8º Premio Literario

RRHHDigital

Con el patrocinio de

PSICOSOFT

8º Premio Literario RRHHDigital

Sonia Jadraque Cabanillas

Ganadora del 8º Premio Literario RRHHDigital

HYUNDAI MOTOR ESPAÑA, S.L.U.

Head of Human Resourcesand General Affairs.

Profesional de RRHH con MBA y más de 15 años de experiencia en diferentes sectores (retail, hostelería, ONG´s y ahora automoción) con gran implicación en el negocio y hacia el cliente interno y externo.

Tengo gran capacidad de adaptación, y de generar equipos altamente motivados para conseguir los objetivos estratégicos a través de un clima laboral único.

Experiencia

Profesora Asociada del Master de RRHH
Universidad Europea
Oct. de 2015 – actualidad

Head of Human Resourcesand General Affairs
HYUNDAI MOTOR ESPAÑA
Mar. de 2010 – actualidad

Associate Professor at HR Master
ICADE
2003 – actualidad

HR manager at NGO
Fundación Entreculturas
2005 - feb. de 2010

HUMAN RESOURCES MANAGER
STARBUCKS COFFEE COMPANY
Oct. de 2002 - sept. de 2005

Gerente de Recursos Humanos
Grupo Vips
Jun. de 2000 - sept. de 2002

"MI PRIMER DIA"

Ninoni, ninoni, ninoni... la alarma del móvil por fin sonaba! Qué noche más larga, esa noche antes de mi primera incorporación laboral... bueno laboral, como son las cosas ahora, pero era en una empresa, multinacional, nada menos, mis padres estaban orgullosos, y yo sorprendentemente también. Bueno en mi caso era una importante mezcla de emociones encontradas: ilusión, orgullo, nervios y vergüenza... ¿vergüenza? Pues sí, aún recuerdo cuando le pregunté a la chica de recursos humanos, que me dio la noticia de que había sido el elegido, qué ropa tenía que llevar... yo, que siempre he sido el más "echaopalante" de la pandilla, yo, el que había hecho el Erasmus más complicado y lejos de todo territorio explorado...en Reijkiavik! Yo, me había sentido muy raro comprándome esos pantalones que llaman "chinos" la verdad que no sé por qué, yo hasta ahora no he visto a muchos chinos con esos pantalones... en fin que me disperso, serán los nervios del primer día.

Y luego el momento chaqueta con camisa pero sin corbata... o tengo que llevar corbata? En las entrevistas veía a la gente de la oficina vestida de formas diversas, ahora que lo pienso, eso va por categoría? Por edad? O por tipo de empresa? Vaya, yo que estoy algo viajado me empiezo a dar cuenta que este mundo de las empresas tiene códigos propios que desconozco, ahora me pregunto, existe un código para eso? Si pregunto a la gente de la oficina lo sabrán? O me dará cada uno su versión? Echando la vista atrás como todas las que me entrevistaron eran chicas pues eso no me dio muchas pistas. Otra idea que me salta a la cabeza, ¿es que todas las personas que trabajan en recursos humanos son chicas? No tengo mucha experiencia en entrevistas, pero sí en mandar currículos y siempre me ha respondido una chica y de los tres procesos en los que he participado eran chicas... otra nota mental a tener en cuenta.

Ya en el desayuno no puedo ni escuchar los doscientos consejos que me están soltando tanto mis padres como mi hermano mayor, que si tu escucha y mira qué hacen los demás, que si no preguntes mucho pero tampoco quedes de "empanao", si no te enteras pregunta pero no mucho. Pero entonces: ¿pregunto o no pregunto? Y mi madre resuelve el dilema con ese arte que tienen las madres:" Pues hijo ni mucho ni poco, lo que tú vayas viendo" (como la sal del puchero, lo que te va pidiendo). Sorprendentemente con el hambre que tengo casi no me cabe nada y prefiero salir pronto porque lo del atasco como excusa para el primer día no queda bien.

Me subo al coche, busco mi última playlist en Spotify para llegar a tope de energía, es el primer día, que no se diga, soy el nuevo, el joven, uf! Vuelve el carrusel de emociones: ilusión, orgullo, nervios y vergüenza... vergüenza otra vez? Pero Juan qué te pasa, esto se te empieza a ir de las manos y aún no te has incorporado. Para, respira, como en el video ese del motivador de Youtube

de respira y lucha por lo que quieres, y con esfuerzo y coraje, inspira, expira, inspira, expira... Y Los Ramones a tope en el coche, sí, soy un clásico pero es que eso de que los jóvenes no sabemos de música es otro de los mitos, en mi casa se escuchaba de todo, así que mi playlist es una mezcla de las últimas novedades con los clásicos de los 80 y 90. Ahora que lo pienso eso lo mismo me ayuda para las conversaciones esas del primer momento, cuando no sabes qué decir, además claro, son todos como mis padres, qué pereza, rodeado de viejunos todo el día de lunes a viernes hasta las 5, me está entrando un bajón que no sé si me ayuda para enfrentar este primer día. Venga Juan, vaaaaamos como dice Nadal, vaaaaamos.

En medio del atasco intento parar un poco mi mente, pero es difícil, me invento conversaciones que pueden ocurrir, rebusco en mi memoria anécdotas de mi estancia en Reikiavik, eso siempre ha dado mucho juego, pero claro, tengo que omitir todo lo"políticamente incorrecto" para un entorno de trabajo, o sea las fiestas y lo divertido... bueno como el tema de la diversidad cultural, y el clima siempre está de moda pues intentaré enfocarme a eso, vaya si hay alguien joven van a pensar que soy un muermo... bueno Juan, no adelantes acontecimientos.

Ya he llegado, pero qué es esto? Dónde dejo el coche? Si los días que vine a las entrevistas se podía aparcar sin problemas? Uf! No puedo retrasarme, venga concéntrate algún hueco tiene que haber, en las calles paralelas o subido a la acera, anda que si me quitan el coche el primer día...sí que estás positivo Juan, así vas a causar una impresión estupenda. Sale un coche, definitivamente el día va mejorando, quepo y stop! Coche bien aparcado y aún con 10 minutos para la hora acordada. Son las 08:50 horas de la mañana y parece que me he terminado una prueba del "ironman"... esto va a ser así todas las mañanas? Qué stress, si todavía no he empezado a trabajar, ya entiendo a mis padres cuando salen ya enfadados de casa y llegan por la noche con el mismo humor...

Entro en el edificio, hoy lo miro con otros ojos, ya soy parte de él, vamos a estar juntos al menos un año de beca, van entrando junto conmigo un montón de personas de edades y aspecto diferentes, algunos te sonríen como con condescendencia, otros ni se percatan de tu existencia, la mayoría ensimismado en sus pensamientos y con cara de necesitar un café antes que un saludo, y lo que más me llama la atención es que pocos, muy pocos, con corbata o sin ella, con tacones o botines, pocos sonríen. ¿Dónde está ahora eso que me comentaron en las entrevistas de que había buen clima? Si lo entendí bien, se refería a buen rollo, no? Pues debe de ser a partir de las 12 porque ya te digo yo que antes de las nueve ni está ni se le espera.

Me acerco a la chica de recepción, esa sí, esa sonríe como si estuviera incluida esa cláusula por contrato, cuánto se lo agradezco!! Me presento:

- Hola soy Juan López, había quedado con Marta de Recursos humanos,

- Hola Juan, ya me acuerdo de ti, al final lo conseguiste y me alegro, bienvenido. Espera aquí un minuto que la aviso.

WOW! Qué es esto, por qué no clonan a esta chica y la ponen en todas las esquinas de esta oficina, uf! Juan, que se te va otra vez, concéntrate que viene la de RRHH.

- Hola Juan, bienvenido, ¿qué tal estás? ¿Qué has hecho con el coche?

(pero bueno ¿esto es parte de la inocentada del primer día, que no te cuentan que no se puede aparcar por las mañanas y por eso te ponen las entrevistas por la tarde? Juan concéntrate que esto ya es en tiempo real, no te la puedes jugar a graciosillo)

- Hola Marta, sí, me he dado cuenta que es un poco complicado, pero he tenido suerte, y he aparcado correctamente.

- Pues eso es empezar bien, porque es una aventura lo del aparcamiento cada mañana. Si te parece te acompaño a tu sitio y si quieres vamos a tomar un café antes de la ronda de presentaciones y la formación de acogida sobre la empresa, su cultura y valores y la inducción en el puesto.

De camino a lo que va a ser mi mesa para los próximos 12 meses notaba cientos de pares de ojos sobre mí, cómo andaba, qué decía, cómo vestía, qué hacía al llegar a la mesa. A mí me faltan sentidos para intentar captar tanta novedad, los sonidos del tecleo del ordenador, de las conversaciones de fondo, algunas con un tono bastante activo para sertan pronto por la mañana, un móvil sonando... vaya, pero qué es eso, ¿unas risas? A las 9 de la mañana? Ah no! Ya me extrañaba, con esas miradas sobre mí, el nuevo, no me pegaba que la gente fuera tan distendida tan pronto por la mañana. El olor a café si que inunda la sala, ¡cuánto consumo diario!... pues a mí que no me gusta, tendré que tomarlo para socializar? ya sé que todo se "cuece" en la máquina del café y tengo que entrar en ese círculo o estaré fuera... otra opción es fumar, pero por ahí sí que no paso.

Vaya caras, es que ¿no se acuerdan de lo que era el primer día? ¿Por qué me miran así? ¿Es que no tienen sobrinos jóvenes, por qué les parezco tan diferente? Vale que al final no me he puesto la corbata, pero así a simple vista, la mitad de la gente a mi alrededor tampoco la lleva.

Definitivamente tengo razón, si pregunto no hay un criterio claro, están los clásicos que se sienten cómodos con su disfraz de oficina de lunes a viernes, y los más 'progres' que no les apetece nada ponerse la corbata cada día porque les resulta incómoda y como ellos dicen, no les aporta nada.

Oigo a Marta de fondo, creo que me tengo que concentrar porque empezamos la ronda de presentación y me tengo que aprender algún nombre porque si no voy mal... empezamos por mi jefe, sonríe Juan ... comienza el juego.

Con el patrocinio de

PSICOSOFT

8º Premio Literario RRHHDigital

Belén Bueno

Accésit- 8º Premio Literario RRHHDigital

SANTILLANA

Directora de Recursos Humanos.

Experiencia

Directora de Recursos Humanos
Santillana
enero de 2015 – actualidad

Profesora | Master en Dirección y Desarrollo de Liderazgo
OBS Business School
enero de 2016 – actualidad

Profesora | Master de Edición
Universidad Complutense de Madrid
junio de 2014 – actualidad

Responsable Directivos & Compensación Global
Santillana Global
noviembre de 2010 – diciembre de 2014

Gerente de Recursos Humanos | Administración y Compensación
PRISA
junio de 2000 – octubre de 2010

Técnico de Recursos Humanos Generalista
BT
1998 – 2000

Consultor Junior
FASTER
octubre de 1997 – mayo de 1998

“PERO ¿¡¡¡QUÉ NOS PASA A LOS DE RECURSOS HUMANOS!!!?”

Llevo un tiempo observando, más del que me gustaría, que en las secciones deEmpleo, Directivos y/o Emprendedores&Empleo, etc., de la prensa económica oinclusive en diarios y revistas de nuestro sector hay una creciente opinión de que “Recursos Humanos ha muerto o va a desaparecer”. Y querido y querida colegade oficio, debo de confesar que estoy absolutamente de acuerdo.

Así que basta ya de “boleros laborales”, de victimismo y periodos de hibernaciónestériles y pongámonos en marcha ya, porque o TRANSFORMAMOS nosotros, losexpertos en Gestión de Personas, el rol y lo adaptamos a las nuevas necesidades deeste cambio de época o lo harán otros y acabaremos siendo protagonistas de unnuevo artículo “Crónica de su muerte anunciada: R.I.P. por RRHH”.

Y si leer hasta aquí te ha generado cuando menos algo de incomodidad, objetivocumplido, ya que con este artículo sólo pretendo animar y/o concienciar a loscientos de excelentes profesionales de Recursos Humanos que, en esta larguísimacrisis hemos sido uno de los mayores “damnificados” viéndonos inmersos, en mayoro menor medida dependiendo de la empresa y sector, en realizar procesos dereducción y control de costes, ERE’s, desinvertir en formación, etc. Hemos invertido
ingentes cantidades de energía y tiempo en funciones que, si bien necesarias enciertos momentos del negocio, son como mínimo poco motivadoras y retadoraspara todos aquellos que creemos que el valor más importante de cualquierorganización son las PERSONAS y su TALENTO.

Si, por el contrario, te ha sonado a “pasado”, te doy la enhorabuena por ser de los que ya han iniciado el cambio, y confío en que continúes leyendo y te anime acompartir lo emprendido.

Pero para los primeros, no nos vengamos abajo, porque estamos de ¡suerte! Según las conclusiones del informe global de Manpower presentado en el Foro EconómicoMundial de Davos el pasado mes de enero, sobre nuevas skills Recursos Humanosserá la segunda área donde más va a crecer el empleo por detrás de IT. Así que esun excelente momento para liderar la transformación de la función y hacer lo que
mejor sabemos hacer: Gestionar Personas y no sólo recursos.

Pero cuando me refiero a que la función tiene que transformarse, quizá no me refiero a una transformación únicamente digital o de denominación, como venimoshaciendo (Personal a Recursos Humanos a Capital Humano a Gestión dePersonas a Experiencia del Empleado…), me refiero a una transformación ennuestra contribución al negocio y a los profesionales de la organización, ya que:

"El verdadero reto de Recursos Humanos es la adaptabilidad a los nuevos modelos y necesidades de todos los profesionales que componen la organización y no la digitalización, ésta es una herramienta más"
- Belén Bueno

Y bien, después de este bonito manifiesto de realidad optimista ¿Por dónde empezamos?

Me gustaría compartir, sin pretender ser dogmática y a modo de "titular", cómo veo yo la reinvención de la función de Recursos Humanos en esta nueva etapa, y paraello me voy a apoyar en pensamientos de muchos otros y en los míos propios, queson de absoluta aplicabilidad al mundo de Recursos Humanos.Para una transformación real tenemos que trabajar conjuntamente en tres aspectosestratégicos generadores de cambio:

Liderazgo

· Comunicación. Entendido como un dialogo, una conversación y no como un discurso retórico donde solo comunica y/o dirige uno. Así que no seamos tacaños con nuestros diálogos con los profesionales y repensemos siestamos utilizando adecuadamente los nuevos canales que nos permiten las tecnologías.

Me viene a la cabeza la película *Up in the Air*, donde la dirección pretende innovar y optimizar costes sustituyendo a la persona por una máquina en unproceso de despido… el resultado ¡catastrófico! Y es que, piensa un minuto,si pudieses elegir ¿qué preferirías? que te despidiese, felicitase o reconociesetu trabajo ¿una máquina o una persona? Yo sin lugar a dudas, y llámameclásica, una persona.

Una de las pocas cosas que hoy por hoy -quién sabe en el futuro- no puede tener una máquina es la empatía. ¡Pero nosotros sí! Viene con el equipamiento de serie o se aprende a desarrollarla.

“La calidad de tu liderazgo depende de la calidad de tus conversaciones”
— Álvaro González Alorda

· Entusiasmo “inteligente”. La capacidad de entusiasmar desde la realidad genera compromiso en los equipos. Revierte directamente en resultados positivos para el negocio.

· Personalización. Tenemos que ser capaces de gestionar la diversidad, ya sea generacional, cultural, motivacional, etc., y gestionar la experiencia del empleado en nuestra organización de una manera más “humana” sabiendo que no hay soluciones únicas para todas las personas.

Cultura Organizacional

· Aprendizaje Continuo. El aprendizaje es adictivo, una vez que empiezas nunca acabas, pero bendita “adicción”.

“En tiempos de cambio, quienes estén abiertos al aprendizaje se adueñarán del futuro, mientras que aquellos que creen saberlo todo estarán bien equipados para un mundo que ya no existe”
— Eric Hoffer

Creo que somos unos afortunados por vivir en una era donde el acceso al conocimiento, en muchos países, está a golpe de click; tenemos acceso a multitud de cursos gratuitos en prestigiositas universidades a través de los MOOC (Miríada X es una de las más populares y con un alto nivel de a blogs de expertos, redes sociales, prensa e investigación especializada, etc.

Eso sí, no conviene confundir información con conocimiento, ya que “todo lo que es Googleable es información, no conocimiento”-

No me voy a detener, pero sí me gustaría citar en la figura del “Mentor”, dentro o fuera de la organización, y si no, siempre quedarán los libros, un mentor que nunca falla.

· Espíritu Maker. En un mundo donde el cambio es una constante, es más valioso y rentable arriesgar y salir en beta, antes de pararse y quedarse atrás por una excesiva búsqueda de la excelencia. Aquí entra en juego el trabajocolaborativo, en el que no me voy a detener ya que es una realidad dondelas tecnologías funcionan como acelerador y facilitador de los nuevosmodelos de trabajo.

· Desarrollo Apreciativo. Las evaluaciones basadas en detectar áreas de mejora y planes de acción enfocados a rellenar GAPS hace que se pierda talento por el camino, y creo que hoy en día sirven para poco, ya que muchas veces sólo son vistas como un proceso burocrático.

¿Por qué no detectar los verdaderos talentos de los profesionales?
En la educación ya se está haciendo, Howard Gardner y su famosa teoría de "Las Inteligencias múltiples" viene a evidenciar que cada uno de nosotros tiene habilidades y destrezas distintas que de manera natural que se afloran desde la infancia. Pero ¿por qué de adultos nos empeñamos en rellenar GAPS?
Recursos Humanos sabe cómo identificar el verdadero talento, démosle el valor que se merece la capacidad de detectarlo, desarrollarlo y ubicarlo en el sitio más adecuado dentro de la organización.

Desarrollo de Competencias Clave

· Creatividad e Innovación. La innovación de arriba abajo está obsoleta, todos los profesionales de una organización pueden innovar y aportar ideas, ¿porqué desaprovecharlas?

En el ámbito de los Recursos Humanos hay profesionales que ya han
implantado procesos innovadores dentro de sus organizaciones. Me vienen a la cabeza tres referentes dentro del mundo de la Transformación e Innovaciónen Recursos Humanos que ya lo han hecho o lo están haciendo. Me tomo lalicencia de citarles ya que para mí son muy inspiradores: Teresa Niubó, AndrésOrtega y Álvaro Vázquez, ¡aunque seguro que hay muchos más!Creo que compartir conocimiento y experiencias es parte del proceso de innovación. Innovar no implica reinventar la rueda. Si otros lo han hecho ya, ylo han hecho bien, ¿por qué no inspirarte en ellos?

· Flexibilidad. Que los cambios son vertiginosos y continuos es una obviedad que ya he mencionado, pero hoy más que nunca hay que desarrollar lacapacidad de adaptarnos a los nuevos modelos y desprendernos de creenciasy modelos tradicionales, que, si bien fueron útiles en el pasado, están obsoletos o no cubren las necesidades actuales. No podemos gestionar aprofesionales del siglo XXI con modelos de aprendizaje y trabajo del siglo XX.

· Pensamiento Crítico. No pasa nada por pensar distinto, es más, la alquimia del pensamiento crece si hay diversidad de pensamientos.

Como Recursos Humanos debemos facilitar los canales necesarios dentro de la organización para que no se dé el famoso efecto HIPPO "TheHighestPaidPerson'sOpinion". Escuché por primera vez este término a Pere Rosales, CEOde Inusual, uno de los mayores referentes en Cultura y Liderazgo Innovador,y me fascinó. Os animo a que le sigáis, si es que no lo hacéis ya. ¡Elaprendizaje está garantizado!

Y dicho todo esto, tomemos esta oportunidad, un poco abrumadora si se ve en conjunto, con mucho humor y motivación. Y empecemos a pensar, ¿cuál es el pasomás pequeño que te atreves a dar?

Gracias por leer hasta aquí, si es que es el caso.

Astrid Nilsen

Accésit - 8º Premio Literario RRHHDigital

PRAXAIR

Sr Manager de RRHH y Comunicación Interna

Experiencia

Sr Manager de RRHH y Comunicación
Praxair
Abr. de 2013 – actualidad

Escritora - El guardián de recuerdos
Grupo Planeta

Escritora - La extranjera
Grupo Planeta

Manager de RRHH & Comunicación
Bankof America, posteriormente Avant Tarjeta EFC
Dic. de 2005 - abr. de 2013

"De pronto, el miedo"

El agosto pasado, durmiendo en una muy calurosa y típica noche de verano madrileña, sonó mi teléfono a la una de la madrugada. Cuando vi en el teléfono *Mamá* pensé que había tenido un problema con el ordenador. Mi madre jamás me llamaría para eso a esas horas, pero el estar dormida te juega malas pasadas.

No era el ordenador, por supuesto. No era una buena noticia, era mala. Tampoco muy mala, porque mi padre sobrevivió y hoy sigue siendo el *vikingo fuerte,* como cariñosamente le llaman mis amigos, que puso todas sus fuerzas por salvar su vida heroicamente, sí heroicamente, y lo logró.

Pero muchas noches, cuando me acuesto o me despierto en mitad de la noche, tengo miedo a que el teléfono suene. Antes de agosto del año pasado nunca lo tuve.

Es curioso el miedo, no solo por su irracionalidad; de pronto un hecho te abre la puerta a un mundo de posibilidades que antes no contemplabas. El miedo se instala fácilmente para quedarse. Su intensidad puede disminuir, pero no desaparecer.

Muchas empresas han sobrevivido a una fuerte crisis que ya ha cicatrizado o está en proceso de hacerlo. Algunas son sabias y desde el minuto uno han gestionado la incertidumbre y miedos de sus empleados, quienes en un periodo boyante no contemplaban que ciertas medidas pudieran impactarles. Ahora todos sabemos que una crisis puede hacer estragos.

El miedo no puede eliminarse, solo reducirse. Las herramientas más importantes que tiene una empresa ante un fantasmal irracional son escuchar, comprender y comunicar.

Escuchar

Es el primer paso antes de comunicar, aunque normalmente sucede a la inversa o bien ni se ponen esfuerzos en escuchar. **Las preocupaciones** de quienes están más arriba – los que después comunicarán- **no son las mismas** que los demás. Tienen otra posición y más información. O tienen la misma información que los demás pero mayor certeza sobre la misma, lo que les permite descartar la que es falsa.

Comprender

Ponerse en los zapatos de otro es fácil de decir y casi hasta le quita valor al proceso. No olvidemos que para ponerte en los zapatos de otro primero tienes que quitarte los tuyos: la información que tienes, tus prejuicios, tu forma de entender la vida, tu posición, tus vivencias. **Comprender anulándote y dando poder a la persona que tienes enfrente.**

Comunicar

Cuesta tanto hacerlo en las empresas. Comunicas algo y el teléfono escacharrado se pone en marcha rápidamente. O bien el mensaje no llega siquiera escacharrado. ¿Tienes los canales adecuados? ¿Los mandos intermedios están alineados, porque comprenden y no porque sí, con la comunicación de la compañía? ¿Les involucras? ¿Tu mensaje es coherente? ¿Ataca de raíz las dudas o solo *pasando de lado* para no salpicarse mucho? Todas estas preguntas estarán bien gestionadas si se ha realizado un **buen plan de comunicación bidireccional** (escuchar es algo constante) en el que se explica el contexto, el objetivo, las partes implicadas, los mensajes – adaptados a los diferentes públicos pero siempre en la misma línea, es pecado contar algo distinto a los empleados que a los clientes – y una serie de acciones bien definidas.

Ahora que las empresas están cicatrizando sus heridas pueden cometer el error de intentar obviar el pasado y mirar solo hacia el futuro, olvidándose de que las cicatrices dejan marcas visibles que no pueden ni deben ocultarse. Las decisiones que se han tomado se hicieron en un determinado contexto y si no podemos mirar atrás sintiendo que fueron las correctas, tampoco podremos mirar hacia delante sin bajar la mirada.

Mantener esta comunicación cercana es tan importante ahora como en los peores momentos de la crisis. **Ahora se han instalado nuevas realidades que antes no eran posibles**.

Con el patrocinio de

PSICOSOFT

8º Premio Literario RRHHDigital

Natalia Arizcuren

ZAMBON IBERIA

Directora de personas

Experiencia

PEOPLE DIRECTOR SPAIN AND PORTUGAL
ZAMBON, S.A.U.
feb. de 2017 – actualidad

Freelance consultant - People Management andRecruitment
HR STRATEGY AND PEOPLE MANAGEMENT
jul. de 2016 – actualidad

Busines Unit Director ConsumerHealth Care
Chiesi
jul. de 2012 - dic. de 2015

HR Director
Chiesi España, S.A.
jun. de 2009 - ago. de 2012

HR Director
Amgen
sept. de 2000 - dic. de 2007

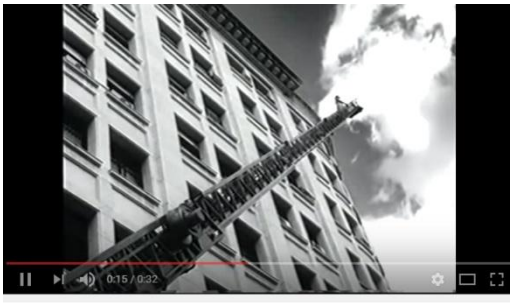
HR Director
Nalco
oct. de 1991 - sept. de 2000

Consultant
TECNICAS FORMACION EMPRESARIAL (T.F.E.)
sept. de 1989 - oct. de 1991

"A QUÉ HUELEN LAS NUBES"

Este fue un spot de televisión realmente revolucionario ya que hablaba de un tema biológico y mundano sin nombrarlo para nada. En la primera parte del anuncio ni siquiera te imaginabas cual es el producto que anunciaban. Se hablaba de poesía ¿a qué huelen los sueños? ¿A qué huele la risa? ¿y la música? ¿a qué huelen las nubes? ¿a qué huelen las cosas… que no huelen? Cuando el producto en sí era para algo diario, oculto, tabú casi y de lo más incómodo. Siendo un anuncio muy innovador, de aquellos que nos acordamos inmediatamente aunque hayan pasado casi 20 años, también fue controvertido porque desconectaba la realidad de un proceso biológico natural de las mujeres, conectándolo con un concepto "poético-happy-flower".

https://www.youtube.com/watch?v=d-p8FxFS1_M



Anuncio Evax Salvaslip-¿A que huelen las nubes? (1999)

Muchos departamentos de RRHH se encuentran hoy en día en la fase de "¿a qué huelen las nubes?". Crean, comunican, -con entusiasmo- e implantan proyectos y procesos preciosos y totalmente desconectados de la realidad del negocio; del latir de lo que piensa y siente la organización. Así que la organización los percibe como una fuente de trabajo añadido y no como una fuente de valor añadido.

Hemos de hacernos dos preguntas de una vez por todas: ¿Para qué está RRHH en la empresa? ¿Cómo está RRHH en la empresa?

Hagamos la pregunta a nuestros equipos, a nuestros colegas, a nuestros CEO's y veréis que sorpresa nos llevamos. ¿Para qué está RRHH en la empresa? Y escuchad, de verdad… (y de paso, otras áreas de la empresa también tendrían que preguntar lo mismo para revisar su status quo).

Nadie puede negar que las personas son importantes, es más, son clave, en las organizaciones. En un mundo tecnológico y global, las personas son precisamente lo que marca la diferencia con la competencia. Es palpable un protagonismo cada día mayor de las Direcciones de RRHH en los Comités de Dirección y las decisiones estratégicas. Empresas que nunca han tenido una Dirección de RRHH, ahora están incorporándola y empezando a desarrollar la parte "soft" del

área (en contraposición a la parte "hard" de toda la vida, de Relaciones Laborales y Administración de Personal)

Sin embargo, si seguimos profundizando en la pregunta, vemos que en la mayoría de las empresas, Recursos Humanos participa en decisiones clásicas, muy clásicas, de la función: costes laborales, planificación de headcount (palabra horrible donde las haya), cobertura de vacantes (que no, atracción de talento), despidos (¡uy! que bien que ahora tenemos a RRHH que los hace), formación (donde estaríamos sin todos esos cursos, talleres, etc..), gestión del desempeño (no siempre con criterios objetivos) y en el mejor de los casos gestión del talento.

Esto es lo que muchas veces nos pide el negocio... "solucióname los problemas, que bastante tengo ya con las ventas y no me robes mucho tiempo de mi agenda". Gestionar personas y explorar el futuro cada día es más complejo y difícil -no siempre estamos preparados para ello- a veces surgen miedos internos inconfesables y con nuestros carácter mediterráneo, tendemos a evitar decisiones y conversaciones que prevemos difíciles o incómodas. Es más fácil dedicarse al negocio puro y duro que a las personas. Con lo cual, los temas de desarrollo de uno mismo y del equipo se suelen quedar rondando en el fondo de la mente diciendo... "la semana que viene sin falta lo hago". En muchos casos, sólo se hacen cuando RRHH se pone pesado con las fechas de cumplimiento y se ve como un trabajo añadido a su rol que genera más presión de tiempo.

Desde luego que RRHH está en las empresas para solucionar problemas (de personas). Si no se tiene vocación de ayuda, mejor dedicarse a otras cosas. Pero su principal misión es ayudar a conseguir mejores resultados de negocio hoy y en el futuro. ¡RRHH está para vender!

Y esto implica responder a las demandas del negocio actuales a la vez que preparar constantemente la organización para avanzar y estar preparado para asumir las necesidades del mañana. Mañana quieres decir dentro de 6 meses o un año. (Todavía hay muchas empresas que hacen planes estratégicos a 5 y 10 años que luego ni miran revisan porque en un año se han quedado obsoletos en su gran mayoría). Muchas organizaciones tienen claro donde quieren estar mañana, pero en el entorno VUCA donde nos movemos, han de estar muy atentas para estar siempre preparadas y ajustar el tiro a una diana móvil. Así que hemos de hacer ver a los que lideran el negocio que tienen la necesidad de ser líderes del siglo XXI, lo cual requiere una muy buena gestión de personas.

RRHH es el mascarón de proa de una organización en constante navegación. Sólo puede hacer ese papel si conoce el negocio y ha establecido una relación de confianza con el resto de la organización. Para conseguir una relación de confianza, se necesita añadir valor. Eso se detecta cuando se integra a RRHH en las reuniones porque es importante su punto de vista; cuando acuden para que se les ayude a decidir en su estrategia futura (no a toro pasado), cuando necesitan movilizar a sus organizaciones, a pensar, a ser mejores líderes, etc.

Lo segundo que nos planteamos es cómo está RRHH en las empresas; No es fácil para RRHH apuntar al futuro a vista de dron y a la vez movilizar a la organización en el día a día. Se necesitan equipos muy preparados, absolutamente enfocados a negocio y con potencia suficiente para movilizar el cambio de forma continua.

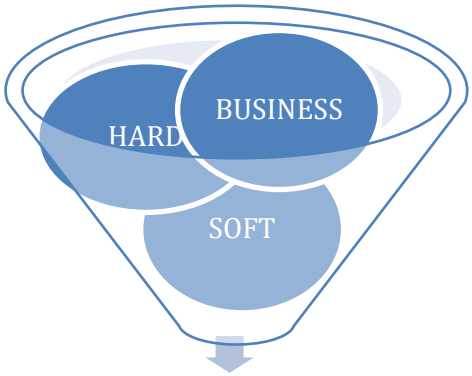
De entrada, el nombre de RRHH tiene que ser cambiado porque tiene connotaciones tan negativas que si se moviliza tanto desde otro Departamento a RRHH, con frecuencia pregunta que ha hecho mal para que le castiguen. Dirección de Personas o Gestión del Talento, Capital Humano son conceptos más acordes con el contenido que le queremos dar [(1)]

¿Y físicamente? ¿Donde está ubicado RRHH? Muchas veces en una ubicación controladora del personal (cerca de la entrada) o bien en el último despacho libre (fue la última figura en incorporase en los Comités de Dirección). Otras veces aislados con puertas cerradas. Ahhh, que es confidencial! En definitiva con muy poco contacto con el latir de la organización. Los profesionales del área de Personas, deberían sentarse muy poco en su mesa y estar constantemente en "casa del cliente" interno. Debería ubicarse físicamente al lado del cliente interno ¿No es eso lo que hacen los comerciales para vender? Eso le permitiría participar y entender todo lo que se hace allí. Lo confidencial ya lo trataremos en alguna sala. No es un problema, es una excusa para seguir estando en la nube.

Respecto a la actitud, existe un cierto sentir victimista que nos lleva a justificar con cierta ansiedad todo el trabajo que se hace en RRHH. Suele haber muchas quejas en la organización hacia RRHH porque no hay confianza y sobre todo porque no se ve el trabajo que se hace. "¡Ay! pero que es que en esta empresa no es importante eso de las personas. Si, hay mucha declaración de intenciones, pero luego no es real" me decía un colega. Salgamos de esta actitud. No he visto a ningún Director/a Financiero/a [(2)] justificar cómo y para que está en la empresa. Expliquemos bien que hacemos, por qué y para qué. Y preguntemos mucho ¿qué pasaría si no hiciéramos…? Demos números y análisis basados en hechos y no en el olor de las nube. Y por dios! y de una vez por todas! Expliquemos que la retención del IRPF de los empleados no nos la quedamos nosotros y no subimos el porcentaje para fastidiar ☺. Hay muy poca cultura en este país sobre conceptos básicos de un contrato o una nómina.

Por lo tanto, sacudámonos el polvo y avancemos hacia una nueva era también en la Gestión del Talento de las empresas. Convenzamos a la organización, incluyendo los CEO's que se puede marcar la diferencia con una buena gestión de las personas. Pero no con discursos de "a que huelen las nubes" sino con datos, hechos y hablando su propio lenguaje de negocio.

Aprendamos el negocio de arriba abajo: productos, clientes, competencia, marketshare, ventas, marketing, supplychain, cuenta de resultados, etc. Si le preguntamos a un comercial por sus ventas, siempre nos dirá que van bien. Da igual como va. Si manejamos bien el CRM de la empresa, podemos tener conversaciones más poderosas basándonos en datos reales. Y no hay mejor manera de aprender que haciéndolo (*Learning by doing*). No es lo mismo escuchar una presentación sobre el plan de marketing que hacerla. Salgamos a la calle a visitar clientes; no una vez, ¡muchas! Cómo parte de nuestro rol. Atrevámonos a gestionar un área de negocio, un proyecto, un producto con toda la responsabilidad que lleva. Cada vez hay más cambios laterales de negocio-RRHH-negocio en las direcciones de RRHH. Es un activo valiosísimo a la hora de generar confianza. Cuando has vivido batallas puedes entender muy bien las cicatrices que tiene el de enfrente y ayudarle a desarrollarse y estar preparado para hoy y para mañana. Además, nos permite aplicar los propios conceptos del negocio a los clientes internos. ¿Por qué no crear un CRM de empleados y hacer inbound marketing según necesidades de cada uno? ¿El reclutamiento de candidatos a través de estrategias de inbound en las redes? ¿Por qué no?



DIRECCION DE PESONAS
SIGLO XXI

Cambiemos el lenguaje. Hablemos en términos de negocio, pero lo que es más importante, huyamos de conceptos que suenan muy bien pero que el resto de la organización no acaba de aterrizarlos. He visto como RRHH explicaba a un equipo de comercial el proceso de "performance management" (en inglés la palabreja). Todos asentían con la cabeza muy atentos. Al finalizar la Directora Comercial preguntó que habían entendido. Silencio... Tradujo en palabras llanas para qué y por qué se hacía aquello y exactamente cuál era su papel de cada uno y su responsabilidad. "Ahora sí, dijo una de ellas al finalizar"

¡Hagamos algo con las políticas! ¡Por dios! ¡Qué rollo! Tenemos cientos de políticas en las empresas que se han de consultar si necesitas saber si puedes cambiar la semana de vacaciones de Semana Santa. El 99% de las personas acaba llamando a RRHH y allí se preguntan para que se molestan en hacer políticas super-perfectas si nadie se las mira. De acuerdo... han de estar escritas y publicadas por motivos legales. Pero si nos movemos en un entorno VUCA y en dos clicks, cómo vamos a hacer que las personas entren a la intranet y clickeen 10 veces antes de llegar a un documento de 10 hojas con 5 párrafos de avisos legales. Busquemos formas ágiles, amables, rápidas y acorde con los tiempos que corren de resolver estas consultas. Y sobre todo confiemos en las personas. Por una minoría que hizo algo mal, no pongamos normas restrictivas para todos que lo único que hacen es coartar la innovación, creatividad y el emponderamiento.

Analicemos más y mejor. Los famosos indicadores de RRHH. Elijamos unos pocos clave y midámoslos a lo largo del tiempo (por cierto, que el tema de personas no es un "aquí te pillo, aquí te mato". Las personas no cambiamos de hoy para mañana. Es un tema del medio/ largo plazo). Diseñemos que indicadores tienen sentido en nuestra organización y que nos den una

información que nos permita rectificar rumbo si es necesario. Igual que revisamos indicadores de negocio y financieros con periodicidad, añadamos los KPI's de personas a nuestras reuniones.

Estamos en la era del talento, de las multigeneraciones –de los milenials y digital natives-, de los knowmands, de la globalización, de la hiperconectividad, del consumismo instantáneo, de la economía colaborativa, del bigdata, del IoT, de la sociedad del bienestar, de mundos emergentes. Estamos en un cambio de era donde las personas son más importante y más clave que nunca. El área de Personas tiene que sacudirse el victimismo, poner rumbo a mejorar los resultados del negocio; bajar de las nubes y ponerse a vender.

(1) http://www.santigarcia.net/2011/12/recursos-humanos-es-momento-de.html

(2) A partir de ahora, emplearé el genérico masculino como indicativo de los dos géneros. Todos los comentarios aplican por igual a hombres y a mujeres, a no ser que se explicite lo contrario.

Con el patrocinio de

PSICOSOFT

8º Premio Literario RRHHDigital

Antonio Blay

TRANSCOMA GRUPO

RRHH

Experiencia

RRHH
Transcoma Grupo
jun. de 2016 –

Formador Capacitador Monitor Profesor
Instituto Avanza de Formación y Desarrollo
abr. de 2016 - jun. de 2016

Responsable Corporativo de Reclutamiento y Desarrollo
Grupo Hospitalario Quirón
sept. de 2011 - jul. de 2015

Responsable Territorial de Selección, Formación y Desarrollo
Prosegur
mar. de 2002 - sept. de 2011

"I CAN'T GET NO SATISFACCION"

Escribir para el **Premio Literario de RRHHDigital** siempre es un reto que no me deja indiferente. No quería perderme la ocasión de participar en su **séptima edición** pero, ¿de qué puedo escribir? ¿No está todo ya muy manido? Y entonces vino a mi mente: **"I can'tget no satisfaction"** y empecé a tararear el famoso tema "Satisfaction" publicado por los **Rolling Stones** en 1965.

Eureka! Ya tengo tema. Por una vez mi obsesiva autoexigencia tuvo la respuesta. Escribiré sobre la satisfacción en el trabajo o lo que es lo mismo, la felicidad. **En mi opinión, si uno no está satisfecho en el trabajo es imposible que pueda ser feliz.** Asimismo, si no eres feliz, difícilmente podrás ofrecer la mejor versión de ti en el día a día, y siendo así, difícilmente la empresa podrá obtener los resultados esperados bien sean en términos económicos, como productivos o de calidad en la prestación de los servicios.

Sí, todo está muy bien pero **¿cómo puedo medir un intangible como la felicidad?** La respuesta es simple, con una **encuesta de satisfacción**, la familiarmente conocida como encuesta de clima. Seguro que no es la primera vez que oyes de ella pero ¿te has preguntado alguna vez el asombroso poder y la cantidad de información que la encuesta contiene?

A continuación voy a exponerte mi punto de vista, basado en mi experiencia profesional, **en 8 puntos básicos**:

1. SI NO VAS A HACER NADA, NO LO HAGAS.

Una afirmación un tanto obvia pero ¿cuántas empresas han lanzado una encuesta de clima para después no hacer nada al respecto? Incontables. En ocasiones porque la máxima dirección "no lo ve" y en otras, se hace pero no se comunica y, al no verse, es como si no existiera.

Debemos ser conscientes de que el sólo hecho de preguntar ya causa un revulsivo y, además, una expectativa. Desde el punto de vista del empleado, me costaría mucho entender que me

preguntaran sobre las cosas que me generan insatisfacción para que luego la compañía no hiciera nada al respecto.

2. PREPÁRATE PARA OIR AQUELLO QUE NO DESEAS.

Desde RRHH debemos ser capaces de convencer a la máxima dirección de las bondades de la encuesta pero también de la importancia que hemos comentado en el primer punto.

Preguntaremos buscando focos de preocupación en diferentes áreas, por ejemplo: entorno de trabajo, condiciones ambientales y de seguridad, la comunicación, la igualdad, etc... y es posible que las respuestas que obtengamos no sean las que esperábamos pero hete aquí la gracia de preguntar.

3. COMUNICA, COMUNICA Y COMUNICA.

En mi opinión, una vez decididos a pulsar la felicidad entre nuestros empleados, debemos ser capaces de comunicarlo debidamente y en tres momentos clave:

a) Antes de lanzar la encuesta.

   Debemos explicar qué vamos a hacer y la importancia que tiene para todos la más amplia participación. Que un empleado sea feliz no sólo depende de él sino de la voluntad de todos. Cuantos más respondan, más fiel será la información que obtengamos.

b) Los resultados de la encuesta y el plan de acción para acometer los focos de preocupación.

   Una vez que las respuestas han sido tratadas tendremos ya detectados los focos de preocupación y, nos gusten o no, debemos comunicar los resultados. Asimismo, tenemos que explicar qué focos vamos a acometer y cómo; es decir, publicaremos también nuestro plan de acción.

c) Los resultados de las acciones que surgieron del plan de acción.

   El momento más idóneo es poco antes de lanzar la siguiente encuesta de clima. Los empleados deben conocer si hemos tenido éxito o no con las acciones surgidas del plan fijándonos en los indicadores que hubiéremos seleccionado. No obstante para cerrar el tema convenientemente, lo vincularíamos a la siguiente encuesta para poder comparar

resultados. De este modo tendríamos dos fuentes de información, la que nos brindan los indicadores por un lado y la que nos brinda repetir la encuesta por otro lado.

4. SATISFECHOS ANÓNIMOS

Para garantizar que las respuestas de los empleados sean sinceras tenemos que garantizar que confían en que va a ser imposible identificarlos y que, en ningún caso, serán ni premiados ni castigados por responder con absoluta sinceridad. Los factores de riesgo en este caso son dos:

I. Que el medio de recepción de encuestas cumplimentadas no garantice el anonimato. Debemos evitar que envíen por mail o que los mandos intermedios las vayan recogiendo una a una. En mi opinión, lo mejor es dejar buzones destinados para ello donde los empleados puedan ir depositando sus encuestas.

II. Que los datos de filiación sean los mínimos posibles. Es esperable que tengas interés en conocer si hay diferencias respecto a la satisfacción según la edad, el sexo, la categoría profesional, la antigüedad, el departamento, etc... y, a pesar de lo útil y valioso que es, juega en tu contra pues el empleado puede pensar que estás buscando la manera de identificarle. Así las cosas, mantén esos datos al mínimo.

5. MANTENER VS CAMBIAR

Cumplimentar la misma encuesta año tras año (la periodicidad la veremos en el siguiente punto) puede traer un efecto de desidia o de aburrimiento y producir que el índice de participación se vea afectado. No obstante de lo anterior cambiar la encuesta por completo, hace que sea imposible comparar la progresión. En mi opinión debemos mantener al menos, entre el 80%-90% de las preguntas de la encuesta e ir introduciendo pequeños cambios adicionales como por ejemplo su aspecto-diseño. ¿Qué preguntas cambiar? Aquellas en las que la satisfacción haya sido muy alta. Ello significa que, por el momento, no son foco de preocupación.

6. ¿OTRA VEZ LA ENCUESTA? ¡PESADO!

Una de las preguntas que te puedes estar haciendo a estas alturas es la de cada cuánto debo pasar la encuesta de satisfacción. En mi opinión es bueno pasarla una vez al año o según el caso, cada dos. Si optas por la segunda opción, no dejes que tu plan de acción y comunicación se

enfríe. Aprovecha para ahondar en los focos de preocupación detectados con cuestionarios específicos para ello.

7. ¿PREGUNTAS ABIERTAS O CERRADAS?

Decididamente, preguntas cerradas o afirmaciones acompañadas de una escala de acuerdo y/o desacuerdo. ¿De cuánto la escala? Depende de la medida en que quieras evitar la tendencia de respuesta central. Los profesionales de RRHH se suelen encontrar muy cómodos en escalas de 5 puntos (5 posibilidades) yendo de la que significa en más desacuerdo hasta la de más acuerdo. Personalmente me gustan las cosas sencillas y confío en que las personas evitan el centro si están claramente posicionadas en un tema. La simpleza la abordaré en el siguiente punto.

No obstante de lo anterior, debemos incluir siempre un campo totalmente abierto para observaciones. Es muy posible que nos hayamos dejado algún foco de preocupación por cubrir y que las personas nos lo puedan evidenciar ahí.

8. TAKE IT EASY

Diseña una encuesta sencilla. En relación a lo anterior yo prefiero afirmaciones a las preguntas pero, en ambos casos, asegúrate de que todas preguntan en el mismo sentido para que tengan coherencia con la escala de respuesta. No hagas una encuesta larga, todo lo que pase de una hoja (2 páginas) empezará a ser visto como tedioso e impertinente. Los empleados ya tenemos suficiente con el trabajo diario, así que, no nos compliques la existencia.

Usa lenguaje llano y entendible y, por favor, aprovecha para incluir un mensaje de agradecimiento que vaya más allá de “muchas gracias”. Debemos ser capaces de transmitir profunda gratitud porque ello nos ayudará a alcanzar la felicidad en el trabajo.

Con todo ello he realizado una reflexión personal (en ocho puntos) de cómo debemos tratar una encuesta de satisfacción o encuesta de clima para alcanzar la felicidad en el trabajo:

1. SI NO VAS A HACER NADA, NO LO HAGAS (pues eso)
2. PREPÁRATE PARA OIR AQUELLO QUE NO DESEAS (ya sabes)
3. COMUNICA, COMUNICA Y COMUNICA (¿te lo repito?)

4. SATISFECHOS ANÓNIMOS (garantiza el anonimato)
5. MANTENER VS CAMBIAR (introduce pequeños cambios)
6. ¿OTRA VEZ LA ENCUESTA?¡PESADO! (no más de 1 al año ni menos de 1 cada 2 años)
7. ¿PREGUNTAS ABIERTAS O CERRADAS? (mejor afirmaciones y un campo abierto)
8. TAKE IT EASY (haz la encuesta y su proceso sencillo)

Y para acabar, no olvides que la encuesta es sólo una herramienta en el camino y que debemos estar convencidos de que **trabajar por la felicidad nos aporta más que un incremento de Ebitdar**.

María C. Melero

GRUPO EMASER

HR Manager

Soy una persona meticulosa, que aporta un enfoque innovador en la gestión de recursos humanos, al tiempo que creaun entorno colaborador fomentando un espacio para el desarrollo y el crecimiento.

Experiencia

HR Manager Grupo Emaser
Grupo Emaser
sept. de 2012 – actualidad

Colaboradora revista Marie Claire. GYJ España
Revista Marie Claire. GYJ España
2016 – actualidad

Colaboradora Profesional
La Nueva Ruta del Empleo
abr. de 2015 – actualidad

Colaboradora profesional RH
Instituto de Competencias Transversales (Instituto CT)
mar. de 2014 - 2016

Responsable Área Rh
Grupo Wilke-Matt
2007 - 2012

JEFE DE RRHH
GHT Hotels
1996 - 2006

Responsable Dpto
Baker &McKenzie
1994 - 1996

"ELECTRA"

Amanecía de nuevo, en una ciudad muy diferente a la que recordaba tiempo atrás, resultaba difícil adaptarse a los cambios perteneciendo a la generación Z. Atrás quedaban los días en los que la inteligencia artificial estaba presente en todas y cada una de las tareas cotidianas, -necesito un café- pensó, ese día lo necesitaba de verdad.

Electra vivía en una de las zonas más modernas de la ciudad, pionera en arquitectura domótica, adaptada a las necesidades de los replicantes, estatus superior de la robótica humanoide al servicio de las personas. Su edificio era absolutamente inteligente, con alto nivel de automatización gestionada de forma eficaz por la media docena de humanoides que hacían la vida más fácil a sus inquilinos, era un lujo que solo unos pocos podían permitirse.

Pero eso era antes, antes de la Gran Explosión Cósmica, antes de que todo se precipitase en un pozo oscuro, antes de que lo esencial tomara el protagonismo que lo virtual había invadido hacía demasiado tiempo, ahora la vida ya no era tan inteligente, ya no era virtual, era un caos ordenado por personas que habían olvidado como dirigir personas, habían delegado en exceso.

La desconexión a la red, nos había obligado a reprogramarnos nuevamente, a coger las riendas de un nuevo escenario, desconocido para muchos, con profesiones desaparecidas y organizaciones vencidas por la situación.

Electra tenía 27 años, hija de la tecnología adaptada a todas sus necesidades, era absolutamente rehén de la robótica y defensora de la interconexión global. De aspecto frágil y distante, era tremendamente independiente, y su profesión no le había ayudado mucho a ser sociable, se llevaba bien con las máquinas, solo su cibernovio Isaac, del que no sabía nada desde hace meses, le hacía salir del mundo virtual para relacionarse con personas de verdad.

El orden mundial había cambiado, y los países que gozaban de los mayores avances tecnológicos habían sido los mayores damnificados. Todos habíamos perdido mucho, quizás demasiado, nuestras experiencias vividas habían desaparecido con la nube el mismo día del apagón.

Eran las 6 de la mañana, ahora debía madrugar mucho más para desplazarse a su lugar de trabajo, el coche autónomo de que disponía por ser ejecutiva de un gran grupo empresarial había quedado en desuso con la gran explosión, al igual que las vías especiales para este tipo de vehículos, por lo que los atascos en hora punta habían vuelto a formar parte de su vida.

Electra había tenido que adaptarse a marchas forzadas a la nueva situación en la empresa, una compañía de distribución, pionera en la utilización de replicantes, muy cuestionada en su día por

las asociaciones pro-vida virtual y pro-vida humana, unos por denunciar la explotación de los replicantes y otros por entender que los robots destruían la mano de obra humana.

En la compañía, antes de la explosión, los humanos eran minoría, cada puesto de trabajo había sido diseñado a medida para ser la empresa más competente de su sector a nivel mundial.

Procesos automatizados y gestionados por replicantes tenían resultados de productividad del 98% con mínimo riesgo, su sistema de distribución de mercancías era uno de los más modernos del mundo.

Su puesto, Directora de Recursos Replicantes, había migrado después del apagón a Manager de RRHH. No era fácil dirigir personas, de hecho, estaba convencida de que era lo más difícil y delicado del mundo, las personas emanaban demasiadas emociones, tenían personalidades diferentes y generaban numerosos conflictos con los que lidiar.

Entrenar a los replicantes era una tarea para la que estaba sobradamente formada, su Master en robótica humanoide por la Universidad de Stanford avalaba su éxito, incluso había logrado que su división tuviese uno de los mejores índices en gestión autónoma del país, pero actualmente, la situación era de lo más estresante, distinta y desconcertante a partes iguales.

Los países desarrollados, trabajaban en sistemas de intercambio comercial que permitieran restablecer el libre intercambio comercial, la desaparición de los bitcoins había supuesto un fuerte golpe. El peso específico de la compañía en el mercado mundial, hizo que, desde el inicio la prioridad de ésta fuese buscar los mecanismos que aportaran la flexibilidad necesaria para seguir operando en un entorno hostil y sin moneda válida.

Le llamaban la Gran Involución, las personas habían recuperado su lugar en la empresa, de la que hacía ya mucho tiempo se habían olvidado, y de la que quizás nunca debieron salir. No muchos recordaban lo que era trabajar para una organización establecida, desde la generación millenials el trabajo era autónomo e independiente, con mayor soltura para aquellos que pudieran permitirse la ayuda de un humanoide replicante.

En poco tiempo, Electra había tenido que reclutar a personas capaces de desarrollar un trabajo manual sin ayuda de la tecnología avanzada, representaba una tarea ardua y compleja. El nicho de habilidades y competencias necesarias, lo había encontrado en las personas mayores de 55 años, ellos eran capaces de organizar el trabajo de una forma serena, ordenada, y hasta disponían de los recursos necesarios para encontrar soluciones a los problemas, y todo ello sin la necesidad de buscarlo en la red, era realmente fascinante.

En esos días Electra trabajaba en terminar de definir un sistema justo de compensación para el capital humano de su empresa, para ello estableció como primera pauta entrevistarse con cada uno, conocer sus inquietudes, necesidades y motivaciones, para ella la distancia generacional era un obstáculo importante y, además, no estaba muy acostumbrada al calor humano.

Anhelaba el restablecimiento de la interconexión mundial anulada por la gran explosión, pero sabía que la destrucción de la capa de ozono era una traba para la libre circulación de datos, que existían países que estaban empeñados en seguir con sus prácticas contaminantes y además los grupos de presión anti-tecnología tampoco ayudaban a la tarea.

El trabajo de distribución era duro, y la oferta era mucho mayor que la demanda. No era fácil encontrar a personas cercanas a la jubilación que quisiesen trabajar en una empresa, casi todos se encontraban en los antiguos oficios, aquellos para los que los avances tecnológicos no habían supuesto ningún cambio, por tanto, el objetivo era atraer los mejores talentos, que, además,eran los menos necesitados.

A pesar de su excelente preparación, Electra se sentía incómoda cuando se reunía con su recientemente formado equipo de trabajo, no necesitaba que dijesen nada, ella era capaz de interpretar en el lenguaje corporal de sus compañeros, el rechazo a la juventud que irradiaba, la generación analógica tenía sus propios códigos, y ella todavía no era capaz de dominarlos.

Pronto comprendería, que, si quería hacerse con una plantilla capaz de desarrollar su trabajo de espaldas a la tecnología, necesitaba, además, reclutar a trabajadores tecnológicos con la suficiente flexibilidad y creatividad para desaprender y operar codo con codo con aquellos, que para la generación Z representaban la generación apolillada, la que no supo adaptarse al manejo de las apps, la inteligencia virtual y el mundo community.

Daniel Jaén

INTERNACIONAL OLIVARERA, S.A.

HealthandSafety Manager &ComplianceOfficer

Experiencia

HealthandSafety Manager &ComplianceOfficer
Internacional Olivarera, S.A.
ene. de 2017 – actualidad

Vocal Comisión Técnica del Marco Laboral (RRLL y PRL)
Asociación Española Directores RRHH
dic. de 2013 - dic. de 2016

HR Manager / Dirección de Personas
INES ROSALES SAU
may. de 2011 - abr. de 2016

Colaborador Máster oficial de Dirección de Personas y Gestión del Talento
LOYOLA Leadership School
mar. de 2015 - mar. de

Técnico Superior PRL
Prevenciones Serpre y MPE
may. de 2010 - abr. de

Técnico RR.HH.
Heineken (Subcontrata Gestlaborix SL)
ene. de 2009 - abr. de 2010

Técnico RR.HH.
CLECE, S.A.
jul. de 2008 - ene. de 2009

"PACO SINTIÓ LA FUERZA DEL NETWORKING"

"Ahhhhhh, chiwainaaaaa, ...ehhhhh... aKumbamba.....!!!!!"

De esta guisa y a grito "pelao" entró PACO (Director de Recursos Humanos del sector industrial) justo cuando acababa de sonar la sirena que nos dirigía al comedor para aprovechar cada uno de los quince minutos de bocata que disponíamos a la mitad de nuestra jornada en la fábrica, su irrupción en el comedor, abriendo la puerta de doble hoja con ambas manos, fue entre apoteósica y carnavalesca, ...

Ese día, todos los que estábamos allí presentes creímos en un primer momento que tanto tratar con "personas humanas" ya le pasó "factura", y ya había perdido la poca cordura que más de uno pensaba que Paco podía tener, sin embargo, estábamos equivocados pues, seguidamente, y llegando a su respetado sitio habitual de refrigerio, Paco continuó:

"Como sabéis he estado unos días fuera coincidiendo con algunos compañeros de profesión realizando un poco de Networking, y lo que me ha llamado poderosamente la atención es que en algunas conversaciones hemos hecho un networking de verdad... En una de estas analizábamos la idiosincrasia de la profesión en las distintas actividades, por lo que alegué que nosotros vivimos en un entorno laboral industrial caracterizado principalmente por la atención en la Gestión del Tiempo, la Seguridad en el Trabajo y la Representación Sindical en comparación con otros sectores o actividades."

A alguno se le cambió la cara pues, después de esa sonora entrada el que "soltara" aquella afirmación le dejó a más de uno con el bocata, café, infusión, bollería, cola,..., o lo que fuera o fuese, en una boca que no se movió en unos segundos, segundos en lo que lo único que se mascaba era asombro, incertidumbre o expectación de cómo iba a continuar aquello....

"Resulta -continuaba- *que en la misma reunión, se encontraban otros colegas de Recursos Humanos de distintas actividades como Hoteles, Espectáculos, Industria, Farmacéutico,*

Tecnológicas, Ingeniería, Servicios, Consultoras, Seguros, Telecomunicaciones,…y, escuchándolos, a pesar de que todos compartíamos el título de un mismo puesto, dependiendo del sector o actividad, la atención de su departamento recaía más en unas áreas que en otras dentro de los Recursos Humanos."

"Por ejemplo, me sorprendió la que dirigía y gestionaba a personas definidas por él mismo como "excepcionales en un impresionante espectáculo", porque, según esta, su gestión se centraba en la motivación del artista, en el para poder hacer su número, en este caso, el grito inicial que habéis presenciado e interpretado cuando he entrado, debería de estar suficientemente motivado como para ser P-E-R-F-E-C-T-O, para que el/la espectador (cliente y por tanto el que paga) se sintiese satisfecho de haber pagado su entrada, la de su esposa o marido y las de, en su caso, hijos, además de recomendar ampliamente el espectáculo a otros……en eso consistía su trabajo, en MOTIVAR, concluyó aquel director de RRHH y con ello generaba valor a la compañía."

Con aquel relato, ya el grito inicial de anunció su llegada, no parecía de alguien que estuviera loco, si no de alguien que había entendido la fuerza del Networking como herramienta para la mejora.

"¿¿Y es que nosotros no dedicamos tiempo a la Motivación??". Replicó alguien que pudo tomar previamente un sorbo de su café para poder hablar,

"*NO"*, respondió categóricamente Paco, "*si no que, quizás su gestión se centre en otros aspectos como tener un plan de capacitación adecuado habida a cuenta de la rapidez de los cambios tecnológicos o que trabajen la retención / captación del talento, o que la seguridad laboral prima al ser una actividad en que la vida del empleado pueda causar riesgo."*

"Y es que las personas no son tornillos a las que se pueda gestionar de la misma manera, pero sí sectores o actividades que se caracterizan por la atención en un área concreta dentro de la dirección y gestión de recursos humanos para conseguir un rápido crecimiento de la

organización, lo que hay que hacer es aprender de las experiencias de otros sectores y adaptarlas al nuestro para poder enriquecer nuestra experiencia, y la fuerza del networking, te lo aporta", concluyó.

Juan Martínez de Salinas

GUIDE YOUR TALENT

Founder de GuideYourTalent y Coordinador de Redes Sociales del INAEM

Experiencia

Founder de GuideYourTalent
GuideYourTalent
dic. de 2015 – actualidad

Colaborador programa Escúchate en Aragón Radio
Aragón Radio
sept. de 2014 – actualidad

Coordinador de Redes Sociales (Social Media Manager)
Instituto Aragonés de Empleo
may. de 2011 – actualidad

Speaker, Consultor y Formador
Varias empresas
ene. de 2009 – actualidad

Blogger y orientador laboral
Varias empresas
feb. de 2007 – actualidad

Organizador
Evento Pink Slip Party Zaragoza
nov. de 2011 - dic. de 2013

Columnista
Heraldo de Aragón S.A.
mar. de 2012 - feb. de 2013

Orientador Laboral
CREA
may. de 2010 - may. de 2011

"QUE LA FUERZA NOS ACOMPAÑE"

"Grandes datos" era una empresa dedicada a la automatización de cadenas de montaje industriales. El crecimiento había sido grande estos años, lo que le dio un papel importante en su sector y eran muchos los que pensaban que esto siempre fue así. Poco se sabía de sus orígenes. El matrimonio del Señor Bienvenido Bigula y la Señora Guadalupe Datallar generó que ambos quisieran salir de la tradición familiar de ser médicos y/o notarios, por lo que decidieron montarse un negocio. Su primer problema fue el nombre, porque querían vincular los dos apellidos. Tras mucha deliberación y por azar, salió como nombre de la empresa "BigData", aunque para darle un toque español, lo tradujeron y surgió el nombre de la compañía "Grandes Datos" La empresa tenía todo registrado, controlado y automatizado, aunque no existía una unión global de todos los datos que permitiese poder ver la situación de la compañía en cada área de cara a poder tomar decisiones objetivas. Además, disponía de mucho talento, aunque desperdiciado, porque no estaba bien detectado. Existían personas de diferentes generaciones: BabyBoomers, Generación X, Generación Y y generación Z. El mix de generaciones, mal gestionado hasta la fecha, había aumentado la desmotivación y la rotación. La dirección, no obstante, se dio cuenta que tenía que cambiar su postura y decidió organizar un concurso interno llamado "Que la fuerza nos acompañe" cuya finalidad era conseguir elegir la mejor idea para tener detectado al talento en la empresa. Lo único es que era un concurso con unas bases peculiares porque se debían presentar esas ideas en grupos de mínimo 4 personas y máximo 8 personas, es decir, no se permitían ideas individuales. Otra resaltaba que esos grupos tenían que estar compuestos por personas heterogéneas de las diferentes generaciones laborales que existían en la empresa. Esto se hacía para que todas las formas de pensar, de hacer, de trabajar, de actuar se juntasen y trabajasen juntas por una idea común consensuada.

Como era de esperar se propusieron muchos grupos que incumplían las bases de heterogeneidad generacional. Se produjeron quejas, sin embargo, no se aceptaron. La recompensa a la idea ganadora era apetitosa, así que tuvieron que agruparse tal y como se solicitaba y comenzaron a presentarse grupos diversos. En total surgieron 15 en plazo.

La dirección organizó un comité de seguimiento para, de forma regular, saber cómo iban trabajando los diferentes grupos y de hecho, se percibió que la mayoría de grupos se habían dividido en subgrupos con tareas específicas que luego se unirían para ver cuál de todas las ideas tenía más éxito y era la aceptada.

Iban surgiendo ideas sólidas pero claramente, les faltaba unidad grupal. Por encima de todos los grupos, destacaba el grupo llamado "Generando futuro" que estaba conformado por 6 personas:

Joaquín, a punto de jubilarse, Lourdes con más de 25 años en la empresa, Carlos, cuarentón acomodado en su puesto frente al ordenador, María, treinteañera con ambición, Juana, en su veintena, pensando más en su recién nacido bebé y Alejo, recién llegado, sin haber cumplido los 20 y con mucha ilusión y ganas de trabajar en su primera oportunidad laboral. Este grupo optó por trabajar en conjunto siempre, haciendo uso del talento detectado de cada uno. Habían empezado por conocerse más, pese a llevar tiempo trabajando juntos y se contaron sus experiencias. Alejo, como el más joven, era muy decidido y tomó las riendas porque el resto del grupo le dejaba hacer. Fueron buscando puntos comunes en sus reflexiones y experiencias. Dos grandes ideas les unían: La primera que todos ellos tenían claro que parte de su potencial no estaba aprovechado por desconocimiento de la compañía en muchas ocasiones y la segunda la falta de oportunidades de participar en otros nuevos proyectos de la organización donde mostrar lo que sabían hacer. Y de estas dos máximas surgió la idea del "observatorio generacional corporativo" y de la herramienta "tu hoja de ruta" era una misma idea. Se pretendía que una persona tuviese una hoja de ruta informatizada con sus necesidades, competencias, conocimientos, aspiraciones, puestos ocupados y demás información. Esto permitirá al departamento de personas de la compañía buscar entre su gente, por parámetros y no solo por conocimiento. Esta propuesta no se quedaría en una simple lista de competencias. El Observatorio generacional corporativo sería un órgano consultivo de ayuda y asesoramiento para resolver problemas internos y proponer mejoras en la organización, además de convertirse en el altavoz para ideas similares a este concurso en la organización. Este, adicionalmente, se encargaría de supervisar si el talento de las personas de las organizaciones estaba mejor detectado y aprovechado con esta herramienta. Llegó el día de elegir el proyecto. El jurado corporativo tuvo una decisión complicada pero "Que la fuerza nos acompañe" tuvo tres finalistas: El grupo ganador era "Generando futuro", donde se valoró, no solo la idea, sino su unidad, compenetración e implicación. El premio era que su idea sería desarrollada a parte de la recompensa económica para los integrantes del grupo ganador.

Pero todo proyecto tiene que ser probado. El departamento de personas tenía sus dudas sobre el observatorio generacional corporativo, sin embargo, decidió darle una oportunidad a la idea.

Un año después del concurso, la herramienta "tu hoja de ruta" había sido desarrollada y ya estaba implementada. Permitía conocer las capacidades de cada trabajador, sus intereses y sus aspiraciones. Esta herramienta se estaba convirtiendo en la piedra angular de cara a las promociones internas, que también tenían cabida en un apartado con las posiciones vacantes que les permitía presentar a los trabajadores su candidatura automáticamente. Lo único es que

la otra parte de la idea el "Observatorio generacional corporativo" no había terminado de arrancar: Por un lado, la falta de empuje del equipo directivo y por otro, la falta de involucración del grupo "Generando Futuro"; al ganar el concurso ya pensaban que era labor de la organización poner en marcha ese observatorio. La dirección estaba temerosa de lanzarse a la piscina y finalmente, se dejó sin hacer.

Los dueños de la empresa, viendo que su idea de concurso podía volverse en su contra sino decidían rápido, consiguieron juntar al equipo directivo y al grupo "Generando futuro" para poner en marcha de forma conjunta el "Observatorio Generacional Corporativo" conformado a petición de los dueños por tres personas del equipo directivo y por los 6 miembros del grupo ganador del concurso. También consideraron que la idea era buena por lo que se repetiría el concurso regularmente, siendo este equipo el jurado del siguiente. De esta forma todos los trabajadores de la empresa grandes datos se dieron cuenta que sus ideas eran tenidas en cuenta y que merecía la pena participar en ese tipo de iniciativas.

Esta historia que puede verse reflejada en muchas organizaciones de España, deja claro que en ella están presentes personas talentosas pertenecientes a diferentes generaciones. Esa diversidad es buena, se debe trabajar en pro de todas. Las empresas tienen cabida para todo tipo de personas. Se debe fomentar que convivan, trabajen, intercambien, debatan y se relacionen entre ellos para que surjan ideas y proyectos que ayuden a la evolución de la compañía. Está claro que la convivencia de las diferentes generaciones no es fácil, sin embargo, la empresa debe fomentar ese entendimiento con iniciativas que ayuden. También queda patente que, por encima de los datos de una organización, está el talento en bruto. Se deben tener los datos globales que nos permitan conocer el talento de cada persona para ver si se debe pulir o no. Esta visión global de datos, tratada con humanidad, es la combinación perfecta para que las personas estén contentas en una organización porque, al menos, ven que las organizaciones se preocupan por sus necesidades a pesar de que a veces no se puedan cumplir.

Las empresas deben fomentar el espíritu de unidad, porque estas no dejan de ser la "segunda gran familia" de todas las personas que formamos parte de alguna empresa con independencia de su tamaño. Pasamos muchas hora en nuestras empresas y surgirán roces, problemas y un poco de todo como en todas las familias, sin embargo, si todos ponemos de nuestra parte, se puede conseguir llegar a un equilibro adecuado para todos los que formamos parte de esa empresa.

La moraleja de la historia es que habrá que hacer que la fuerza os acompañe para saber adaptar vuestras diversas generaciones corporativas en la era digital actual, algo que suponen un reto para saber transformar las compañías a esa digitalización imparable. Todo es posible con ganas, unión, adaptación y futuro. Siempre se pueden encontrar ideas innovadoras dentro de la organización. Las cúpulas directivas deben implicar a todos los integrantes de sus equipos para desarrollarse pero al mismo tiempo, permita que cada integrante pueda crecer de forma personal dentro de la organización.

Con el patrocinio de

PSICOSOFT

8º Premio Literario RRHHDigital

Laura Pagrioni

THE WORKSHOP

IT Recruiter

Experiencia

IT Recruiter
TheWorkshop - Inventorsof play
feb. de 2014 – actualidad

IT Recruiter
PepsiCo
mar. de 2013 - sept. de

Recruiter
Barcelona Crew
2012

OrganizationalPsychologyResearcher
UniversityofRome "La Sapienza"
2009 - 2010

Recruiterand HR Training
HKE Human KnowledgeEurope
2009

HR Development& Training
Spingtown Training Center - North West Regional College
2007

HR Training
Centro per la formazione e l'impiego
2006

“Los colores del talento”

Hola Pablo,

Muchas gracias de nuevo por tu interés en Glassview y en el rol de Responsable del Talento.

Quería avisarte que nos gustaría seguir con el proceso.

El siguiente paso será una entrevista presencial el 1 de Marzo 2017 a las 10.00h CET y durará 2 horas aproximadamente.

Esperamos tu confirmación.

No dudes en contactarme si necesitas más informaciones.

Un saludo,

Julio

Responsable RRHH

Blanco. Pablo contempló la pantalla blanca de su móvil. Volvió a leer el correo. La ilusión y la esperanza de tener el puesto recurrieron su cuerpo durante unos segundos. “Propera parada PobleSec – Próxima parada PobleSec”. Se acercó a las puertas metálicas del metro y salió mezclándose a los cruces de los viajeros y al olor a frenos. Hace un año su anterior empresa inició una reestructuración y hace tres meses se encontró sin trabajo. Empezó su proceso de selección aplicando a la oferta junto con otros 207 candidatos, señalaba la web. Al leer la descripción del puesto le pareció hecha a medida para el: se estaba buscando una persona proactiva, con ideas resolutivas e innovadoras. La empresa, una startup tecnológica, se encontraba en fuerte expansión y necesitaba incorporar un especialista para implantar y gestionar un plan de selección y formación del talento. Tras dos entrevistas telefónicas, la primera con Julio el Responsable de RRHH, la segunda con Ana, Socia Fundadora de Glassview y una prueba, esta iba a ser la última.

Azul. De un azul ceniza era la camisa que Pablo eligió aquella mañana para su entrevista y azul era el cielo de camino a la oficina. Sentado en el metro observó su reflejo seguro en la ventana de enfrente: confianza e incertidumbre se intercalaban. Se recordó y alegró de nuevo de haber superado la tercera prueba. Esta enunciaba: “Describes de forma breve y original el significado

de trabajo y de RRHH". Buen reto pensó en leerla. Se le ocurrieron dos frases para desarrollarla quesiempre habían sido faros en su vida y experiencia profesional: "Todo trabajo que enaltece la humanidad tiene dignidad e importancia y debe emprenderse con excelencia esmerada" de Martin Luther King y "El secreto del cambio es enfocar toda tu energía, no en la lucha contra lo viejo, sino en la construcción de lo nuevo" de Sócrates. "Propera parada Glòries – Próxima parada Glòries". Salió. Llegó al edificio y cruzó una larga entrada, al final una recepción donde preguntó como llegar a Glassview. Tenía que coger el último ascensor a la izquierda y subir hasta la planta quince.

Gris. Las puertas grises del ascensor se abrieron, Pablo entró. Dentro solo había un hombre de la manutención trasteando el teclado que preguntó a que planta se dirigía. Una vez pulsado el botón el hombre especificó que estaba haciendo la revisión anual y que el ascensor iba a parar en cada piso durante un rato. El hombre siguiendo con la cabeza encima de los botones preguntó a Pablo en cual empresa trabajaba. El contestó que todavía no, pero que esperaba poder hacerlo en breve porque justo iba a una entrevista para la Glassview.

- "¿Y a qué te dedicas?"

- "A los RRHH"

- "¿y qué harías?"

- "me ocupo de seleccionar y formar las personas" explicó Pablo.

"Ah" El hombre de la manutención se dio la vuelta y lo miró a los ojos "¿tu crees que te van a elegir?"

- "lo espero" sonrió Pablo al responder.

Volviendo al teclado el hombre siguió contando de la importancia de su trabajo y de su orgullo en poder participar en la seguridad y prevención de las personas. Pablo por su lado, explicó su satisfacción en colaborar para que las personas encuentren su oportunidad y también su camino de desarrollo profesional. Así, mientras subían y paraban, siguieron comentando sobre la ilusión y la importancia de sus trabajos que a veces se difuminan en la niebla mañanera de la cotidianidad. Se abrieron las puertas y Pablo salió despidiéndose. "Suerte" escuchó desde el interior del ascensor.

Verde. Pablo cruzó la alfombra verde del pasillo, llegó a la recepción y preguntó para su entrevista. Carla, indicaba la tarjeta pegada a su americana verde petróleo, contestó levantando

su mirada de la pantalla del ordenador. Lo observó por encima de sus gafas y le dio la bienvenida con una sonrisa. Le indicó de esperar en la sala de a lado. Entró en la habitación, se sentó examinó su alrededor. Las paredes eran de cristal con pegados vinilos abstractos, en una esquina había una planta de más de un metro, una mesa redonda en el medio con sillas de diferentes colores que la rodeaba, una diminuta maquina de café y un sofá verde pistacho en la otra esquina. Durante unos segundo notó tensión en su cuerpo. Inhaló y exhaló hondo. Volvió a sentirse seguro y relajado. Quería el puesto: el proyecto, la empresa y el proceso de selección hasta aquel momento leparecían muy desafiantes y atractivos. Después de unos quince-veinte minutos entró Carla de la recepción, la entrevista había sido cancelada. Se disculpó y explicó que debido a un contratiempo los entrevistadores no podían asistir. Pablo reaccionó con tranquilidad: en su rostro, en su voz y en su mirada. Comentó que no era una molestia para el. Carla insistió volviendo a renovar las disculpas y ofreciéndole un café. Se quedaron contando de situaciones peculiares y cómicas que se experimentan en las entrevistas de trabajo, Pablo añadió también como se viven desde el otro lado y de los recursos para responder de manera eficaz. Concertaron otra entrevista para el día siguiente.

Naranja. Pablo contempló el zumo y acercó el vaso a su boca. “Propera parada Glòries – Próxima parada Glòries”. Llegó al edificio, esta vez el ascensor estaba vacío. En la planta quince había otra recepcionista que le entregó una carpeta y le indicó de acompañarla. Se dirigieron en la sala del día anterior. Dentro se distinguían los perfiles de dos personas. Pablo entró y se encontró al hombre de la manutención y a Carla la recepcionista. Eran Juan el Responsable de RRHH y Ana la Socia Fundadora explicaron. Los tres rieron. Conversaron de la importancia para la Glassview del talento, sea empleados que candidatos, de los valores de los individuos, de aquellos de la organización, de la importancia de los procesos de selección y formación que tenían que implantar. El Responsable del Talento iba a ser Pablo. “Propera parada PobleSec –Próxima parada PobleSec”. Pablo miró feliz y lleno de ilusión la carpeta encima de sus rodillas con el logo de Glassview, una forma geométrica con cinco triángulos de diferentes colores: naranja, verde, gris, azul y blanco.

Carmen Siles

SASAM

Directora de Recursos Humanos

Estudié Derecho en la Universidad Carlos III de Madrid y soy master en Prevención de Riesgos.Toda mi trayectoria profesional se ha desarrollado en la empresa familiar y tengo más de 20 años de experiencia, de los cuales
más de 15 han sido desempeñando funciones en Recursos Humanos.

Como escritora he participado en varios concursos de relato habiendo ganado en tres ocasiones en el concurso convocadopor la Concejalía de la Mujer del Ayuntamiento de Villaviciosa de Odón (Madrid).

He ganado también en dos ocasiones en el concurso que organiza la asociación cultural ACUA a nivel nacional.

"La vida de los otros"

El último día del mes, de todos los meses, desde hace 15 años, Alberto llama a la puerta del despacho de recursos humanos a firmar su nómina.

Siempre el mismo protocolo. Gema, responsable del departamento le pide que se siente en la silla frente a ella, y le coloca delante dos copias de su nómina. Una para la empresa y otra para él. La de la empresa la tiene que firmar el trabajador, y Alberto pregunta: "¿Dónde firmo?", a lo que la responsable le contesta: "Donde pone firma del trabajador". Después, Alberto siempre pregunta: "¿Qué es, una copia para ti y otra para mí? A lo que la responsable siempre responde: "Si Alberto, como todos los meses, una copia para ti y otra para mí". Cuando Alberto sale todos los días último de mes, de todos los meses de los últimos 15 años del despacho, Gema se pregunta: "¿Se le olvidará de un mes para otro donde debe firmar y si cada uno debe quedarse con su copia, o esto es una especie de ritual en bucle y de por vida, como una costumbre infinita, como una escenificación *ad eternum*?". "Este chico es tonto" concluye.

Gema se da cuenta que en los últimos 15 años sólo ha intercambiado con Alberto poco más que las mismas recurrentes preguntas con sus correspondientes recurrentes respuestas y una vez, hace ya unos años, que estuvo él de baja, para recibir los partes médicos. No recuerda cual fue el motivo de aquella baja y acude a su expediente con cierta curiosidad. "Ah, sí, ya me acuerdo" piensa." Fue porque fregando el suelo en el almacén resbaló al pisar lo mojado y se partió un brazo". Recuerda que Alberto bromeó con aquello alegando que no sabía que podía resbalar si pisaba lo mojado y que si su mujer se hubiera enterado del motivo de la baja le hubiera echado dos buenas broncas, una por torpe y otra por no haber fregado en su casa nunca en la vida cuando sí lo hace en el trabajo.

Alberto tiene un aspecto desaliñado, cara de buen hombre pero un poco corto de entendederas, afable y simple. Probablemente no tenga ni el Bachillerato, trabaja de mozo de almacén y tiene un Ford fiesta del 93. Su conversación, siempre atropellada, es inconexa y estrafalaria, como si le costase hilar las palabras y seguir un discurso coherente. Es todo un personaje. A una compañera la lleva llamando Angelines 15 años porque su marido, también compañero, se llama Ángel. Así es Alberto.

Gema decide que la próxima vez que venga a cobrar le observará mejor, le sacará algún tema de conversación y así podrá conocerle algo más, ya que hasta la fecha sus responsables sólo le han reportado que es buen trabajador y buen compañero, pero realmente no sabe nada de él.

Al mes siguiente, mientras Alberto firma su nómina, Gema le pregunta: "¿Qué tal te va? ¿Qué tal tu mujer?". Tampoco se atreve a más porque no sabe si tiene hijos o no, ni que hobbies tiene, ni se siente con la confianza como para indagar en otros temas. Alberto responde: "sí, sí, todo bien, ahí tengo a la mujer... trabajando, y la perrilla mala... que la tenemos, hoy al veterinario. ¿Dónde firmo? Una copia para ti y otra para mí, ¿no?". " Si, Alberto, como siempre" responde Gema estupefacta.

Ella no se siente muy satisfecha. Una mujer trabajando, una perrilla mala. Siente que tiene que averiguar más, pero le da vergüenza preguntarle si tiene hijos o no, después de conocerle desde hace 3 lustros. Y tampoco quiere parecer indiscreta o que Alberto piense que su interés tiene alguna motivación más allá de lo estrictamente laboral. Decide hacer uso del *quid pro quo* y contarle algo de su vida para que Alberto no se sienta molesto por contar algo de la suya. "Pues yo tengo a mi niña mala, lleva 2 semanas con gripe la pobre que se está quedando en los huesecillos". Alberto sonríe y responde: "Este año viene la gripe...fuerte, mi mujer *ques* enfermera tiene ca cuadro en el hospital, sobre todos niños... chicos, pues nada a mejorarse".

Gema se pone en plan detectivesco y hace suya la misión de saber algo más de Alberto. Es su objetivo, sólo por el afán de averiguar, de curiosear, vamos, de cotillear en la vida de los otros. Sabe donde vive por su ficha, su DNI, su número de la Seguridad Social, su teléfono, lo que gana, pero quiere más. Que hace en su tiempo libre, donde va, con quien, porque, si es feliz, o no. Quiere saberlo todo, sólo por saber, sólo por dejar de ignorar.

Ese día después del trabajo decide seguirlo a casa. Mantiene una prudente distancia en la carretera, aparca a dos manzanas de su barrio, espera pacientemente en las inmediaciones una vez que él ha entrado en el portal. Después de dos horas, finalmente le ve aparecer con una bolsa de basura, le sigue hasta el contenedor y una vez depositada la basura en el mismo, ve que toma una dirección distinta a la que le llevaría de nuevo a casa. Le sigue y ve como entra en el bar de la esquina, como se dirige a la máquina de tabaco y sale en dos minutos de nuevo a la calle. Vuelve hacía el portal y entra en él; y Gema se siente frustrada. ¡Vaya objetivo! ¡Menuda intriga!

Los 29 días hasta el próximo día de cobro se le hacen interminables pero finalmente llega y Gema le observa con disimulo, en busca de cualquier reacción, entonando los ojos a lo Perry Mason. "¿Dónde firmo?" "Ahí, Alberto, donde pone firma del trabajador.". Intenta leer su mente indescifrable mientras ve como se mete su copia de la nómina en el bolsillo, percatándose que se le cae una tarjeta de visita de la cartera. Rápidamente Gema lee las siglas de la tarjeta antes de que Alberto vuelva a guardarla: ASSMO.

Gema por fin tiene una pista, algo con lo que investigar. Inmediatamente entra en internet en busca de información. ASSMO. "¿Qué será?" se pregunta.

Lo encuentra. Asociación de Súper Superdotados de Móstoles. Presidente fundador y mensa indiscutible D. Alberto Rodríguez Senovilla.

La vida te da sorpresas, sorpresas te da la vida ¡Ay, Ay, Ay!

© Ediciones Digitales Siglo 21 - 2017