



Juan Isasa,
director de RRHH de **Econocom**

Queremos armonizar las diferentes culturas que conviven en el grupo poniendo foco en nuestros valores

El Grupo Econocom es un integrador tecnológico internacional que diseña, acompaña y ayuda a las empresas en sus proyectos para la transformación digital aportando soluciones innovadoras y a la medida de los clientes. Cuenta con 10.800 colaboradores, de los cuales, más de 7.000 son ingenieros y técnicos, y está presente en 18 países. En los últimos años, ha incorporado nuevas empresas al grupo, cuyo departamento de gestión de personas trabaja en la armonización de las diferentes culturas para poder aprovechar sinergias y que sus valores impregnen el día a día de sus profesionales.

La suya es una empresa que ha retomado con fuerza la senda de crecimiento en los últimos ejercicios. ¿Qué papel tiene RRHH en este éxito?

El Grupo Econocom en España ha crecido orgánicamente en los últimos años, pero de manera fundamental mediante la compra de empresas tecnológicas y su integración en alguna de las diferentes ramas de actividad del Grupo: TMF, Servicios y P&S. La armonización entre estas diferentes culturas de empresa está siendo donde desde RRHH estamos poniendo el foco.

Tienen en marcha un plan estratégico denominado e-for excellence. ¿Qué implica desde el punto de vista de la gestión de personas?

Cada cinco años, el Grupo Econocom define una estrategia de empresa, que en el 2017 se definió en el plan e-for excellence. Este plan de transformación se basa en la complementariedad de sus actividades y su conocimiento en financiación. El plan apuesta por una gestión de personas donde se priman las soluciones transversales y la sinergia. Esto se ha traducido en una serie de iniciativas de Recursos Humanos a nivel grupo donde definimos de forma conjunta

el marco estructural de la oferta de servicios internos del departamento, para luego aplicarla a cada país dependiendo de las características propias.

El modelo de organización del Grupo busca apoyarse en las sinergias al establecer un marco

El modelo de organización del Grupo busca apoyarse en las sinergias al establecer un marco conjunto, pero manteniendo el estilo propio de cada país

conjunto, pero manteniendo el estilo propio de cada país.

El crecimiento también ha incluido el de la plantilla. ¿Qué tipo de perfiles están incorporando a la organización?

Para posiciones clave en departamentos técnicos, primamos perfiles con conocimientos y experiencia en diferentes tecnologías que nos permitan

tener equipos multidisciplinares, capaces de responder a la transversalidad que necesitamos para el desarrollo del negocio.

¿Dónde y cómo buscan a estos profesionales que necesitan?

Hemos reorganizado y renovado recientemente el equipo de Selección y nos está dando unos excelentes resultados.

Procuramos internalizar la mayoría de las búsquedas que nos solicitan nuestros clientes internos. Para algunos perfiles complejos, nos apoyamos en empresas de selección y *headhunters*.

¿Cómo definen el talento en su organización?

Inteligencia y aptitud. Ambas deben ir unidas para el desempeño de todas y cada una de las posiciones dentro del Grupo Econocom.

Cada rol tiene unas necesidades específicas, y creemos que el talento consiste en tener colaboradores que los desempeñen con la combinación idónea de inteligencia y aptitud que se requiere en cada caso.

¿Cómo lo ayudan a crecer? ¿Qué planes de desarrollo tienen a su disposición?

En Econocom tenemos programas de formación adaptados a las necesidades de los diferentes equipos. También tratamos, siempre que es posible, de incentivar la promoción interna de perfiles clave.

¿Cómo es la experiencia de empleado que ofrecen en Econocom? ¿Cuáles son sus claves?

Como he comentado antes, venimos de un proceso de integración de empresas diferentes,

El Grupo Econocom

Grupo Econocom es un integrador tecnológico internacional que diseña, acompaña y ayuda a las empresas en sus proyectos para la transformación digital aportando soluciones innovadoras y a la medida de los clientes.

El Grupo cuenta con todas las capacidades necesarias para el éxito de los principales proyectos digitales: consultoría, adquisición y gestión de activos digitales, servicios de infraestructura,

aplicaciones, soluciones *end-to-end* y financiación de proyectos. Grupo Econocom cuenta con 10.800 colaboradores, de los cuales, más de 7.000 son ingenieros y técnicos, y está presente en 18 países.

En España, el Grupo ofrece un completo portafolio de soluciones TI a través de las Actividades de Services IT, Technology Management & Financing y Products. A nivel nacional el equipo de cerca de

1.000 colaboradores, dispone de oficinas en Madrid, Barcelona, Bilbao, Valencia, Vigo, Valladolid, Sevilla y Palma de Mallorca, asegurando una gran cobertura en todo el territorio nacional.

Como *partner* de servicios IT independiente, Grupo Econocom desarrolla acuerdos de colaboración con los principales fabricantes y editores de este país que destacan por ser pioneros en el uso de las nuevas tecnologías.

Cada rol tiene unas necesidades específicas, y el talento consiste en tener colaboradores que los desempeñen con la combinación idónea de inteligencia y aptitud que se requiere en cada caso

donde en diferentes grados siguen coexistiendo distintas culturas empresariales. Desde RRHH estamos trabajando en la armonización de estas culturas y adaptándolas al Grupo Econocom, donde los tres valores principales son: audacia, buena fe y reactividad. Audacia significa disfrutar del riesgo de emprender, intentar lo que nadie ha hecho antes e innovar. Buena



fe significa decir lo que piensas y pensar lo que dices. Es avanzar juntos en una misma dirección, construir, adaptarse; es ir a la esencia del contrato sin añadir letra pequeña. Y reactividad significa avanzar deprisa para ir al compás de nuestros clientes. Se trata de reaccionar con rapidez a los mensajes que recibimos. Es aprender de los errores y saber recuperarse, ser atrevido, superar los temores para construir algo útil.

¿Cómo influye en ella el modelo de liderazgo de la compañía?

En Econocom está establecido un modelo denominado Galaxia, donde hay empresas consideradas planeta (las actividades *core* de negocio) y otras empresas denominadas satélites que son empresas participadas y mantienen cierto grado de independencia organizativa.

Estamos trabajando en la armonización de los procesos de liderazgo de las empresas consideradas planeta respetando la idiosincrasia y necesidades de cada modelo de negocio dentro del Grupo.

La compañía realiza una fuerte apuesta por la innovación. ¿Se traslada también a la función de RRHH?

Sin duda. Estamos apostando por integrar nuevas herramientas tecnológicas en el día a día de nuestros colaboradores para facilitar nuestra interacción con ellos y ayudar a incrementar su productividad.

¿Cómo se fomenta esta apuesta por la innovación en los empleados?

Ponemos a su disposición nuevas herramientas tecnológicas que facilitan su interacción con la empresa y mantenemos un contacto directo con nuestros colaboradores para que puedan aportar ideas de cómo mejorar nuestro servicio interno.

¿Cuáles cree que son las características de la gestión de personas en una compañía como la suya?

Tenemos empresas con modelos de negocio muy distintos e incluso actividades muy distintas dentro de la misma empresa. Esta característica nos hace ser conscientes que una uniformidad total en la gestión de personas no solo es muy difícil de alcanzar, sino que además no es deseable. Pertenecemos a un mismo Grupo y estamos armonizando ciertos procesos en los equipos de gestión, pero esa gestión debe estar adaptada a cada modelo de negocio.

¿Qué proyectos destacaría de los puestos en marcha por su departamento en los últimos tiempos?

Soy un firme convencido de la teoría de la mejora continua (Kaizen) y su idoneidad a

Desde cerca

¿Qué es lo más importante que ha aprendido en su trayectoria?

La honestidad. El lema de mi colegio es: "La verdad os hará libres" y aunque no siempre es fácil, a la larga, es el camino correcto.

¿Cuál es el mejor consejo que le han dado?

En la vida (tanto profesional como personal) hay que ser como el bambú, lo suficientemente flexible como para adaptarte a las circunstancias cambiantes sin partirte, pero con sólidas raíces que te mantengan firme en la tierra. Me lo dio mi responsable en Beijing en un momento difícil por el que estaba pasando la empresa en la que trabajábamos en ese momento.

Si pudiera aprender algo nuevo, ¿qué sería?

Alemán o ruso.

Tres adjetivos que le definan

Humildad, honestidad y constancia.

¿Cuáles son sus destinos de vacaciones favoritos?

No somos de costumbres, por lo que mi familia y yo disfrutamos cada vez descubriendo sitios nuevos y diferentes.

¿Cómo le gusta desconectar?

Creando esculturas. Lo llevo haciendo muchos años y me permite la abstracción plena.

¿Quién cocina en su casa?

Aunque suene a tópico, mi mujer. Tiene un don, y aun teniendo un trabajo a tiempo completo, es capaz de hacer fácil lo imposible. Además, siendo de Singapur, domina diversas cocinas orientales y también se atreve con platos occidentales.

¿Qué le hace reír?

El ingenio.

¿Cuál es su serie o película favorita?

Rocky Horror Picture Show.

¿Cuál es para usted el colmo de la felicidad?

Ganarte la vida haciendo algo con lo que disfrutas plenamente y, a la vez, ayudando a los demás.

nuestra situación actual. En un camino hacia la armonización como el que estamos inmersos, los pequeños, pero constantes, cambios y ajustes en la dirección definida permiten que la transformación se lleve a cabo de forma ordenada, pero sin llegar a ser disruptiva ■