

Quién es quién en RR. HH.

Ignacio Samaniego, Dir. Capital Humano de Grupo Atisa.

Cada día más, el departamento de RR. HH. se sitúa en el centro de las estrategias empresariales y la dirección de estas áreas van muy de la mano de la Dirección General, CEO's... ¿Qué importancia crees que tiene el departamento de recursos humanos para una empresa y cómo crees que influye en las decisiones?

Sin duda, en los últimos años la estrategia de la gestión de personas se ha visto reforzada, siendo un eje principal en la estrategia de negocio. Tomar conciencia de la importancia y los beneficios que tiene adecuar tu modelo de atención a las personas que componen tu organización, se convierte en una pieza fundamental del éxito empresarial. Además, los responsables de desarrollar la estrategia de Capital Humano hemos sabido aprender a ser mucho más flexibles, y con ello crecer en el valor que aportamos a un plan de negocio.

Hoy en día, si eres una compañía que quieres ser competitiva y alcanzar tus objetivos, en este entorno tan dinámico y en continuo cambio, es inevitable que una Dirección General tome sus decisiones estratégicas basándose en una estrategia clara en la gestión de personas. Así que tenemos la suerte y la gran responsabilidad de ser un motor para conseguir esos objetivos, ser auténticos facilitadores del éxito.

Hoy en día, ¿Cuáles crees que son las prioridades fundamentales a las que debe afrontarse un departamento de RR. HH.?

Como decía, tenemos una gran responsabilidad de aportar valor al negocio y al mismo tiempo una oportunidad para afrontar nuevos retos.

Para mí, tenemos estos nuevos retos en todas las áreas porque estamos en un continuo cambio y adaptación, y esto en sí mismo es una de las prioridades fundamentales que se debe afrontar: la gestión del cambio. Tenemos que liderar los cambios culturales necesarios que tenga nuestra organización, especialmente los que surgen de la transformación tecnológica, que también traerá tener un foco muy importante

en el desarrollo de personas, y donde debemos ser líderes con el ejemplo.

Otra situación que debemos centrar de forma importante es lo que incumbe a la atracción del talento, donde debemos posicionarnos en la "guerra del talento" de forma adecuada, especialmente con la evolución demográfica que estamos sufriendo.

No podemos olvidar tampoco de centrarnos en la experiencia del empleado. Debemos saber construir nuestra propuesta de valor como empleador, no solo a efectos de atracción, sino ser capaces de tener unas políticas adaptadas a "enamorar" continuamente a nuestros equipos, sabiendo hacer que esa propuesta pueda dar respuesta a las diferentes expectativas individuales.

Cada vez más se habla de herramientas, tecnología, evoluciones, pero... ¿qué es para ti la digitalización de RR. HH. y cómo debería hacerse?

Efectivamente todos somos conscientes de que la transformación digital ha cambiado, y está cambiando el día a día de la gente en el mundo. Por ello, para el departamento que trata con las personas, no cabe de otra forma entender que debe ser un líder y pionero indiscutible en la digitalización de sus funciones. Y es que se hace difícil encontrar hoy en día al menos algún departamento que no haya dado un "pasito" en esta adaptación.

Para mí, la digitalización lo simplifico en algo tan sencillo como ser capaces de ofrecer la tecnología disponible en todos los servicios que prestas a las personas que componen tu organización, permitiéndote agilizar y facilitar los procesos, así como ser capaces de medir y obtener información al mismo tiempo.

Para conseguirlo adecuadamente hay que trabajar en una cultura de confianza, desarrollar el conocimiento en digitalización y establecer y centrar una buena comunicación interna.



Yo siempre digo que hay dos departamentos aliados a la gestión de personas que deben ir de la mano: *marketing* e IT.

Para terminar, ¿podrías destacarnos alguna práctica en relación con la gestión de personas que hayas puesto en marcha en 2019 de la que te sientas especialmente orgulloso?

Este 2019 quisimos seguir poniendo foco en nuestra propuesta de empleado: cómo adaptar nuestra compañía como un beneficio. Hemos realizado diferentes programas al respecto, pero creo que una de las de mayor aportación y que así ha sido percibida por todos los que componemos Grupo Atisa, ha sido nuestro programa "Atisa, tu cole por un día".

Lo que oferta esta medida a los empleados de Grupo Atisa, es dar una solución a aquellos que tienen hijos cuando cierran los colegios fuera del periodo estival. Para ello, este programa hace que puedan traer a la oficina a sus hijos en edad escolar hasta los 12 años y puedan pasar un día divertido, lleno de actividades y supervisado por monitores. Además, los padres que traen a sus hijos cuentan ese día con una reducción de su jornada diaria.



SOMOS TU PARTNER ESTRATÉGICO

Para que puedas centrarte en la gestión del talento y el desarrollo de tu empresa



Servicios BPO



RR. HH.



FINANCIERO



I.T.



alier
abogados

¿Por qué confiar en Grupo Atisa?

+ 38 años

de experiencia en Asesoramiento y Externalización de Procesos

150 consultores

forman un equipo humano con perfiles multidiversos entre España y Portugal

+900 clientes

avalan nuestro compromiso con la calidad y el buen servicio

www.atisa.es