

Seguimos ofreciendo testimonios de las personas que tienen una relevancia especial en nuestro trabajo y nuestro entorno laboral directo. Si en el número anterior ofrecíamos una entrevista con el Director de la Consejería de Inmigración de la Comunidad de Madrid, Gabriel Fernández Rojas, ahora en Octubre volvemos a dirigir la vista al personal interno de la casa con esta entrevista a Carlos Cortés León, el Director de Recursos Humanos de Grupo 5

Desde cuándo llevas trabajando en la empresa?, ¿cuánto tiempo llevas aquí en Grupo 5?

Concretamente entré el 17 de marzo, justo coincidiendo con la Semana Santa. Fue gracioso porque tuve un primer día perfectamente planificado y organizado, con buena entrada y acogida, y al día siguiente fue cuando nos concedieron Samur Social, y desde entonces es el último día tranquilo que recuerdo porque a partir de ahí fui abducido por Samur (*risas*).

¿De dónde procedías antes?, ¿cuál es tu experiencia previa antes de trabajar en Grupo 5?

Siempre he trabajado en el área de Recursos Humanos, especialmente con ONG's, donde he estado involucrado los últimos seis años. Estuve cuatro en Ayuda en Acción, en Madrid, y dos en Médicos sin Fronteras, en Barcelona, en ambos igual, como director de Recursos Humanos. Previamente había trabajado en empresas privadas pero también en la misma área, tanto de director como de responsable. Digamos que he sido cocinero antes que fraile.

Ya llevas unos 6 meses en la casa, ¿cómo valoras personal y profesionalmente el tiempo que has estado hasta ahora en Grupo 5?

Personalmente me he sentido y me siento muy a gusto con la gente. He tenido además ciertas dificultades en mi vida personal recientemente, que me han exigido tiempo y dedicación, y los compañeros me han apoya-



▲ Carlos Cortés en su despacho

do totalmente y su actitud hacia mí ha sido fantástica en todo momento. Profesionalmente creo que vengo en un momento de cambio y además mi propio perfil es distinto a lo que se venía haciendo hasta ahora, porque pienso que debemos entrar en otra fase, en otro episodio distinto por las circunstancias actuales.

Entonces, la situación es un reto porque creo que la gente entiende que existe una necesidad de cambiar, y eso lo hace más fácil, pero el cambio no se hace sólo y hay que ir abordando distintas facetas. Por otro lado, es un reto que me atrae bastante: la necesidad de producir ese cambio en un aspecto importante como son los RR. HH.

Explícanos, para la gente que no tenga muy claro cuál es la función principal de un Director de Recursos Humanos, qué es y qué hace un Director de este área en Grupo 5.

Lo que yo creo que debería ser un Director tiene que ver con lo que quiero ser dentro de uno o dos años, es decir, tiene que pasar por ese cambio. En un primer momento, la función de un Director de RR.HH. puede ser de estructuración con normas y procedimientos para velar por el cumplimiento de determinadas políticas e intentar que la empresa esté organizada en cuanto a temas de jornadas, horarios...

A partir de ahí existe una función doble, que de jefe de personal pasa a ser de apoyo y desarrollo de personas. Pasa de ser una función centralizada a descentralizada compartida, de controlar el trabajo a conseguir que las personas sean responsables de su trabajo, pasa de ser una función administrativa de personal a una de valor añadido y de desarrollo de las capacidades de las personas y, por último, pasa de ser una función más operativa y estructural a estratégica con vista al medio/largo plazo.

Por tanto, mi día a día se compone de algunos aspectos administrativos o legales (temas administrativos o jurídicos, comités de empresa, negociación de convenios colectivos...) y proyectando otros que creo que hay que ir priorizando como la evaluación del desempeño, mejorar la selección, el plan de formación, etc.

Como nos decías, ya tenías una experiencia previa en Grupo 5. ¿Con qué te encontraste cuando asumiste el puesto de Director de Recursos Humanos en la casa?

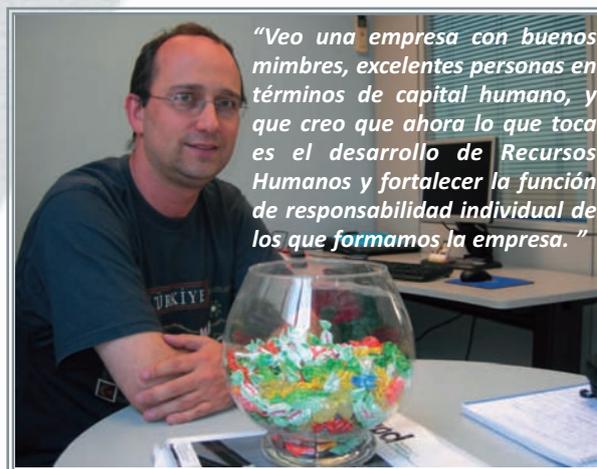
Tengo que decir que me encontré con un trabajo muy bien hecho, el que considero que era necesario en ese momento. Lo he dicho muchas veces y es que el hecho de que yo proponga cambios y otra filosofía distinta no sólo no es crítica a lo anterior, sino que refuerza que el trabajo previo era necesario en ese momento, mientras que ahora es necesario entrar en otra fase. Antes de mí se hizo muy bien lo que se tenía que hacer y ahora viene otro período y creo que mi perfil es adecuado para esta nueva fase.

Dentro del área se están llevando a cabo una serie de planes y proyectos. Cuéntanos a nivel general lo que se está haciendo dentro de Recursos Humanos, en qué punto están esos proyectos, y destácanos algunos de las más importantes.

Alguno de los más importantes es la negociación colectiva de los convenios de intervención social. Aunque el Convenio de Intervención Social de Madrid ha sido anulado por el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad, seguimos negociando porque queremos que haya convenio pero no aquel que había, porque ni siquiera habíamos sido parte negociadora. Por lo tanto, este convenio que a día de hoy no existe, es otro objetivo.

También está pendiente de decisión judicial por parte de la Audiencia Nacional el convenio de Intervención Social estatal. De todos modos, aunque estamos esperando que se pronuncie la Audiencia Nacional, también pensamos que en el ámbito estatal hace falta un convenio distinto del que existe. Entonces, la negociación colectiva de esta parte de intervención social es muy importante, uno de nuestros proyectos estrella, por decirlo de alguna manera.

Dentro de tu pequeña columna del mes pasado en el Boletín nos hablabas en concreto de la puesta en marcha de los Convenios de Intervención Social de ámbito estatal, que es lo que había echado a andar. ¿Cómo sigue este tema, alguna novedad reseñable?



Como he dicho, el convenio estatal sigue pendiente de resolución por la Audiencia Nacional, y la vista está prevista para mediados de diciembre. Entonces, quizás para enero o febrero ya haya sentencia y sabremos entonces si el convenio estatal sirve o no. Si no vale, porque lo anule el Tribunal, lo que queremos es impulsar la existencia de uno adecuado, en el que podamos ser parte negociadora y que no sea llevado a cabo como el anterior, que no nos parece que haya cumplido en términos de representatividad. Ahora estamos en el momento de hablar con los sindicatos y patronales, y también pendientes de la decisión judicial.

- Dentro del ámbito de desarrollo de personas, pretendo mejorar aspectos del plan de formación, el servicio de selección dando mayor responsabilidad a las personas que dirigen Centros y Proyectos e introducir otros aspectos del desarrollo como evaluación o herramientas de fidelización -

Para terminar, ¿qué logros o aspectos positivos destacas y qué crees que se podría mejorar o falta aún por conseguir en materia de Recursos Humanos en la casa?

Los logros, lo primero es la ordenación de Recursos Humanos, que tiene que ver con sentar bases y tener todo bien organizado, y también el propio activo del capital humano que existe. Mi valoración personal es que he encontrado gente muy comprometida, que le gusta su trabajo, y que tienen ganas y disposición para hacer cosas y cambiar.

¿Aspectos a mejorar? Ser capaces de adaptarnos a las nuevas circunstancias y conseguir que las personas vayamos a la par de este crecimiento espectacular y rápido que hemos tenido. Ése es el reto, y para mí nuestro principal campo de mejora, aunque partimos con muy buena materia prima, esa es mi opinión.

David Esquitino