SU PUESTO DE TRABAJO, PERO ES OBLIGACIÓN DEL EMPLEADO CONSEGUIR LOS OBJETIVOS MARCADOS POR LA EMPRESA, PARA QUE SE CONVIERTA EN UN "WIN-WIN" POR AMBAS PARTES".

—RAÚL NAVARRO. TÉCNICO JUNIOR DE ADMINISTRACIÓN Y RECURSOS HUMANOS.

oficinas me quede impresionado: modernas, vistas 360°... En la sala de espera estaban los aspirantes a la entrevista, trajeados y estudiando. Uno de los aspirantes me preguntó si estaba preparado. Le pregunté que si había examen; y me dijo que en el correo indicaban que fuéramos de traje y que haríamos una prueba de laboral y otra de inglés. Yo estaba al borde del infarto, miré mi correo desde el móvil y sólo tenía el correo de la hora y sitio de la entrevista. Me dio por mirar el Spam y ¡correcto! Ahí estaba el dichoso correo. Después de la entrevista me seleccionaron, aunque no pudo ejercer porque empecé el Máster de Economía y Organización de Empresas en la Univesidad de Granada, pero desde entonces miro el spam a menudo.

V.- Selección ¿Hay nuevas profesiones?

RN.- Sí, han surgido profesiones que, hace años, no las imaginábamos, como por ejemplo, aquellos que trabajan en YouTube, posicionamiento Seo, plataformas online de videojuegos, dropshipping, etc. También estamos viendo profesiones que están resurgiendo en el modelo online.

V.- ¿Y los robots?

RN.- Hay puestos de trabajo que serán sustituidos por robots. Recientemente, he visto en Japón restaurantes en los que te sirve un robot. Bajo mi punto de vista, el ser humano tiene una serie de cualidades y capacidades que, en gran parte de los puestos de trabajo, va a ser

complicado su cambio por un robot. Las personas somos únicas e irremplazables. Las personas generan valor, los robots un simple servicio. Esto no quiere decir que tareas repetitivas y peligrosas cada vez sean más sustituidas por robots, generando una destrucción del empleo y rebotando en nuevas profesiones que amortigüen esa extinción.

V.- ¿Cómo medimos ese valor que aportamos?
 RN.- Hoy en día contamos con una inmensa cantidad de herramientas tecnológicas de software para medir el desempeño de los trabajadores. Las empresas tienen el deber de velar porque el trabajador esté cómodo en su puesto de trabajo, pero es obligación del empleado conseguir los objetivos marcados por la empresa, para que se convierta en un "win-win" por ambas partes, por este motivo las empresas invierten parte de su capital financiero en este tipo de herramientas.

"Las personas generan valor, los robots un simple servicio".

V.- ¿Cómo definimos lo que hacemos en RR.HH?
 RN.- En muchas empresas creo que hay un concepto equivocado de los RR.HH., ya que si le preguntas, seguramente te respondan que se trata de hacer nóminas y ojear, de vez en cuando, el convenio colectivo. Va mucho más allá, por ello creo que una de las cosas que hay que cambiar es la mentalidad sobre la imagen que se tiene en ocasiones sobre los RR.HH. Lo que me apasiona es poder crecer junto con la plantilla de trabajo, ayudando a su correcto progreso y desarrollo. Yo me imagino el departamento de los RR.HH. como el faro de un marinero, siendo este vital tanto para los trabajadores como para la empresa en general. Hoy día, el departamento de RR.HH. es imprescindible para liderar cambios que se están produciendo a nivel social, normativo y competitivo. En definitiva, los RRHH son la gasolina de toda empresa, que utilizada de la manera correcta hace que la organización progrese de manera eficaz y efectiva hacia sus objetivos. Por ello, el departamento de RR.HH. es cada vez menos "staff" y más "core", generador de valor en las empresas.



Raúl Navarro Raya
 Técnico Junior de Administración y RR.HH.
 @raulnavarroya
 www.raulnraya.com