

**Itziar Nieto, socia directora de Lukkap**

# Acompañamos a nuestros candidatos hasta que encuentran su proyecto

**Itziar Nieto acaba de ser nombrada socia directora de Lukkap, tras cuatro años como directora de Operaciones de la unidad de Outplacement de la compañía. En esta nueva etapa, su reto es continuar creciendo al ritmo de los últimos años sin perder la esencia de la empresa y, sobre todo, mantener sin excepción el nivel de excelencia en cada uno de los proyectos que llevan a cabo. En Lukkap quieren aportar cada vez más, a más personas y organizaciones.**

**Con tantos años de experiencia en programas de outplacement ¿en qué cree que ha avanzado más este tipo de servicio dentro del mercado?**

En Lukkap concebimos nuestros programas de outplacement como una solución, no como un mero producto o servicio. Nuestro compromiso tanto con las personas que participan en nuestros programas como con las empresas que nos contratan es hasta la recolocación; es decir, acompañamos a nuestros candidatos hasta que encuentran su proyecto, ya sea un nuevo trabajo en otra organización o el inicio de un proyecto por cuenta propia si la persona decide *emprender*. Esta promesa de marca está implícita en nuestra visión de compañía, “transformar personas y compañías generando futuro”. En Lukkap trabajamos para desarrollar las capacidades necesarias que ayuden a cada persona a alcanzar sus objetivos con una metodología de vanguardia y asignando los mejores profesionales en función de su perfil y características particulares.

**Como especialistas en mejorar la experiencia de empleado ¿cuáles son los principales momentos por los que atraviesa un profesional?**

Por muy duradera y fructífera que haya sido la relación empleado-organización hay dos momentos especialmente relevantes que se recuerdan siem-

pre porque, además de críticos, inciden en el posicionamiento de la organización como empleador excelente o como todo lo contrario:

1. Incorporación a la compañía. Cómo se realiza la acogida y las acciones de bienvenida que se establecen determinan, en gran medida, el éxito del debut de cada empleado.
2. Salida de la compañía. La importancia de cuidar todos los detalles, quién y cuándo se realiza la comunicación de la desvinculación, cómo se comunica, el qué, el por qué, la logística...

Además de estos dos momentos, cualquier otro que suponga un hito importante para la persona ha

ximación a este tema es la misma que la utilizada en los proyectos de Experiencia de Cliente: poniéndonos en su lugar para identificar qué viven nuestros clientes y dónde necesitamos mejorar y sorprender. Para ello es fundamental identificar los momentos clave en la relación entre empresa y empleado con el objetivo de mejorar cada experiencia y preparar iniciativas específicas para cada momento.

**¿Cómo gestionan desde Lukkap esta experiencia?**

Mientras que las compañías lanzan multitud de iniciativas (proyectos de desarrollo, gestión del desempeño, liderazgo...) mirándose al ombligo es decir, pensando desde un despacho o a partir de un modelo metodológico, en Lukkap pensamos que todos esos proyectos son mucho más exitosos si, desde su origen y durante su implantación, lo hacemos partiendo desde la experiencia del empleado. Si comprendemos lo que la persona vive, sueña, anhela y lo vinculamos con la

## Nuestro principal valor es la suma de nuestros tres pilares corporativos: la pasión, el ingenio y la trascendencia

de ser cuidado. Desde una promoción, la adquisición de una capacidad diferencial, la mejora de un proceso que haga que su trabajo “cobre más sentido” o la introducción de un pequeño cambio que tenga un impacto en la cultura o en el entorno del equipo. Los trabajadores somos personas que nos ilusionamos, sufrimos, disfrutamos y nos gusta saber que lo que hacemos tiene sentido y aporta.

**¿Cuál cree que son los más críticos a tratar por parte de las empresas?**

La respuesta a esta pregunta varía en función de si hablamos de una empresa joven o una madura, así como del sector o tipo de negocio al que hagamos referencia. No obstante, desde mi punto de vista, lo más crítico es alinear la razón de existir de la compañía con aquello que nos demandan ahí fuera y los motores de cada una de las personas de la organización. Esto, que parece muy sencillo, pocas empresas consiguen hacerlo realidad.

**¿Cuál es el secreto, entonces, para mejorar la experiencia del empleado?**

La experiencia de empleado busca mejorar lo que viven los empleados en su relación con la empresa, una vivencia que incide directamente en su compromiso y rendimiento. Desde Lukkap la apro-

naturaleza de su posición, lo que se espera de él y lo que podemos hacer para hacerlo realidad, automáticamente no sólo es más apetecible llevarlo a cabo, sino que los resultados son mucho mejores.

**¿Cuál cree que es el principal valor añadido que ofrecen frente a la competencia?**

Nuestro principal valor es la suma de nuestros tres pilares corporativos: la pasión, nos encanta lo que hacemos y vivimos por y para ello; el ingenio, la perfecta combinación entre un buen modelo conceptual y el ingenio práctico nos ayuda a lograr aquello que nos proponemos; y, finalmente, la trascendencia, lo que hacemos deja un legado, cambia una cultura, un equipo, una área.

**¿Qué papel juega aquí la motivación y el compromiso?**

El más importante. La motivación y el compromiso mueven el mundo laboral. Eso sí, es más sencillo potenciarlo cuando uno sabe hacia dónde va su compañía, entiende el por qué y le encuentra sentido a su rol. Parece sencillo, pero en pocas compañías ocurre. Por una parte entristece que así sea, pero, por otra, es una enorme oportunidad para cambiar el mundo ■

