

HipoGes Iberia y la gestión de personas: el periodo COVID como palanca de cambio y numerosas oportunidades

Desde el departamento de Recursos Humanos de HipoGes, Javier Lores, Chief Human Resources Officer, señala los pilares en los que centrarán su plan estratégico para 2021

Momentos de dificultades sacan a relucir la calidad del equipo humano que da forma a un sistema (comunidad). Las personas son el eje sobre el que pivotan la evolución y el desarrollo de las organizaciones. Son las personas quienes garantizan la supervivencia de las empresas sin importar su tipología o su dimensión. Por todo esto, la gestión de personas es aún más importante, si cabe, en periodos convulsos de incertidumbre y recesión.

En este periodo COVID, más allá de la capacidad de adaptación y respuesta tecnológica, más allá de la capacidad de reacción en un entorno volátil e incierto, y más allá de la capacidad de observar y planificar para tomar decisiones sin precipitación ni desesperación, han destacado (y continúan destacando) las personas y la gestión que las organizaciones han hecho, y hacen, de ellas. Hoy se vive una realidad nueva que ofrece a las organizaciones numerosas oportunidades de cambio y de evolución, oportunidades de definición de políticas y transformación de procesos, motivos para desafiar el statu quo y desaprender para aprender.

Esta nueva realidad ayuda a definir el esquema de prioridades y necesidades de las organizaciones en materia de gestión de personas. Así, desde el departamento de Recursos Humanos de HipoGes, Javier Lores, Chief Human Resources Officer, señala los pilares en los que centrarán su plan estratégico de ahora en adelante:

Modelo de trabajo. “Debemos analizar, entender y modificar procesos de gestión basados en la presencialidad y en el contacto social, así como nuevas formas de compartir, nuevos vehículos de aprendizaje, nuevos canales de comunicación, nuevos entornos de trabajo en equipo”.

El directivo afirma también que “debemos adaptar nuestras oficinas a este enfoque de trabajo flexible y volátil. El diseño de espacios colaborativos, la disposición de los equipos de trabajo, la transformación de espacios de uso común (salas de reuniones, cocinas, offices), la incorporación de modelos de hot desking”.

Digitalización de procesos y empoderamiento de las personas. Facilitar y simplificar los procesos de gestión con soluciones digitales, ágiles y de fácil acceso y entendimiento.

La gestión de personas debe ser compartida con el resto de la organización. Los managers gestionan personas y deben disponer (y entender) de las herramientas necesarias para ello. Incluso las propias

personas deben gestionar buena parte de estos procesos (desarrollo, movilidad, comunicación) y “nosotros debemos facilitar esta autogestión”.

Modelo de liderazgo. Estos cambios deben de ser acompañados de una redefinición del modelo de liderazgo. El role de los “managers”, sus prioridades y sus responsabilidades, se deben ajustar al entorno de trabajo deslocalizado y en remoto.

Un liderazgo basado en la confianza, que obtiene resultados en base al desarrollo y evolución de los miembros del equipo, que busca equilibrar los resultados a corto plazo con la salud y el bienestar de la organización a largo plazo. Líderes que escuchan, que afrontan el conflicto y la controversia tratando los sentimientos de los demás a la vez que gestionan los suyos propios.

Data analytics mindset. La compañía necesita, ahora más que nunca, entender los impactos que este nuevo entorno y los cambios que exige, están teniendo en la organización.

“Desde nuestra área debemos ser capaces de obtener, limpiar y transformar datos con el objetivo de resaltar información útil, para sugerir conclusiones, y para apoyar en la toma de decisiones”. Para ello es necesario incorporar a todos los procesos un enfoque de datos, identificando qué hay que medir y cómo se va a medir, transformando esa información al lenguaje de la organización (principalmente al lenguaje de negocio).

Comunicación (integración y conexión). La gestión de personas hoy en día va más unida que nunca a la comunicación, tanto interna como externa.

La comunicación es la herramienta que garantizará los estándares de integración de personas y la correcta conexión de los miembros del equipo, tanto con el suyo propio, como con el resto de la organización. Identificación de nuevos canales, generación de contenido adecuado y recurrente, desarrollo de políticas y procesos de comunicación dentro de cada estructura de trabajo, definición de espacios para la comunicación corporativa y la interacción con otras partes; son algunas de sus prioridades en esta materia.

En este sentido, el directivo afirma que el itinerario es apasionante. Una correcta labor de “gestión del cambio” y la implicación de los managers y del resto de la organización, son la clave para tener éxito. La gestión de personas continúa siendo para las personas y siempre con las personas.

Datos de contacto:

Comunicación HipoGes
649111233

Nota de prensa publicada en: [Madrid](#)

Categorías: [Finanzas](#) [Comunicación](#) [Marketing](#) [Recursos humanos](#)

NotasdePrensa

<https://www.notasdeprensa.es>