



MARÍA DORREGO

Fotos:
María Dorrego

Innovación, Agile, trabajo en equipo. Hablamos de estos temas y más con María Dorrego, Consultora de Recursos Humanos de Grupo Clave.

V.- Se dice que los millennial sois nativos digitales ¿lo eres, María?

MD.- En los últimos años se ha hablado mucho de los millennials y de su “capacidad digital”, pero en mi opinión creo que se ha hecho desde una perspectiva errónea.

V.- ¿Por qué?

MD.- Porque aprendimos en la escuela con cintas de VHS, con profesores de idiomas que se movían de aula en aula con un radiocasete y cintas de audio. Teníamos clase de informática dónde nos presentaron

herramientas como “Paint” o “Word” y vivimos cómo el primer móvil y ordenador llegaban a nuestras casas con pleno uso de razón. La innovación tecnológica, poco a poco se fue incorporando a nuestras vidas. Nos gustó, nos adaptamos rápido y aprendimos a explotar sus posibilidades. Somos una generación que ha crecido de la mano de las TICs. Hemos visto cómo la tecnología se iba incorporando a nuestras vidas cuando nuestra mente era más plástica. Esto ha hecho que nos hayamos adaptado más rápido que generaciones anteriores, pero la adaptación no olvidemos que implica un aprendizaje. Aprendimos rápido, hemos sido ágiles, pero no somos nativos.



V.- Interesante perspectiva. Hablemos de Recursos Humanos: ¿qué es lo que más te gusta?

MD.- Me apasiona su carácter multidisciplinar y creativo: Selección, Formación, Desarrollo, Relaciones Laborales, etc. Todas estas partes deben de estar interconectadas de forma coherente y alineadas con la política de la empresa para alcanzar objetivos.

V.- ¿Y se puede innovar?

MD.- Es innegable que formar parte del equipo de Recursos Humanos te obliga a desarrollar tu capacidad creativa e innovadora. Por ejemplo, el departamento de Selección debe preguntarse: ¿Cómo atraer talento? ¿Qué nuevas técnicas podemos integrar para que nuestra empresa sea más atractiva? ¿Cómo está el mercado? Trabajar en Recursos Humanos fomenta un aprendizaje continuo del que disfruto diariamente.

"APRENDIMOS RÁPIDO, HEMOS SIDO ÁGILES, PERO NO SOMOS NATIVOS DIGITALES".

V.- ¡Me gusta! Pero seguro que hay algo que se pueda cambiar ¿Qué opinas?

MD.- Creo que en los últimos años Recursos Humanos ha reivindicado con éxito su papel como área de negocio imprescindible para crear una estrategia empresarial. Pero, aunque en muchas grandes compañías Recursos Humanos tiene un hueco estratégico en el Comité de Dirección, todavía existen empresas en España donde su capacidad de decisión peca de poca notoriedad. Debemos convencer y demostrar el valor que aporta a las compañías, tanto pequeñas, como medianas y grandes, la inversión en políticas de Recursos Humanos.

"DEBEMOS CONVENCER Y DEMOSTRAR EL VALOR QUE APORTA A LAS COMPAÑÍAS, TANTO PEQUEÑAS, COMO MEDIANAS Y GRANDES, LA INVERSIÓN EN POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS".

—**MARÍA DORREGO, CONSULTORA DE RECURSOS HUMANOS DE GRUPO CLAVE**

V.- ¿En qué se puede ver esa importancia de los departamentos de Recursos Humanos?

MD.- Por ejemplo, me parece muy interesante su papel en la metodología de trabajo Agile.

V.- ¿Cómo explicamos qué es Agile?

MD.- Esta metodología Agile nace el siglo pasado en el entorno del desarrollo software. Pero, poco a poco, se ha ido integrando en la ejecución de proyectos de diversa índole en las compañías. Su premisa básica es la de crear un método de trabajo flexible, en el que a través de pequeños lanzamientos o "sprints" se permita realizar un ensayo-error de partes del proyecto para realizar

mejoras con más rapidez. Este nuevo método de trabajo implica la participación de distintos equipos en la ejecución del proyecto.

V.- ¿Más trabajo en equipo?

MD.- Sin duda fomenta el trabajo en equipo, y la interrelación entre departamentos. Y RR.HH. tiene dos grandes retos. En primer lugar, incorporar internamente este método Agile en su sistema de trabajo, y, en segundo lugar, ser guía y referente para las distintas áreas de negocio de la compañía para facilitar el desarrollo de proyectos bajo esta metodología.

V.- ¿Hay algo que te haya sorprendido trabajando en Recursos Humanos?

MD.- Recuerdo que antes de empezar a cursar el Máster en Dirección y Gestión de Personas, me parecía que uno de los grandes errores en los procesos de selección era que, en muchos casos, el candidato no obtenía respuesta tras su entrevista. El silencio era en sentido negativo y la llamada normalmente era para darte buenas noticias. La queja más habitual era: “podían haberse puesto en contacto conmigo”. Lo curioso es que cuando comencé a trabajar como técnico de Recursos Humanos y me enfrenté a procesos de selección con un alto volumen de contratación y candidatos, descubrí la realidad.

V.- ¿Cuál es?

MD.- Que tienes que adaptarte a los recursos de los que dispones, a tiempos ajustados y no siempre es posible dar ese agradecido feedback al candidato. No obstante, nuestro objetivo debe ser personalizar al máximo los procesos de selección y tener un contacto lo más directo posible con el candidato. Eso es algo que me gusta mucho de formar parte del equipo de Selección y Headhunting de Grupo Clave: el acompañamiento personalizado que le proporcionamos al candidato a lo largo del transcurso del proceso de selección.

"El mejor activo que poseen las empresas son sus personas".

V.- María, ¿por qué estudiaste Recursos Humanos?

MD.- Durante mi formación de Grado en Derecho compaginé mis estudios con pequeñas experiencias laborales, gracias a las cuáles comprendí muy pronto que el mejor activo que poseen las empresas son sus personas. Su nivel de implicación en la compañía, la comunicación interna, cómo “venden” su empresa a familiares y amigos, lo que podría ser hoy el “Employer Branding”, etc. Descubrí que, sin duda, todas estas cuestiones son las que marcan la diferencia. “¿Cómo crear empresas competitivas a través de la gestión de sus equipos?” Esa fue la pregunta que me motivó.



María Dorrego
Consultora de RR.HH. en Grupo Clave