

Dulce Subirats, Presidenta de Aedipe, Agrupación Centro

“El director de RR.HH. tiene que ser capaz de convertir el talento en valor”



El pasado mes de enero Dulce Subirats, directora de RR.HH. de Mutua Madrileña, tomó el relevo de Moisés Arrimadas, vicepresidente de RR.HH. de DHL Supply Chain, al frente de Aedipe, Agrupación Centro. La nueva Presidenta tiene ante sí el reto de la organización del 48º Congreso Nacional de Aedipe que este año se celebrará del 23 al 24 de octubre en Madrid. Entre los objetivos que se ha marcado la Junta que ahora preside, y que están en línea con los definidos por Moisés Arrimadas hace dos años, está la incorporación de los jóvenes a la asociación, el afianzamiento de las relaciones con Iberoamérica y el de incrementar la participación en una asociación cuya razón de ser está en ser capaz de aportar valor a los de RR.HH.

Redacción Capital Humano

FICHA TÉCNICA

Título: Dulce Subirats: “El director de RR.HH. tiene que ser capaz de convertir la energía en talento, en valor”.

Autor: Redacción Capital Humano

Fuente: Capital Humano, nº 286. Abril, 2014

Resumen: El pasado mes de enero Dulce Subirats tomó el relevo de Moisés Arrimadas, vicepresidente de Recursos Humanos de DHL Supply Chain, al frente de Aedipe, Agrupación Centro. Entre sus objetivos a corto plazo está la organización del 48º Congreso de Aedipe, que se celebrará en Madrid los días 23 y 24 de octubre bajo el lema “Transformar la energía en Talento”. Para ello ha reforzado la Junta Directiva con personas de la talla de Blanca Gómez, Directora de RR.HH. de Microsoft, que lidera el Comité Científico del Congreso. Dulce Subirats, que no tiene dudas sobre el carácter representativo de Aedipe, desarrollará una labor continuista “porque la Junta Directiva ya definió las líneas de trabajo hace dos años”. Le gustaría hacer de la asociación un punto de encuentro y de debate más abierto y participativo, que atraiga a los jóvenes que se están formando, a trabajar en la función de gestión de personas.

Descriptor: Talento / Aedipe / Recursos Humanos



El pasado mes de enero Dulce Subirats tomó el relevo de Moisés Arrimadas, vicepresidente de Recursos Humanos de DHL Supply Chain, al frente de Aedipe, Agrupación Centro. La nueva Presidenta formaba parte de la Junta Directiva desde 2012. Ahora afronta el reto de organizar el 48º Congreso de Aedipe, que se celebrará en Madrid los días 23 y 24 de octubre bajo el lema “Transformar la energía en Talento”. La labor de Dulce Subirats será continuista “porque la Junta Directiva ya definió las líneas de trabajo hace dos años”. Le gustaría hacer de la asociación un punto de encuentro y debate más abierto y participativo y que atraiga a los jóvenes que se están formando a trabajar en la función de gestión de personas.

Dulce Subirats es directora de RR.HH. de Mutua Madrileña. Con anterioridad desempeñó esta misma responsabilidad en compañías como Atento Telecomunicaciones España y Rentokil-Initial. Nacida en Barcelona, es licenciada en Derecho por la Universidad Complutense de Madrid, Máster en RR.HH. por el IE Business School, así como Máster en Ciencia Política y Derecho Constitucional por el Centro de Estudios Constitucionales. También ha completado su formación con otros programas como el de Directivos Telefónica, Harvard/IESE y el Curso de Práctica Jurídica en la Escuela de Práctica Jurídica. >

> **¿Su labor al frente de Aedipe centro va a ser continuista o va a impulsar nuevas iniciativas?**

La Junta Directiva es un equipo de trabajo. Cuando salió elegida hace 2 años trabajamos en elaborar un plan de acción con unas prioridades para desarrollar en cuatro ejercicios. Se han consumido dos y ahora Moisés Arrimadas, ha tenido que pasar a una segunda línea por motivos profesionales, pero las líneas de actuación, por lo tanto, están acordadas y los objetivos siguen siendo losos. El año 2014 va a estar muy centrado r en el Congreso y esto nos brinda la oportunidad de trabajar en construir una oferta de valor para nuestros distintos grupos de interés haciendo realidad nuestra máxima de ser una organización abierta y representativa de la función de RR.HH.

¿Qué objetivos se ha planteado como junta y tú como presidenta?

Una vez que hemos avanzado en ordenar la asociación, uno de los grandes objetivos que cumplió Moisés fue fijar la mirada hacia adelante y zanjar cuestiones que llevaban bloqueando nuestra actividad durante mucho tiempo. Nuestro objetivo ahora se centra en generar valor al asociado, especialmente a los más jóvenes porque creemos que el futuro de la función está en los profesionales jóvenes. Tenemos que conseguir que los jóvenes de más talento que estudian en las Escuelas de Negocios se dediquen a la función de RR.HH. De esa manera conseguiremos que la función sea importante. También queremos trabajar en la identificación de tendencias, en crear espacios de reflexión y de intercambio de opiniones, en contribuir a la ampliación de conocimiento de nuestros asociados y a mejorar su empleabilidad. Los profesionales de RR.HH. han vivido la crisis de una manera, desgraciadamente, muy protagonista, han tenido que gestionar situaciones muy complicadas, muy duras, y para ellos también ha sido duro.

¿Cuál es el gran reto de Aedipe para el futuro?

En Aedipe tenemos que trabajar a largo plazo para que la asociación sea vivida por los asociados y que participen en fijar sus líneas estratégicas. Que vean es un escenario en el que pueden desarrollar sus iniciativas. Desde la creación de Aedipe las cosas han cambiado mucho, en una sociedad en la que la información fluye de manera continuada y te apabulla, las asociaciones se tienen que rediseñar y para mantener su razón de existir, así, nuestro reto es construir una asociación para el S. XXI muy abierta, a los jóvenes, a las nuevas tendencias y al debate.

¿Aedipe debería ser un interlocutor de primer nivel con las administraciones?

Lo ha sido en algunos momentos y para algunos proyectos. Yo creo que sí debe tener ese papel. La asociación debe representar a los profesionales de RR.HH. y debe ser portavoz de sus preocupaciones y de su conocimiento. En las ocasiones en que la Administración se ha dirigido a nosotros creo que hemos aportado valor a las propuestas y planes generados. En el futuro debemos avanzar para que nuestra voz sea una voz autorizada en temas de RR.HH.

¿Y con otras organizaciones?

También con todas aquellas organizaciones que están interactuando con los temas de personas en las empresas. Pueden ser instituciones públicas o privadas. Igual que estamos colaborando mucho con las Escuelas de Negocio en el desarrollo de masters, estaremos donde haya temas que interesan a nuestra función.

¿Con la incorporación de Jerónimo Corral (Grupos Compass) y Blanca Gómez (Microsoft) a la Junta Directiva se quiere dar más protagonismo a la dirección de RR.HH?

La Dirección de RR.HH. siempre ha estado presente en las Juntas Directivas, en las que también se integran otras personas que no son Directores de RR.HH., porque eso es algo transitorio. Lo que tratamos en la Junta es de incorporar personas que puedan aportar valor a la asociación, que puedan contribuir, que vayan a dar y no a recibir. Los nuevos miembros son personas con empuje y que aportan enfoques diferentes complementando un equipo magnífico de grandes profesionales que ya estaba en la Junta.

¿Por qué se ha elegido el lema “Trasformar la energía en Talento” para el 48º Congreso que se celebrará en Madrid?

El lema fue fruto de un debate interesantísimo dentro de la Junta. Con él tratamos de resumir cuál es realmente la razón de ser de los profesionales de RR.HH. en sus organizaciones, queríamos mostrar ese rol que tiene el profesional de RR.HH. de canalizador, de conductor de la energía de las personas hacia la consecución de resultados tangibles para la mejora de las organizaciones. Básicamente estamos hablando de apoyar para que las ideas que se trasformen en realidades. Queremos con el Congreso poner mucho el foco en el resultado, en la aportación de valor tangible. De ahí la referencia al talento: el talento es valor. El lema nos permite contar con una columna vertebral, la transformación

de la energía en talento, a través de la cual ir vertebrando distintas temáticas que los profesionales de RR.HH. puedan traducir en políticas concretas en sus compañías.

¿Cuáles son los objetivos del Congreso?

Queremos que sea un Congreso abierto en el que podamos conectar a las personas de distintos colectivos. También vamos a tener muy presente el mundo iberoamericano, cosa que las nuevas tecnologías nos facilitan. Será un Congreso en el que podremos debatir, con ponencias que den lugar a la controversia, porque de la controversia sale el conocimiento. Se trata de sembrar ideas que los asociados puedan recoger y adaptar para aplicar en sus organizaciones.

¿Quién va a diseñar el programa científico?

Existe un Comité Científico que está liderando Blanca Gómez (Microsoft) en el que contamos con prestigiosos representantes del mundo de las escuelas de negocios, de la consultoría, de empresas, de despachos de abogados, etc., que está trabajando en diseñar una oferta de contenidos atractiva e innovadora en la que todas las temáticas buscarán el impacto en resultado y transformación en el negocio. Si, por ejemplo, hablamos de liderazgo hacerlo desde la perspectiva de su impacto en la realidad organizativa.

¿El Congreso será una palanca para relanzar el Foro Iberoamericano de RR.HH.?

El Foro Iberoamericano de RR.HH. es una idea excelente, una plataforma que hay que potenciar y el Congreso es una oportunidad para hacerlo. Las cosas están cambiando. Las empresas españolas no van tanto a Latinoamérica como éstas vienen a España, aprovechando las magníficas oportunidades de negocio que ha dejado la crisis. Eso hace que compartir experiencias y conocimiento se vuelva más importante. Vamos a tratar de que el Congreso favorezca esto y para ello hemos creado una Comisión en la Junta liderada por Jerónimo Corral destinada a potenciar la conexión con Iberoamérica.

¿El Congreso puede ser la oportunidad de demostrar que Aedipe es la organización que mejor representa a la función?

Eso no hay que demostrarlo, es un hecho. Aedipe es la única asociación que representa a la función de RR.HH. Es la única que tiene como objetivo trabajar por el presente y el futuro de la función y apoyar a sus asociados en su crecimiento y prestigiar su actividad. Sin duda, el Congreso va a ser una oportunidad para reforzar la imagen de Aedipe ante sus asociados y hacerla más presente en la sociedad.

Aedipe es una apuesta por el futuro, no busca la rentabilidad en el corto sino contribuir a que el futuro de la gestión de personas en las organizaciones sea cada vez más relevante.

¿Aedipe debería tender más a la formación y desarrollo de sus asociados o a defender sus reivindicaciones profesionales?

Creo que a las dos. En la medida en que uno está bien preparado puede convencer mejor a su organización de que esas capacidades pueden traducirse en mayor aportación de valor.

¿La crisis ha servido para aprender algo?

Creo que la crisis ha sido durísima para la sociedad y ha tenido consecuencias dramáticas, no solo por la desaparición de cientos de miles de puestos de trabajo, sino también por la pérdida de confianza de los empleados hacia sus líderes. Este es un tema neurálgico. Las personas necesitamos confiar para sentirnos parte de algo. Creo que en la necesaria recuperación de la cohesión organizativa, los profesionales de RR.HH. somos clave. Si los empleados no se integran en la empresa y se recupera el compromiso de los equipos con sus líderes, esto no va a funcionar. De las crisis hay que salir fortalecidos, hay que aprender algo y espero que hayamos aprendido que nos tenemos que implicar antes en la búsqueda de alternativas.

¿Cómo trabajar para recuperar esa confianza?

Las organizaciones son distintas y es complicado dar una receta común. Cada una debe explorar cómo son sus personas y dónde están sus puntos de mayor interés. Yo empezaría por conocer el negocio, conocer las personas que tengo en mi organización, sus preocupaciones e inquietudes y, a partir de ahí, trabajar en tratar de satisfacer esas preocupaciones. En algunos casos será con medidas que afecten al estilo de liderazgo, en otras necesitaremos generar compromiso a través de una participación más activa, de la dirección con la línea y en otras, posiblemente, mejorando los sistemas de retribución... No hay recetas estándar, una cosa que hemos a veces en RR.HH. y que no comparto es actuar por modas.

¿Cuál sería el balance que le gustaría que se hiciese de su mandato?

No lo veo como un tema personal sino de equipo. Creo que una asociación es tarea de muchos. Si una asociación no consigue que muchos participen no logrará nunca sus objetivos. ■