

Francesc Casabella, director general de La Sirena

Este gran reconocimiento me reta aún más a mejorar cada día

Ha sido premiado como mejor directivo que aplica una buena gestión de RR HH en su área. ¿Qué cree que reconoce este galardón de su trabajo diario?

Supongo que no es más que el reflejo de una forma de considerar, dentro de cualquier organización y en La Sirena en particular, el valor y la importancia que tenemos todos. No es posible hacer nada sin las personas y entre todos nos necesitamos. Del primero al último. Darle a esto su importancia y ser consecuente con ello creo que podría explicar de algún modo este gran reconocimiento que, en cualquier caso, me reta aún más a mejorar cada día.

¿Cómo valora el ser galardonado por los profesionales del sector?

Uno no se lo espera y me ha llenado de satisfacción. Hacer lo que uno cree que es lo mejor y que, sin esperar, te lo reconozcan profesionales de este nivel es de lo más motivador. Estoy muy contento por ello aunque, sin duda, nada de lo que cualquier directivo se propone sería posible sin la colaboración de las personas que lo rodean, sean de su equipo directo o no.

¿Qué supone para usted una buena gestión de RR HH? ¿Y para su empresa?

Podr conjugarse, de la mejor manera, el verbo alinear, pero no sólo con la estrategia de cada empresa en sí misma sino, sobre todo, con los intereses y motivaciones de las personas que la integran. Siempre he considerado que ir a trabajar no debe ser algo que canse ni que sea aburrido. Si se consigue que llene y motive, a uno se le pasan las horas volando,

disfruta con lo que hace y aporta valor, esté en la posición que esté y en cualquier organización. Eso es lo que supondría, en realidad, una buena gestión de personas.

La Sirena es una organización formada esencialmente con personas, más de mil. Somos un gran equipo con mucha ilusión. Personas que, en su mayoría, abren cada día las tiendas y atienden a nuestros clientes con ganas, reto y sintiendo los colores. Esto me llena de satisfacción, emoción y de orgullo pues es así como nos diferenciamos en un sector complicado.

¿Cuál cree que debe ser la relación de la Dirección General con el área de RR HH?

Recursos humanos y la Dirección General deben ser muy cómplices, estar muy cerca. Recursos Humanos debe ser un *partner* para el director general y éste, a su vez, un apoyo constante hacia sus proyectos, estrategia y enfoque. Se necesitan más que nunca, y en el futuro no será menos retador ese punto. Los Recursos Humanos deben estar ya arriba del todo. Sin duda a la derecha del director general y más en organizaciones con un factor humano muy fuerte.

¿Qué proyectos tienen planteados en sus políticas de RR HH en La Sirena? ¿Cuáles son sus retos?

Nuestros proyectos pasan por el desarrollo y crecimiento de las personas que integran La Sirena. Son programas muy participativos, donde se desarrollan aquellas competencias que permiten crecer personal y profesionalmente a todas las personas que integran este proyecto. Las políticas de RR HH de La Sirena son



El director general de La Sirena, durante la gala de entrega de premios

claramente diferenciales dentro del sector: con planes y fondos de beneficios sociales, con ayudas de diversa índole, con planes de crecimiento y promoción internos, etc.

En La Sirena no podemos únicamente pensar en cómo cubrir las necesidades de nuestros clientes a nivel de producto y calidad. También cuenta, y mucho, el servicio. Sin la atención y servicio que nuestras personas dan a los clientes no valdría de nada lo primero. Nuestro reto fundamental –y figura como un valor de la empresa– es mejorar constantemente ese servicio y sólo lo podremos hacer teniendo los mejores profesionales, satisfechos, motivados y viviendo el proyecto con el corazón. Ello nos hará diferenciales y, sobretodo, imbatibles ■

Inmaculada Bilbao, HR & Communications Manager de Chupa Chups

Se premia una línea de trabajo

Sus compañeros de profesión le han premiado como mejor directora de RR HH del año. ¿Qué ha significado este premio para usted?

De entrada una sorpresa porque una siempre tiene la sensación de que lo que hace no tiene visibilidad más allá de quienes forman tu círculo de confianza. Luego cuando te ves con el galardón en las manos te viene a la cabeza la pregunta ¿por qué yo? Y, al final, te acabas convenciendo que hay gente que te quiere y aprecia aquello que compartes con ellos cuando hay dificultades. Pero volviendo a su pregunta, este premio significa una muestra de cariño y complicidad y un reto permanente para no defraudar en el futuro a las personas que han propiciado mi candidatura y al Grupo MC Asociados por concedérmelo.

¿Qué habilidades, políticas o conocimientos cree que premia este galardón?

Si tengo en cuenta que ésta es la décima edición de los Premios MC de Recursos Humanos y me detengo a pensar a quién se lo han concedido en ediciones pasadas o las personas que han compartido conmigo este año el galardón, pienso que lo que se premia es una línea de trabajo y la sensibilidad por hacer compatibles las necesidades de las empresas con las que colaboramos con las

de las personas que forman nuestro tejido profesional.

¿De qué medida de las puestas en marcha en el último año en su compañía en relación con la gestión de personas se siente más satisfecha?

Chupa Chups, compañía del Grupo Perfetti Van Melle, hoy en día es el resultado de la fusión de dos culturas empresariales de fuerte personalidad que se inició ahora hace cuatro años. El resultado ha sido un mestizaje donde los cambios en la vida de la compañía han sido muchos, pero hemos sido capaces de hacerlo sin ruido, con sensibilidad y con unos niveles de aceptación que son satisfactorios para todas las partes.

Como profesional de los RR HH con experiencia ¿considera que la suya es una labor que recibe el suficiente reconocimiento?

El reconocimiento te lo tienes que ganar. Del lamento y de la queja no suele salir casi nunca nada positivo. Nuestra profesión se distribuye de acuerdo a la curva normal y hay personas que son adelantadas a su tiempo y se pelean todos los días por ponerla en el lugar que se merece y no les importa asumir riesgos, hay otros que van a su estela y hay quienes se resisten a cambiar nada porque ya les va bien como están.



Inmaculada Bilbao agradece el galardón que le fue entregado

¿Cuál es la asignatura pendiente de los directivos de RR HH?

Explicar mejor el valor añadido que aporta nuestra profesión. Salir del excesivo tacticismo y demostrar que nuestra gestión sí incide en la cuenta de resultados ■