

JESÚS MARÍA SOUSA CHECA, DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS DE SEIDOR

“Ya no es posible gestionar una organización de RRHH efectiva sin hacer un uso extensivo y eficaz de la tecnología”

Jesús Sousa ha asumido en abril de este año la dirección de Recursos Humanos de Seidor. Con larga trayectoria en esta posición tras haber sido el máximo responsable de esta área en empresas como EDS, Nortel, Bull y SAP, reflexiona con nosotros sobre el impacto de la digitalización en RRHH, y sobre los objetivos que su Departamento se plantea en el corto-medio plazo.



¿CÓMO ESTÁ IMPACTANDO LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL EN LOS DEPARTAMENTOS DE RRHH DE LAS EMPRESAS?

Me gusta poner las cosas en términos muy simples y creo que hay que reducir este aspecto a una idea básica: todo lo que puede ser digitalizado, debe ser digitalizado. Ya no es posible gestionar una organización de recursos humanos efectiva sin hacer un uso extensivo y eficaz de la tecnología. Las empresas necesitan cada vez más personas que comprendan plenamente la naturaleza de los procesos de recursos humanos y cómo aprovechar la tecnología para apoyarlos. Hoy, todos tenemos encima de la mesa ciertas preguntas críticas a las que debemos dar la mejor respuesta de acuerdo a las necesidades específicas de cada una de nuestras organizaciones: ¿cómo identificar y recomendar la tecnología para mejorar nuestras capacidades de gestión de RRHH?, ¿cómo acceder a las mejores prácticas e innovaciones de diseño de procesos de RRHH y hacer el mejor uso de las capacidades de los sistemas de gestión de RRHH?, ¿qué deberíamos estar midiendo más efectivamente? De nuestra capacidad para dar una respuesta eficaz a estas cuestiones depende nuestra posibilidad de gestionar plantillas globales, cada vez más variadas en edad, sexo y procedencias, totalmente conectadas y tecnológicas.

EN LÍNEAS GENERALES, ¿QUÉ BENEFICIOS PUEDE TRAER ESTA EVOLUCIÓN PARA LAS COMPAÑÍAS?

Estamos teniendo la posibilidad de acceder a sistemas globales, homogéneos, fáciles de usar y muy efectivos. Son sistemas de alta fiabilidad que producen una mayor satisfacción en los usuarios y facilitan una transformación acelerada, con apoyo en la tecnología. Si diferenciamos por áreas de impacto, podemos observar:

- En la gente, avanzamos en la posibilidad de tratar a los empleados de forma individualizada, cada uno de nosotros pasa a ser un talento con acceso a sistemas muy sociales, en cualquier momento y en cualquier dispositivo.



- Los líderes están mejor equipados para liderar, con mejor visibilidad y mayor capacidad de decidir en el momento oportuno.
- Las áreas de RRHH adquieren una nueva imagen y pueden conseguir esa vieja aspiración de convertirse en un socio estratégico de negocio, dando valor real frente al tradicional foco en la tarea.

SE HA INCORPORADO HACE POCOS MESES A SEIDOR. ¿CUÁLES SON LOS RETOS DEL DEPARTAMENTO A CORTO-MEDIO PLAZO?

La máxima prioridad es la transformación del equipo para ser una organización de RRHH orientada al negocio. Además, tenemos que abordar nuestra propia transformación de la tecnología de gestión de RRHH, ayudar a la compañía a afrontar la creciente escasez de talento, avanzar en las prácticas de retención de empleados y, siendo ya muy efectivos, mejorar -si cabe- nuestros sistemas de selección.

¿CUÁL ES EL PERFIL DEL EMPLEADO DE SEIDOR?

Joven, cualificado y muy formado, capaz de responder a las muy variadas necesidades digitales de nuestros clientes.

¿CUÁNTOS EMPLEADOS CONFORMAN LA PLANTILLA Y QUÉ EXPECTATIVAS DE CRECIMIENTO TIENEN?

Actualmente Seidor tiene una plantilla formada por unos 3.800 empleados, de los cuales, cerca de 2.000 están en España. Nuestra expectativa es crecer, una vez más, por encima del doble dígito.

HABLANDO YA DE ESTOS TAMAÑOS, ¿CUÁLES SON LAS PRINCIPALES LÍNEAS DE ACCIÓN DE LA COMPAÑÍA A LA HORA DE GESTIONAR EL TALENTO?

Hemos desarrollado un plan de Recursos Humanos con el que vamos a abordar diversos temas entre los que destacan la mejora de nuestra marca como empleadores y dotar a la compañía de la ima-

gen que se merece, tanto por entorno de trabajo como por creación de empleo. Queremos también gestionar de mejor forma el plan de acogida de nuestros empleados, tener más comunicación interna, crear cultura de "feedback" aprovechando las herramientas de SuccessFactors que ya tenemos, o ampliar nuestras capacidades de retención de empleados. Como digo, algunos ejemplos de un plan integrado de RRHH, que ya hemos empezado a poner en marcha.

¿QUÉ SOLUCIONES TECNOLÓGICAS UTILIZAN?

Además de las soluciones de SuccessFactors para algunas áreas de gestión de nuestros empleados, empleamos SAP para nuestra administración de Recursos Humanos.

¿QUÉ TIPO DE PROGRAMAS O PRÁCTICAS ESTÁN PONIENDO EN MARCHA EN ÁREAS COMO ATRACCIÓN Y RETENCIÓN DEL TALENTO, FORMACIÓN, ETC?

Además de las ya mencionadas, desarrollamos prácticas que nos aportan un alto valor. Por ejemplo, en nuestra área de Consultoría tenemos programas recurrentes de contratación y formación de consultores "junior". Además, este año se ha puesto en marcha un completo programa de desarrollo de liderazgo para la primera línea de responsables de equipo que, precisamente, acaba de terminar, pero tenemos la intención de seguir entregando para otros colectivos.

¿CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL ES POSIBLE EN UNA TECNOLÓGICA COMO SEIDOR?

Es posible y deseable. No perderemos nunca nuestra orientación al servicio de nuestros clientes y esta ambición hoy, con la tecnología a nuestro alcance, no tiene que ser un obstáculo para ese otro objetivo primordial de trabajar con la mayor satisfacción, lo que incluye necesariamente la conciliación.