

VEINTE

RECURSOS HUMANOS



DANI GARCÍA
IRIA MAGIDE REY
TANIA ENRÍQUEZ
VICTORIA REIGOSA
LAURA FERNÁNDEZ

ESPECIAL
MILLENNIAL

MAYO 2020

LUCÍA SÁNCHEZ
MARÍA DORREGO
VÍCTOR TENREIRO
IGNACIO PEREZ
RAÚL NAVARRO

“

APRENDAMOS
POR
INSPIRACIÓN
Y NO POR
DESESPERACIÓN.

”

ÍNDICE especial millennial

"Aprendamos por inspiración y no por desesperación."



Dani
García **04**



Lucía
Sánchez **08**



Iria
Magide Rey **12**



María
Dorrego **18**



Tania
Enríquez **22**



Ignacio
Pérez **26**



Víctor
Tenreiro **32**



Laura
Fernández **36**



Raúl
Navarro **40**



Victoria
Reigosa **44**



A black and white portrait of Dani García, a man with short dark hair and a light beard, looking directly at the camera. He is wearing a light-colored, vertically striped shirt. The background is a light-colored brick wall. The portrait is partially obscured by a large black rectangular box containing the text 'DANI GARCÍA' in white serif font.

DANI GARCÍA

Fotos:
Dani García

La selección de perfiles tecnológicos es una de las funciones más importantes hoy en día. Hablamos con Dani García, IT Recruiter en Indra, para conocer su visión y su experiencia en este mundo.

V.- Selección de perfiles tecnológicos en Indra. ¿Es difícil?

DG.- Más que difícil, yo creo que es una cuestión de insistencia porque vivimos en un mundo en el que la competencia es muy dura. Cada vez, la gente está mejor formada y preparada para desarrollar una determinada labor y, además, el sector IT es muy competitivo.

V.- Es un sector diferente, ¿no?

DG.- Sí. Hay que entender que a día de hoy es un sector totalmente distinto a cualquier otro. En el resto de

sectores, o al menos en la mayoría, las empresas reciben candidaturas de profesionales interesados en formar parte de X empresa. En cambio, en el sector IT la relación empresa-profesional es a la inversa. Tú, como empresa, debes buscar a los profesionales y demostrarles qué beneficios tiene tu empresa y cuál es el valor añadido que les puedes ofrecer. Este proceso, aunque no parezca especialmente difícil, se complica si tenemos en cuenta que la demanda de profesionales informáticos es muy superior a la oferta.



V.- ¿Son perfiles muy demandados, actualmente?

DG.- Sí, con el proceso de transformación digital que estamos viviendo en las empresas, estos perfiles se están convirtiendo en elementos clave de las organizaciones.

V.- ¿Y decías que hay que insistir?

DG.- Con lo de insistencia me refería a que es necesario hablar con muchos candidatos. No hay muchos profesionales que tengan los conocimientos requeridos para determinados puestos informáticos, por lo que es necesario hablar con muchos candidatos y valorar cuáles son sus conocimientos y habilidades antes de encontrar al adecuado. Y una vez encontrado el adecuado es necesario hacer esa labor de atracción y conseguir que se incorpore al proyecto que le estás ofreciendo.

V.- ¿Has aprendido a ser insistente?

DG.- La insistencia, el intentarlo una vez más, el trabajar duro sin venirse abajo es algo que se va mejorando cada día

"AL DESEMPEÑAR ESTE PUESTO HE APRENDIDO A ELIMINAR PREJUICIOS".

quieras o no. Y digamos que para ser un buen recruiter, la paciencia y la insistencia son dos requisitos básicos o fundamentales, ¿es una carrera de fondo!

V.- ¿Y qué más has aprendido además de insistencia y paciencia?

DG.- Se aprenden un montón de habilidades que, incluso, se pueden extrapolar a la vida personal. Una de las cosas más importantes que he aprendido al desempeñar este puesto es la eliminación de los prejuicios. Es algo que te enseñan cuando estás en la carrera o Máster de forma teórica, pero somos humanos y en nuestro subconsciente siempre

"APOSTAR POR LA DIGITALIZACIÓN CREO QUE ES ADAPTARSE A LO QUE ESTÁ POR VENIR. ESTANCARSE Y NO EVOLUCIONAR EN ESE SENTIDO, PUEDE HACER QUE EN UN FUTURO TENGAS QUE CAMBIAR DE MANERA OBLIGADA Y SIEMPRE ES MÁS DIFÍCIL Y COSTOSO".

—DANI GARCÍA, IT RECRUITER EN INDRA

tenemos algún prejuicio o algún estereotipo que en la práctica es difícil de corregir. Hacer selección te enseña a ser una persona más imparcial, que es capaz de separar los prejuicios internos y centrarse únicamente en el objetivo. En mi caso, como estamos hablando de perfiles mayoritariamente técnicos, lo que importa es la experiencia técnica, los conocimientos de determinadas tecnologías, el know-how, etc. Debes centrarte en el objetivo realmente importante y apartar cualquier tipo de subjetividad.

V.- ¿Y cómo ves la relación entre tecnología y RR.HH.?

DG.- La tecnología es una gran aliada para los Recursos Humanos y, obviamente, para el resto de sectores o

departamentos. La transformación digital está cambiando las organizaciones de manera muy positiva, sobre todo a la hora de gestionar el capital humano. Y se convierte en una ventaja muy grande a la hora de captar, seleccionar y retener talento en la empresa.

V.- ¿Qué deberíamos incluir en Recursos Humanos?

DG.- Desde la humilde opinión de alguien que, prácticamente, acaba de empezar en esto, creo que deberíamos implantar nuevos parámetros que permitan medir la productividad y la trascendencia de las acciones de Recursos Humanos y así hacer más visible la importancia que tienen en el funcionamiento

de cualquier equipo u organización. La tecnología es algo que nos ha permitido dar grandes pasos en este sentido y creo que vamos por el buen camino.

V.- ¿La tecnología lo ha cambiado todo?

DG.- La irrupción de la tecnología en las empresas ha cambiado la forma de hacer las cosas: ha permitido agilizar muchos procesos y mejorar la forma en la que medimos el rendimiento, el engagement y otros aspectos clave para el desarrollo del negocio, la forma de comunicarse, de formarse, etc. En definitiva, la tecnología lo ha cambiado todo y creo que de manera muy positiva. Hay que ver las nuevas herramientas digitales como una oportunidad para generar valor, corregir aspectos e, incluso, mejorar la cultura empresarial. Apostar por la digitalización creo que es adaptarse a lo que está por venir. Estancarse y no evolucionar en ese sentido, puede hacer que, en un futuro, tengas que cambiar de manera obligada y siempre es más difícil y costoso.

"Hay que ver las nuevas herramientas digitales como una oportunidad para generar valor, corregir aspectos e incluso mejorar la cultura empresarial".

V.- ¿Cómo te ves dentro de diez años?

DG.- Nadie sabe qué puestos de trabajo habrá en unos años, esto cambia muy rápido y quizás muchos realicemos funciones o trabajaremos en puestos que a día de hoy ni existen. Sin embargo, creo que estará relacionado con la tecnología y eso es algo que me gusta. Me gustaría combinar tecnología y gestión de personas. También me gustaría tener las habilidades y la experiencia necesaria que me permitiesen emprender y gestionar mi propio negocio. Sé que es un camino con muchos obstáculos, pero creo que también es algo muy reconfortante, poder gestionar algo que tú mismo has creado y que puede ayudar también al desarrollo de otras personas gracias a tu idea.



Dani García
IT Recruiter en Indra



LUCÍA SÁNCHEZ

Fotos:
Lucía Sánchez
Ferreiro

Hablamos de cambios: tecnología, selección y feedback; con Lucía Sánchez Ferreiro, Técnico de RRHH en Bysidecar.

V.- Hablemos del futuro, Lucía ¿Cómo te ves dentro de diez años?

LS.- Sobre todo, espero haber crecido profesionalmente. Ya lo he hecho, pero me gustaría seguir haciéndolo. Me encantaría echar la vista atrás, ver esa trayectoria ascendente y ver todos los retos a los que me he enfrentado y cómo los he superado.

V.- Cuéntanos algún reto.

LS.- Ahora mismo, lo que se me viene a la cabeza, pues lógicamente es el COVID-19. La necesidad de

adaptarse en tiempo récord, de instaurar teletrabajo para toda la compañía en un par de días y ser capaces de que todo fuese bien. Fue un gran experimento y, la verdad, estamos encantados con la respuesta de los trabajadores de Bysidecar.

V.- Hablemos de más cambios. ¿Por cuál empezamos?

LS.- La selección ha evolucionado. Tenemos que adaptarnos a otro tipo de perfiles más digitales, más tecnológicos y analíticos... Además, es



imprescindible tener un plan de inbound recruiting para atraer a candidatos, ya que este tipo de perfiles suele estar cómodo y bien remunerado. Es necesario atraerlos de otra forma y venderles el proyecto. La selección tiene ahora esa parte comercial, tenemos que ir a buscar a los candidatos y convencerles para que se enamoren de tu proyecto. Esto va ligado a las nuevas profesiones. Desde que estoy en Bysidecar, cada día busco perfiles distintos, digitales, por supuesto, ya que se trata de una consultora digital; pero sobre todo muy especializados. Eso es algo que me llamó mucho la atención: la exigencia de perfiles muy especializados.

V.- Parece que la tecnología ha influido en todos los sectores.

LS.- Sí. A mí me encanta todo lo digital y todas

"IMPRESCINDIBLE TENER UN PLAN DE INBOUND RECRUITING PARA ATRAER A CANDIDATOS".

las nuevas herramientas o aplicaciones nuevas. Me fascina trastear en todo, pero ¡desde pequeñita!

V.- ¿Y Recursos Humanos tiene que digitalizarse?

LS.- Los departamentos de Recursos Humanos tienen que ir adaptándose también internamente a las nuevas tecnologías. Yo creo que en esto la gente está concienciada y, cada vez más, optan por nuevas herramientas que faciliten la

"LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO ES CLAVE PARA DAR FEEDBACK A LOS EMPLEADOS. NO SOLO SABER SI LO ESTÁ HACIENDO MAL O BIEN, SI NO POR DETECTAR QUÉ PUEDE CAMBIAR PARA IR MEJORANDO".

—LUCÍA SÁNCHEZ, TÉCNICO DE RRHH EN BYSIDE CAR

automatización, para que así las personas que formamos parte de los departamentos de Recursos Humanos, nos centremos en tareas que aportan más valor.

V.- ¿Qué te gustaría tener tecnológicamente ahora?

LS.- Me encantaría tener un chatbot para poder resolver preguntas frecuentes sobre la nómina. Las respuestas serían: te ha subido el IRPF, se ha incluido un variable, se regulariza a lo largo del año (ríe).

V.- Y más allá de la tecnología, ¿qué otra esfera es clave para las empresas hoy en día?

LS.- Además de la tecnología, creo que la evaluación del desempeño es clave para dar feedback a los empleados. Cada vez más, el empleado demanda más feedback.

V.- ¿Que le digamos lo que está bien y lo que está mal?

LS.- No solo saber si lo está haciendo mal o bien, que también, si no por detectar qué puede cambiar para ir mejorando. El feedback es

imprescindible para ir creciendo y mejorar.

V.- Y como profesionales de Recursos Humanos, ¿cómo podemos mejorar? Dame feedback.

LS.- Pues como todos. Hay que ir progresando y adaptando los departamentos de Recursos Humanos al nuevo paradigma.

V.- ¿Cuál es el nuevo paradigma?

LS.- Por ejemplo, como ya dije, en el entorno digital tenemos que conocer nuevos perfiles profesionales, nuevas formas de reclutamiento, estrategias de inbound recruiting, establecer una gestión diferente de estos perfiles para la retención del talento...

"En el entorno digital tenemos que conocer nuevos perfiles profesionales, nuevas formas de reclutamiento, estrategias de inbound recruiting, establecer una gestión diferente de estos perfiles para la retención del talento..."

V.- Ante de acabar, ¿qué es lo que te gusta de los Recursos Humanos?

LS.- ¿Ahora es cuando tengo que decir porque me gustan las personas? (Se ríe)

V.- Es una posibilidad, sí.

LS.- A ver, en realidad, me gusta trabajar para y por las personas, por eso me metí en este mundo. Me parece increíble ver cómo la gente crece dentro de una organización y darle las herramientas para ello: formación, planes de carrera, programas de desarrollo... Es muy gratificante seleccionar a alguien y luego ver cómo ha crecido e incluso promocionado. Y además, tengo muchas anécdotas. Trabajar con personas es lo que tiene, que es también muy divertido y te puede pasar de todo.



Lucía Sánchez Ferreiro
Digital Player
Técnico de RRHH en Bysidecar



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

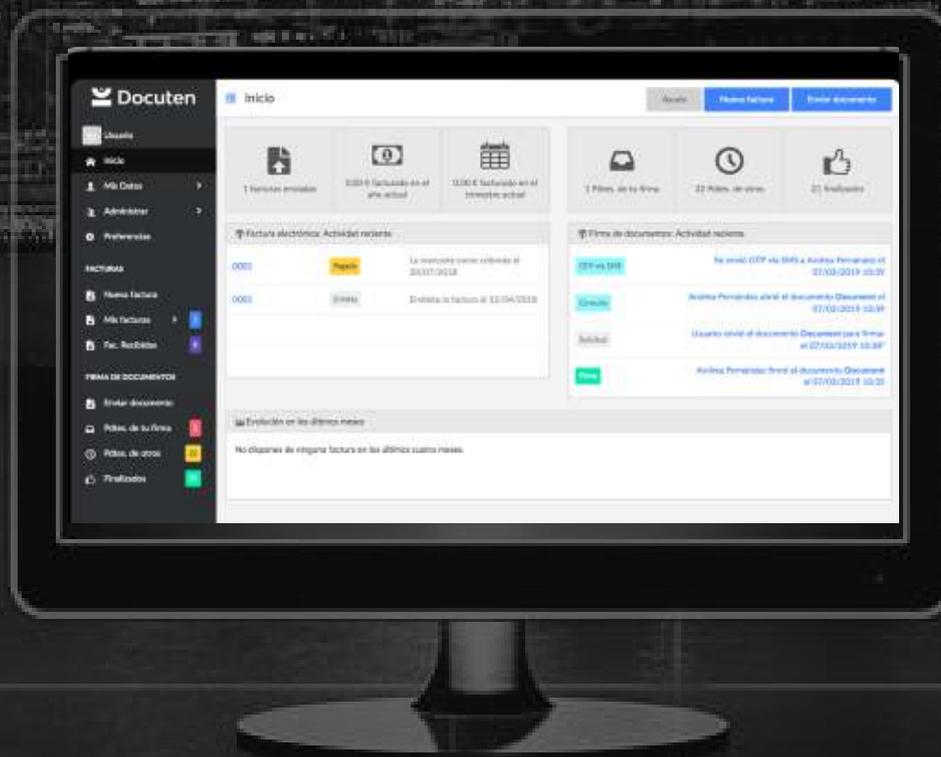
REVISTA VEINTE DE RECURSOS HUMANOS
TE INVITA A DESCUBRIR

DOCUTEN

PLATAFORMA DE FACTURA
Y FIRMA DIGITAL



Docuten



REVISTA VEINTE DE RECURSOS HUMANOS
TE INVITA A DESCUBRIR

HRider

SOFTWARE DE EVALUACIÓN DEL
DESEMPEÑO Y FEEDBACK 360°





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



TANIA ENRÍQUEZ

Fotos:
Tania Enríquez

Hablamos con Tania Enríquez, Técnico de RR.HH. y docente en la Fundación-Escuela de Relaciones Laborales de A Coruña.

V.- ¡Hola, Tania! ¿Cuéntame algo que hayas vivido trabajando en RR.HH.?

TE.- Sin duda, la anécdota que no me canso de contar, una y otra vez, ocurrió en mi primer día de trabajo en el departamento de Recursos Humanos, cuando trabajaba en ABANCA.

V.- ¿Y qué ocurrió?

TE.- En aquel momento, ABANCA gestionaba unos 6.000 trabajadores. Lo que ocurrió provocó un giro de 180º en mi actitud. Fue el primer contacto profesional con mi

jefe. Acababa de terminar mis estudios universitarios de postgrado y estábamos él y yo solos en una sala, con lo que eso intimida a una recién llegada. Después de una calurosa acogida y una charla cercana concluye su intervención sentenciando: “Tania, no me importa que pierdas 1.000.000 euros; lo que me importa y valoro es que me lo cuentes cuanto antes”. Esta frase fue la que marcó un antes y un después en mi carrera profesional y supuso un choque con la realidad. En ese momento, me di cuenta que dos de los grandes pilares de los Recursos Humanos son la confianza y la responsabilidad.



V.- Sí, son dos valores esenciales, lo acepto.

TE.- Y son bidireccionales, Se comportan como un gran mecanismo engranado a la perfección.

V.- ¿Qué te gusta de los Recursos Humanos?

TE.- Esa pregunta la suelo formular yo en mis sesiones formativas.

V.- ¿Y qué te responden?

TE.- Las respuestas más comunes suelen incidir en el siguiente mensaje: “me dedico a los Recursos Humanos porque me gustan las personas”. Y mi siguiente pregunta es: “¿Y a quién no?”.

V.- ¿Y a quién no?... ¿Qué es lo que le gusta a Tania?

TE.- Los Recursos Humanos me gustan porque me permiten estar en constante evolución, aprendiendo día a día de la mano de profesionales, jefes o compañeros, empapándome de su conocimiento para crecer y conseguir ser un poquito mejor. En mi opinión, como

"LOS GRANDES PILARES DE LOS RECURSOS HUMANOS SON LA CONFIANZA Y LA RESPONSABILIDAD".

acostumbro a decir, la vida tiene que ser y es un aprendizaje diario. Todo lo bueno que venga es una consecuencia del trabajo y de la actitud diaria, de la oportunidad que se presenta cada día; pero esto requiere calma, porque, para mí, la diferencia no está en ir rápido y tener prisa, sino en aprender mucho cada día, aunque sea despacio.

V.- ¿Esa fue la razón para haber estudiado Recursos Humanos?

TE.- La verdad es que desde pequeña he vivido rodeada de familiares que se dedican al mundo de la empresa, directa o indirectamente, y siempre me ha llamado la atención la complejidad que supone gestionar el talento, saber

"ESTAMOS RODEADOS DE PERSONAS QUE PIENSAN Y DEBEMOS BENEFICIARNOS DE ESE TALENTO QUE HEMOS CONTRATADO, POR EL QUE ESTAMOS APOSTANDO. NO PODEMOS LIMITARNOS A CONSIDERAR A LAS PERSONAS COMO SIMPLES "ROBOTS", QUE EJECUTAN SU TAREA SIN MÁS. HAY QUE SABER ESCUCHAR".

—TANIA ENRÍQUEZ, TÉCNICO DE RECURSOS HUMANOS Y DOCENTE EN ERLAC.

reconocer lo que aporta la marca personal de cada uno. Tenía claro que mi carrera profesional se orientaría de algún modo hacia la empresa. En el momento de tomar la decisión, con 18 años y mucha presión, tenía el corazón dividido entre dos mundos: la enseñanza y la empresa.

V.- ¿Cuál ganó?

TE.- Decidí no dejar de lado ninguno, sino intentar que fuesen complementarios. A día de hoy, después de adquirir experiencia y experiencias, compatibilizo el trabajo en un departamento de Recursos Humanos con la docencia universitaria.

V.- ¿Crees que hay que cambiar algo?

TE.- Estar en Recursos Humanos te obliga a modificar tanto tu pensamiento como se modifican el entorno y las circunstancias. Hoy podemos tener una visión y el año que viene otra diferente. Todo depende del momento que te toque vivir, y el ejemplo más evidente es la crisis que estamos padeciendo por causa de la COVID 19. Pensando esto, lo primero que hay que cambiar es a nosotros mismos.

V.- ¡Touché! ¿Cómo es eso?

TE.- Debemos volvernos más flexibles para adaptarnos al cambio constante y, sobre todo, aprender a escuchar.

En Recursos Humanos cada día nos salpica una nueva tendencia a la que tenemos que adaptarnos, casi sin tiempo, de hoy para mañana. Además, estamos rodeados de personas que piensan y debemos beneficiarnos de ese talento que hemos contratado, por el que estamos apostando. No podemos limitarnos a considerar a las personas como simples “robots”, que ejecutan su tarea sin más. Hay que escuchar.

"Debemos volvernos más flexibles para adaptarnos al cambio constante y, sobre todo, aprender a escuchar".

V.- Imagínate que estamos en el 2030. ¿Cómo te ves dentro de diez años?

TE.- Esa pregunta recuerdo que me la formuló por primera vez Javier Cebreiros cuando yo estudiaba el Máster en Dirección y Gestión de Personas de la Fundación-Escuela de Relaciones Laborales de A Coruña (ERLAC). Mi respuesta fue espontánea: “no tengo ni idea”. Esa pregunta dejó un poso en mí, porque días después estaba preocupada por no alcanzar a imaginar qué sería de mí en 10 años. En aquel momento me preguntaba a mí misma: pero Tania, ¿Cómo no lo vas a saber?

V.- ¿Y ahora?

TE.- La realidad es que, a día de hoy, sigo sin saberlo. Lo que sí sé es cómo me gustaría vivir esos 10 años de tránsito: creciendo y desarrollándome involucrada en proyectos profesionales diferentes, como hasta ahora; viviendo nuevas experiencias, aprendiendo de mis errores pasados y esperanzada en alcanzar la madurez profesional. Hoy tengo claro que no me gustaría renunciar a ninguna de mis dos pasiones: empresa y universidad; aunque el tiempo y las circunstancias pueden revolucionar mi vida y mi pensamiento. Lo importante es hacer lo que quieres hacer y decidir hacia donde quieres ir. Ya se encargará la vida de ofrecernos oportunidades para demostrar nuestra valía. ¡Hay que seguir avanzando!



Tania Enríquez
Técnico de Recursos Humanos
Docente en ERLAC



IGNACIO PÉREZ

Fotos:
Ignacio Pérez
González

Actitud, empresa saludable y estar actualizados. Claves que nos comenta Ignacio Pérez González, Capital Humano en NO-KO.

V.- De monitor de surf a trabajar en Recursos Humanos.

IP.- Sí, trabajé muchos años como monitor de surf en verano mientras estudiaba la carrera y el Máster. Recuerdo que un verano, un alumno de Madrid, de los muchos que veranean en el norte de España, que lideraba una importante empresa española, venía como otros años a las clases con un regimiento de hijos, sobrinos, tíos, primos... y un día, al finalizar el curso de surf, me dijo que tenía mucho carisma, que me desenvolvía muy bien con todo el mundo: niños, padres, compañeros, socorristas y que era un tío despierto, que mostraba mucho interés.

V.- ¿Y qué le dijiste?

IG.- Le conté que estudiaba relaciones laborales y lo que pretendía en el futuro y me dijo: “trato con mucha gente en mi día a día y sé que te va a ir bien, seguro. Al final, la formación tarde o temprano la puede tener cualquiera, pero la actitud, las ganas y el carisma son cualidades muy difíciles de adquirir, es algo innato. Si el día de mañana tienes en tu mente ir a Madrid, llámame”.

V.- Interesante.

IP.- No sé si me lo dijo por la emoción, por el subidón



de salir del agua un buen día de sol y olas... aunque, en realidad estaba nublado y algo revuelto... o porque le caía bien; pero me ilusionó y me dio un pequeño empujón para valorarme más y seguir el camino marcado.

V.- ¿Le dejaste huella, marca?

IP.- Yo creo mucho en la marca personal. Ahora que estoy “al otro lado de la barrera” y hago muchas entrevistas, me doy cuenta de que la gente tiene un estereotipo, en mi opinión equivocado, de lo que debe contestar, de cómo estar en una entrevista, de la forma de expresarse...

V.- ¿Intentar quedar bien, engañar...?

IP.- No me refiero a mentir o engordar el CV, que se nota mucho. Se trata de que la gente tiene que crear una “marca personal” propia adaptada a sus características y conocerse bien para saber cuáles son sus puntos fuertes y saber mostrarlos en cualquier

"LA GENTE TIENE QUE CREAR UNA MARCA PERSONAL ADAPTADA A SUS CARACTERÍSTICAS".

entrevista, porque, al final, si no eres tú, tarde o temprano se va a notar.

V.- ¿Y cuando estabas del otro lado?

IG.- Las veces que hice una entrevista, me mostré tal y como soy. Valorando mis puntos fuertes pero consciente de mis puntos débiles para intentar mejorarlos o reforzarlos. Desde entonces, siempre que algún amigo tiene una entrevista y me pregunta, les digo lo mismo: sé tú mismo y muéstrate como eres.

V.- Carisma y actitud son innatos. ¿Y estudiar Laborales?

IP.- Carisma y actitud me los inculcó desde pequeño mi hermano mayor. Siempre ha sido un referente para mí de esfuerzo, sacrificio y constancia. RR.LL lo estudié porque mi

"LAS EMPRESAS QUE APUESTAN, DE VERDAD, POR PROGRAMAS DE EMPRESA SALUDABLE Y POR EL CUIDADO DE SUS EMPLEADOS, SON EMPRESAS MUY BIEN VALORADAS POR SUS CLIENTES INTERNOS Y EXTERNOS Y POR TODA LA SOCIEDAD".

—IGNACIO PÉREZ GONZÁLEZ, CAPITAL HUMANO EN NO-KO

padre y mi tío tienen una asesoría en Oviedo. Creo que desde pequeño estaba influenciado. Además, mi tío materno es graduado social, lo cual me viene muy bien porque, a día de hoy, le consulto algunas dudas (se ríe).

V.- Sé que trabajáis en NO-KO en Capital Humano ¿te gusta?

IP.- La verdad es que tengo mucha suerte porque salí del Máster y empecé en NO-KO y estoy viendo todas las áreas de RRHH. Me gusta porque estás en contacto con la gente, conoces muy bien toda la empresa, todos los días son diferentes. Me gusta, la comunicación interna, también.

V.- En NO-KO trabajáis por la salud de las personas, y por tanto, por la salud de las empresas. ¿Has visto algún cambio en este campo?

IG.- Creo que, poco a poco, se están cambiando muchas cosas. Gestionamos programas de empresa saludable en algunas de las empresas más punteras del panorama nacional y conocemos bien a su población, sus procedimientos, sus problemáticas, etc... y lo que puedo decir es que las empresas que apuestan, de verdad, por este tipo de programas y/o por el cuidado de sus empleados, independientemente del tamaño que tengan, son empresas muy bien valoradas por sus clientes internos y externos y por toda la sociedad...

y todo ello afecta directamente en sus ingresos.

V.- Y además de la "empresa saludable" como uno de los grandes cambios a los que estamos asistiendo. ¿Qué otros cambios percibes?

IP.- Estamos en una época de cambios, de desarrollo tecnológico muy fuerte donde surgen nuevos perfiles profesionales.

V.- Ya salió la tecnología... claro, eres millennial.

IP.- No, yo no me considero millennial. Sé que por edad lo soy, pero no me considero como tal. En mi casa no hubo un ordenador hasta que cumplí los 13 años. Nunca fui de ordenadores, videoconsolas... La verdad es que suena a cuento de abuelos, pero considero que los niños de hoy en día, están perdiendo muchas cosas que generaciones anteriores vivimos y que nos han hecho ser como somos, ya que no teníamos ni queríamos móvil, ordenador o tablets. Yo todavía me acuerdo de grabar canciones en cinta de la radio y tampoco soy tan mayor, que no llego a la treintena (se ríe).

V.- Pero se te da bien la tecnología.

IP.- Lo que sí es cierto es que creo que, aunque no hayamos convivido con ello desde pequeños, nos hemos sabido adaptar a la tecnología y controlarla con cierta destreza y facilidad.

"Nuestro trabajo cambia casi diariamente con el avance de la sociedad y los nuevos escenarios".

V.- Me estabas hablando de cambios, perdona.

IP.- Sí, creo que el papel de Recursos Humanos es estar abierto en todos los sentidos y saber que nuestro trabajo cambia casi diariamente con el avance de la sociedad y los nuevos escenarios. Es nuestro deber, saber adaptarse a los cambios y estar a la vanguardia de las novedades como el teletrabajo, la formación gamificada... Tenemos que ser un elemento fundamental del cambio.



Ignacio Pérez González
Capital Humano en NO-KO

A black and white portrait of a man with a beard and short dark hair, smiling. He is wearing a dark V-neck sweater. The background is dark with two large, light-colored, rounded shapes behind him.

VÍCTOR TENREIRO

Fotos:
Víctor Tenreiro
Ferstadt

Víctor Tenreiro, "not just another IT Recruiter". Tecnología, automatización, datos. ¿Hablamos de amenaza o de oportunidad?

V.- De jugar al fútbol americano y llegar a la selección española al mundo de los RR.HH. ¿Cómo es eso, Víctor?

VT.- En tercero de carrera empecé a jugar Fútbol Americano y vi el impacto tan grande que tenía cada individuo sobre la organización en su conjunto. Qué importante era la incorporación de grandes talentos y la formación de los mismos.

V.- Incorporar talento. Esa es una función de RR.HH.

VT.- Lo que más me gusta de trabajar en RR.HH. es, en pocas palabras: "sacar a la gente del paro". Cuando

empecé a trabajar, no habíamos salido aún de la crisis financiera y nos vimos inmersos en la de la deuda europea. Con una tasa de desempleo del 25%, cada contrato que hacía en aquel momento en una ETT., era toda una victoria digna de celebración.

V.- ¿Y cómo es ahora en el sector de las tecnologías?

VT.- Desde hace un lustro tengo la suerte de estar en el sector IT, en donde el empleo es pleno y el reto aquí es el de "humanizar la profesión". Me gusta contactar a posibles candidatos a través de LinkedIn haciendo un



mensaje que pueda hacer sentir lo bueno que tiene la compañía, mientras intentamos enviárselo solo a gente que le suponga una mejora. Lo personalizamos con todo lo que hayamos podido leer de su experiencia. Cada día hay más recruiters que utilizan el envío masivo de mensajes enlatados ajenos del peligro que ello conlleva.

V.- ¿Peligro?

VT.- Si no personalizas el contacto, ¿qué impide que te sustituyan por un robot? De ahí viene mi título de LinkedIn: "Not just another IT Recruiter". Es fenomenal recibir las respuestas de los candidatos que aprecian el tiempo que hay por detrás, incluso cuando solo te responden para darte calabazas, educadamente.

V.- ¿Es un peligro la automatización?

VT.- Tenemos la amenaza de la automatización de todos los trabajos que se hayan deshumanizado y el reto de encontrar a las personas para puestos que aun no se han creado.

"TENEMOS LA AMENAZA DE LA AUTOMATIZACIÓN DE TODOS LOS TRABAJOS QUE SE HAYAN DESHUMANIZADO Y EL RETO DE ENCONTRAR A LAS PERSONAS PARA PUESTOS QUE AUN NO SE HAN CREADO."

V.- ¿Estamos en un momento de cambios?

VT.- En una charla aprendí que el cambio es algo que ocurre naturalmente, mientras que el progreso es una cualidad humana. Piénsalo: tanto nuestro entorno, como nuestro cuerpo, están en constante cambio, pero solo podemos progresar cuando hay un objetivo y un esfuerzo por detrás. "No somos un participio, sino un gerundio. No estamos hechos del todo, sino que nos vamos poco a poco haciendo". Aunque estas palabras son de Ortega y Gasset, se las escuché por primera vez a Mario Alonso Puig para explicar el gran margen de maniobra que tiene el ser humano para reinventarse. En

"SI APRENDEMOS A
EXPRIMIR LOS AVANCES
TECNOLÓGICOS A
NUESTRO FAVOR, NUNCA
SE CONVERTIRÁN
EN TERMINATOR, QUE
NOS VENGA A QUITAR EL
EMPLEO".

—VÍCTOR TENREIRO, IT RECRUITER
CONSULTANT EN ERNI

la educación reglada nos enseñaron a memorizar y razonar sobre eventos pasados, pero no nos prepararon para ir adquiriendo nuevo conocimiento por nuestra cuenta, y menos a la velocidad actual. Tenemos que abrazar este nuevo futuro que se presenta y encontrar las oportunidades que aparecen. Sería interesante dejar de requerir X años de experiencia para un puesto, y testear cuánto tardas en aprender algo nuevo.

V.- ¿Y se puede?

VT.- En una organización pude hacerlo y los resultados eran realmente espectaculares. Es fundamental tener una base de conocimiento, pero el mundo cambia tan rápido

que el pasado explica cada vez menos del presente. Esto se ve con la gestión de la pandemia. Las naciones que mejor lo han atajado han sido las que más rápido se han reinventado, en especial Corea del Sur, donde incorporaron el uso del dato para el seguimiento de población infectada ¡Espectacular!

V.- Los datos ¿tienen tanta importancia?

VT.- No estamos ante Skynet sino junto a Jarvis. Si la UE se puso tan estricta con las cookies es por algo. Ahora Google tiene tanta información de nuestros viajes que puede avisarte de un atasco provocado por un accidente, mientras te propone una ruta alternativa. Y, si les dejases,

podrían mandar un e-mail a tu jefe advirtiéndote de que tardarás más. Lo mejor es que lo hacen de manera "gratuita" para nosotros. En las manos equivocadas puede ser peor que el 1984 de George Orwell pero, a día de hoy, actúa como un aliado al igual que Jarvis, la IA de Tony Stark en las películas de Marvel. Resistirse es igual de absurdo como negar que el tabaco mate o que las vacunas no sirvan de nada. Si aprendemos a exprimir los avances tecnológicos a nuestro favor, nunca se convertirán en Terminator, que nos venga a quitar el empleo.

V.- Valor profesional y productividad, entiendo.

VT.- El presente ofrece la oportunidad de generar cada vez más beneficio por persona, Facebook genera 1,2 millones de dólares por empleado. Internet permite escalar una empresa en una décima parte del tiempo del que hacía falta antes. Ya no es necesario montar una infraestructura física. Como dice Juan Carlos Cubeiro: "estamos en una época en donde el capital sobra: los préstamos, emisión de deuda récord, crowdfunding, business angels, capital de riesgo, etc.; pero el talento escasea".

"No estamos ante Skynet sino junto a Jarvis."

V.- ¿Y qué podemos hacer desde RR.HH.?

VT.- Es imposible dar el salto hacia una gestión por objetivos si cuando firmas la relación laboral con la organización solo ponen las horas. El Estatuto de los Trabajadores y los convenios colectivos deberían abrir la puerta a que algunos trabajos de oficina vengan regulados por objetivos, tanto a nivel de horarios como de retribución, sin obligar a que la única manera de hacerlo sea darse de alta como autónomo. Aunque sea un gran fan de Dan Pink, no todos podemos ser ciudadanos de la Free Agent Nation de la que habla. En contrapartida, la responsabilidad también recae sobre la dirección que debe establecer unos objetivos SMART y empujar por esta mentalidad. El presencialismo y calentar la silla no ayuda a nadie. Por otra parte, con el analfabetismo prácticamente erradicado en los países de la OCDE, deberíamos de abordar la tasa de personas que aún no saben enviar un e-mail o hacer una videollamada, que según escuché en una ponencia la semana pasada se sitúa entre el 20 y 30% de la población.

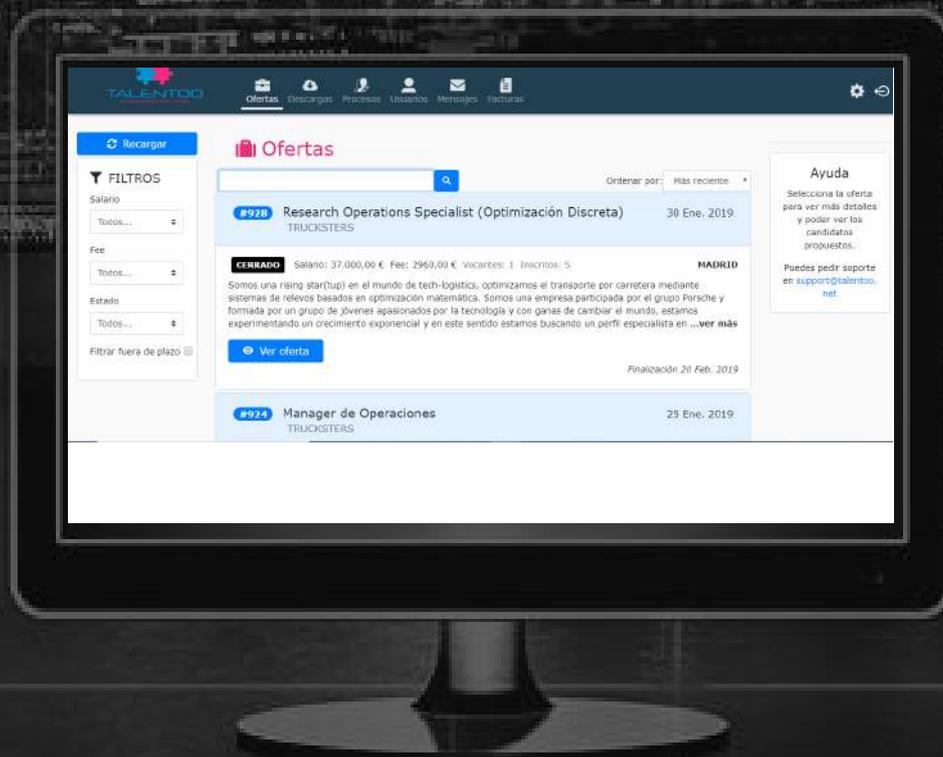


Victor Tenreiro Ferstadt
IT Recruiter Consultant en ERNI
@Vik_Vang

REVISTA VEINTE DE RECURSOS HUMANOS
TE INVITA A DESCUBRIR

TALENTOO

CONECTAMOS EMPRESAS Y
SELECCIONADORES. MODELO A EXITO

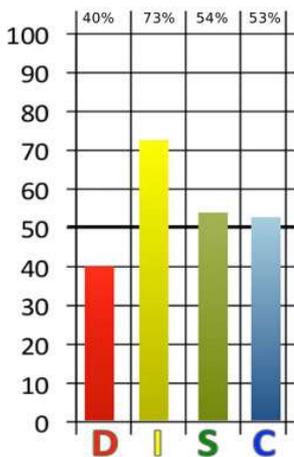


WWW.REVISTAVEINTE.COM

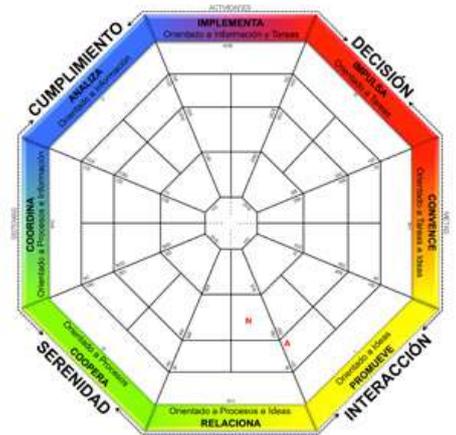
DISC

Selección y desarrollo del talento humano

Análisis de comportamiento humano



Para ti o para tu equipo. Conoce de manera rápida y sencilla cuáles son tus fortalezas y tus áreas de mejora, cómo te perciben los demás y cómo reaccionas de forma natural. ¡Desarrolla el talento humano de tu organización!



Avalado por:



INTERNATIONAL
INSTITUTE

AHORA, YA PUEDES UTILIZAR LA
HERRAMIENTA DISC DE REVISTA VEINTE



LAURA FERNÁNDEZ

Fotos:
Laura Fernández León

Laura Fernández León nos cuenta su experiencia profesional en el campo de los Recursos Humanos y su relación con el márketing y la estrategia de la empresa.

V.- Hola, Laura. Tienes ya una trayectoria profesional ¿Has aprendido o sacado alguna conclusión de ella?

LF.- De la breve trayectoria profesional que tengo recorrido, sí que he podido sacar diferentes conclusiones desde mi experiencia y edad. Una es que hay que aprovechar las oportunidades que se pueden dar por el camino, pero solo hay que aceptar aquellas que te aporten valor en tu trayectoria profesional y te ayuden a conseguir tus objetivos.

V.- ¿Y la otra?

LF.- Que es muy importante saber gestionar el tiempo en uno mismo.

V.- Grandes enseñanzas, desde luego. ¿Qué has realizado en Recursos Humanos?

LF.- Actualmente, he podido conocer y trabajar en la gestión y administración de personal, donde he podido ver la relación laboral entre la empresa y



los empleados; selección de personal, desde la creación de la oferta hasta dar la bienvenida y facilitar la integración de las incorporaciones; y, de forma muy reciente, la aplicación del márketing digital a la imagen de la empresa para atraer a potenciales clientes.

V.- ¿Ha sido una buena elección dedicarte a RR.HH.?

LF.- Conforme he ido conociendo todos los campos que engloba Recursos Humanos, pude cerciorarme a mí misma que fue una elección acertada. Hace dos años, pude cursar un Máster en dirección de Recursos Humanos, donde pude aprender y conocer, desde una visión global, todos los campos de aplicación de tal disciplina.

V.- ¿Y qué te gusta más?

LF.- Me gusta la gestión y administración de personal, pero también la aplicación de la estrategia empresarial

"ENCONTRAR ESA MARCA PERSONAL QUE ES DISTINTIVA Y QUE TE HACE SER INTERESANTE Y DIFERENTE AL RESTO DE LAS PERSONAS",

y del márketing a los Recursos Humanos, desde la marca empleado a la marca empresa. También es fundamental que mis rasgos de personalidad son compatibles con Recursos Humanos.

V.- ¿Qué rasgos?

LF.- La empatía y la comunicación, por ejemplo.

V.- Marca empresa, marca empleadora, ¿y las personas deberían hacer márketing, también?

LF.- Hoy en día, las personas están muy preparadas y hay que saber diferenciarse por medio de tu personalidad, conocimientos y

"UNA EMPRESA ESTÁ FORMADA POR PERSONAS UNIDAS POR UN OBJETIVO EN COMÚN Y LA EMPRESA SE FORMA O SE DESTRUYE POR LA CALIDAD O EL COMPORTAMIENTO DE SU GENTE. LO QUE DISTINGUE A UNA EMPRESA SON LAS PERSONAS Y SUS COMPETENCIAS".

—LAURA FERNÁNDEZ LEÓN, ASESORA JUNIOR
DEPARTAMENTO RECURSOS HUMANOS EN LEIALTA

experiencia y saber transmitir a los demás qué es lo que sabes, cómo lo realizas y cómo eres.

V.- ¿Hablas de Marca Personal?

LF.- Sí, encontrar esa marca personal que es distintiva y que te hace ser interesante y diferente al resto de las personas. Creo que es muy importante que cada persona pueda definir qué es, a lo que realmente se dedica y cuáles son sus conocimientos y experiencia acerca de lo que ha podido realizar en su trabajo.

V.- Y comunicarlo, entiendo.

LF.- Unido a tu personalidad, lo más importante es comunicarlo y reflejarlo en las herramientas profesionales, como LinkedIn. Poder transmitir ese mensaje de uno mismo, es una ventaja muy competitiva sobre el resto.

V.- ¿Y qué hacemos con la marca "recursos humanos"?

LF.- Tal y como hemos podido ver con el avance del mundo, cómo ha cambiado la forma de trabajar y las necesidades de las personas, creo que es necesario

transmitir el mensaje de que Recursos Humanos no se ciñe a gestionar la parte burocrática de la relación entre empresa y empleados, sino que RR.HH. es un área fundamental en la estrategia de una empresa.

V.- ¿Por qué?

LF.- Porque una empresa está formada por personas unidas por un objetivo en común y la empresa se forma o se destruye por la calidad o el comportamiento de su gente. Lo que distingue a una empresa son las personas y sus competencias. Solo es a través de los Recursos Humanos que los demás recursos se pueden utilizar con efectividad y diferenciación.

"Solo es a través de los Recursos Humanos que los demás recursos se pueden utilizar con efectividad y diferenciación".

V.- Hablemos de competencias. ¿Te consideras digital?

LF.- Sí, me considero una persona muy digital. Mi desarrollo como persona en las diferentes etapas de mi vida ha estado muy relacionado con las nuevas tecnologías desde temprana edad. Mi generación ha crecido con las herramientas digitales y, hoy en día, es impensable poder desarrollar tu trabajo sin utilizar un ordenador o móvil como soporte.

V.- ¿Y las otras generaciones?

LF.- Pienso que las generaciones anteriores a la mía son cada vez más digitales, debido a la forma de configurar toda aplicación o programa de forma muy intuitiva. Este es un mensaje que nos transmiten los programadores. La tecnología se queda en nuestros espacios profesionales de forma permanente.



Laura Fernández León
Asesora Junior
Departamento RR.HH. en LEIALTA



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.
@raulnavarroraya
www.raulnraya.com



VICTORIA REIGOSA

Fotos:
Nagore Carrillo

Hablamos con Victoria Reigosa, Presidenta de la Asociación de estudiantes Nova Hércules y Vocal de la Asociación Interuniversitaria de Estudiantes de RR.LL., RR. HH. y Graduados Sociales.

V.- Desde la asociación, ¿qué le decís a los alumnos/as sobre el grado de Relaciones Laborales?

VR.- El primer día de curso, a los nuevos alumnos les hablo sobre la gran oportunidad que es estudiar en ERLAC, la Fundación-Escuela de Relaciones Laborales de A Coruña. No es sólo un título, es una oportunidad para crearte como profesional, crear tu propia marca personal, tu identidad. Sin duda, a mí, me ha cambiado la vida y, por ello, estoy eternamente agradecida.

V.- Marca personal mientras estudias. ¡Muy interesante!

VR.- La marca personal es lo que nos diferencia del resto de profesionales: por qué yo, y no otra persona. Desde que empecé la carrera, muchos profesores nos hablaban de la importancia de la actitud a la hora de desarrollarnos como profesionales, sin saber nosotros que nuestra carrera profesional empieza el primer día de Universidad. Durante estos tres años, a diferencia



de otras de mis compañeras y compañeros, he hecho dos carreras paralelas: por un lado, la académica y por otro, la personal. He aprovechado y exprimido cada oportunidad que nos han otorgado: desde ir a congresos y organizarlos, a ir a eventos, escribir artículos o participar en mesas redondas y debates.

V.- En esos congresos y experiencias de las que hablas, suelen surgir oportunidades que en el aula no suceden.

VR.- Sí, ahora mismo, recuerdo un viaje de vuelta de un Congreso. De camino al aeropuerto de Málaga, a las seis de la mañana, junto con mi director de grado, Jesús Vázquez, y una compañera. Decidimos que era buena idea quedarnos a charlar en la puerta del mismo antes de realizar el control. Dicha conversación, hizo que perdiésemos el vuelo y tuviésemos que quedarnos siete horas más en el aeropuerto, esperando al próximo vuelo.

"LA MARCA PERSONAL ES LO QUE NOS DIFERENCIA DEL RESTO DE PROFESIONALES: POR QUÉ YO, Y NO OTRA PERSONA."

V.- ¿Siete horas perdidas?

VR.- No. Ya te puedes imaginar la desesperación que teníamos en ese instante mi compañera y yo, con lo cansadas que estábamos. Pero las siete horas pasaron más rápido de lo que pensábamos: entre siesta y siesta y las interesantes conversaciones que mantuve con mi director, que a día de hoy, pese al cansancio, las recuerdo con afecto. A punto de embarcar, nos encontramos con, para mí, uno de los mejores profesionales del mundo de la Inspección de Trabajo, no solo por su gran labor, sino por su capacidad de comunicación: hace que todo parezca

"LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS VIENEN PARA QUEDARSE, O TE ADAPTAS Y CRECES, O TE QUEDAS ATRÁS."

—**VICTORIA REIGOSA BLANCO, PRESIDENTA
ASOCIACIÓN NOVA HÉRCULES Y VOCAL EN
AERELABO.**

más fácil. Cualquiera que le conozca, sabe de lo que hablo. Le había escuchado hablar en muchas ponencias y algún que otro congreso, pero la verdad, me impactó verle. Es una persona a la que admiro mucho como profesional, un ejemplo para mí: Demetrio Fernández.

V.- ¿Y qué más te han permitido aprender todas esas actividades?

VR.- Conocí una nueva perspectiva del uso de las redes sociales. Observo como los más jóvenes exponemos nuestra vida: dónde estamos, qué hacemos, con quién lo hacemos y cómo lo hacemos. La gente de mi edad, utiliza las redes sociales sin saber el daño colateral

que puede crear el publicar todo lo que se hace en cualquier instante. Mientras que otros, a través de las redes sociales, hemos creado nuestra propia marca personal. Al final, la marca personal es nuestra identidad en el mundo laboral, por lo que es necesario saber cuidarla. Para ello, es muy importante mantenerse activo, formarse y, cómo no, publicarlo. Es importante que todo lo que hagas llegue a un colectivo o público determinado.

V.- ¿Te consideras nativa digital?

VR.- ¡Por supuesto que sí! Los millennial hemos crecido junto con la progresiva y acelerada evolución del mundo

digital. Esto ha facilitado la adaptación a la tecnología. Una adaptación, que hemos incorporado tanto en nuestra vida cotidiana como en la profesional o académica. Las nuevas tecnologías vienen para quedarse, o te adaptas y creces, o te quedas atrás. Pero no te voy a mentir... sigo imprimiendo los apuntes en papel.

VR.- Por cierto, ¿se sabe para qué sirve estudiar un grado en Relaciones Laborales?

VR.- Creo que muchas de las empresas y personas que conforman la sociedad tienen una visión limitada sobre los Recursos Humanos y su departamento. La mayoría piensan que los Recursos Humanos tan solo cubren la selección de personal o, por el contrario, los despidos. Claramente no es así. Los Recursos Humanos abarcan mucha más materia. El grado de Relaciones Laborales es una carrera multidisciplinar, con especialidades en diferentes áreas: asesoría, auditoría, dirección y gestión de Recursos Humanos, Inspección de Trabajo, Mediación o Prevención de Riesgos. Competencias todas ellas para ejercer como expertos en el ámbito del trabajo y de sus relaciones.

V.- ¿Qué es lo que más te llama la atención?

VR.- Lo que más me llama la atención de todo esto, es el poder velar por los derechos del trabajador y de la empresa, el papel del Graduado Social y el valor de la justicia social.

"Los trabajadores necesitan una seguridad económica y una estabilidad en sus puestos de trabajo."

V.- ¿Y qué crees que hay que cambiar?

VR.- En el mundo laboral no hablaría de cambios, sino de evolución. En pleno siglo XXI, no podemos permitir las situaciones que se presentan. Desigualdad, desprotección y precariedad laboral, son los términos más preocupantes. Para que una sociedad funcione, el mercado laboral tiene que funcionar, los trabajadores necesitan una seguridad económica y una estabilidad en sus puestos de trabajo.



Victoria Reigosa
Presidenta Asociación de Alumnos y
alumnas de Fundación ERLAC
Vocal en AERELABO

VEINTE

RECURSOS HUMANOS

—
REVISTA VEINTE

WWW.REVISTAVEINTE.COM

MAYO
2020