

# entRHevistas

Rosana Fernández Espeso

Edición N.º 07 · julio de 2021

## Conociendo a

Rosana Fernández Espeso - trabajo con corazones, sentimientos, pasiones y deseos

*Página dos*

## RRHH Futuros

Sentir orgullo de pertenencia es algo reconfortante para el ser humano - El talento son "Los Dones del Alma"

*Página cuatro*

## HRTech

Es como tener una varita mágica que además fomenta el engagement en las organizaciones.

*Página cinco*

# Dentro

GUÍA DE ENTREVISTA N.º 07

---

## 02

---

### Conociendo a

Trayectoria profesional y del por qué dedicarse a la gestión de personas en el entorno empresarial / Que te mueve a hacer las cosas como las haces / Retos

## 03

---

### RRHH ahora

Retos actuales e importancia del departamento de Recursos Humanos en estos momentos

## 04

---

### RRHH futuros

Evolución de la función y el nuevo ROL del profesional de Recursos Humanos

## 05

---

### HRTech

Transformación digital para la gestión de Recursos Humanos / Software



# Conociendo a Rosana Fernández Espeso



Rosana es Licenciada en Derecho, tiene dos Masters en RRHH y en Comunicación y Marketing en Moda y Lujo. Una mezcla que define su personalidad. No llego a ejercer la abogacía aunque lo intento, pero prefirió dedicarse al mundo empresarial y relacionarse con entornos más diversos. Así focalizo su trayectoria profesional en el mundo de los Recursos Humanos en entornos multinacionales de diversos sectores, Servicios, Jurídico, Editorial, Gran Consumo, y Hostelería hasta la fecha. En empresas como Equifax, Linklaters, Imperial Tobacco hoy Altadis, Elsevier, Sab Miller y Room Mate Group. En esta última en la posición de Global Chief Human Resources Officer de las tres empresas del grupo.

Mi trayectoria profesional por diversas multinacionales como directora de RRHH es una historia de lucha. ¿conocéis esa sensación de que nunca puedes pararte a descansar? en el historial profesional queda muy bonito y muchas veces me dicen que vida más interesante, pero tengo aventuras de todo tipo.

Lo que tengo clarísimo es que durante mi carrera en todas y cada una de las empresas en las que he trabajado he desarrollado mi pasión por las personas en los entornos empresariales, eso vas más allá del puesto que ocupen en las organizaciones.

Mi misión siempre ha sido y es tratar que las personas sean felices en sus puestos de trabajo y en consecuencia estén comprometidas, y poder así alinear la estrategia de Recursos Humanos con el negocio para que las compañías evolucionen y sean más rentables.

Mi trabajo me ha permitido viajar por muchas partes del mundo y conocer diversas personas y culturas, pero siempre con un elemento común, saber que da igual donde estuviera porque trabajo con corazones, sentimientos, pasiones y deseos, eso no cambia estés en la empresa que estés y en la parte del mundo que sea.

Estoy sin ninguna duda hoy por hoy, en el mejor momento de mi vida, desde que nació mi hija India, una niña muy buscada, deseada y luchada. India ha sido una auténtica revolución en mi vida profesional y personal, indudablemente van unidos.

Con India me di cuenta que quería disfrutarla el mayor tiempo posible porque fue un maravilloso regalo y milagro que la vida me concedió. Y así empezó mi otra evolución, demostrar que se puede ser Mamá y Directiva, y como aun las empresas, en una mayoría, aún no están preparadas para entenderlo.

Tengo un proyecto personal en mente que estoy trabajando que verá la luz próximamente, donde aunare muchas de mis experiencias en Recursos Humanos a lo largo de los últimos años con el objetivo de poder ayudar siempre a los demás.

# *RRHH* *ahora*

ROSANA FERNÁNDEZ ESPESO

---

Si ya había dificultades por reclutar talento bien preparado antes del covid, todo lo ocurrido hace que se abra ahora un periodo de auténtica guerra por el talento. Todo ha cambiado considerablemente, ya nada es igual, pero creo sin lugar a dudas que uno de los elementos clave es la capacidad de las empresas para ofrecer el poder de conciliar la vida personal y laboral. Con la pandemia hemos aprendido a convivir estrechamente con esta necesidad al trabajar desde casa y además hemos visto como cualquiera de las dos partes de nuestra vida puede desaparecer en unos segundos sin que puedas hacer nada por evitarlo.

Las empresas verdaderamente capaces de entender y asumir las circunstancias personales de los trabajadores dentro de lo razonable, serán las empresas donde elegiremos trabajar, aquellas que entiendan que además de trabajar hay vida personal y circunstancias personales diversas que hacen que seamos personas completas.

Además me parece clave dejar claro cuál es el propósito de las empresas más allá de los objetivos de facturación, cobra cada vez más importancia para las nuevas generaciones. Ahora las personas buscan compañías que tengan en cuenta las necesidades de su entorno y que contribuyan a una mejora social. y estoy convencida de que aquellas empresa que apuesten por la conciliación, el compromiso con el medio ambiente, la igualdad, la investigación , y porque no con las cosas bonitas que dan sentido a nuestras vidas y los valores de la empresa , serán las que triunfen y formen parte a la hora de elegir donde trabajar.

A veces me definen como experta en la gestión de personas, y yo pienso...que difícil ser experta en personas... creo que es de lo más complejo que hay.

Todos somos diferentes, con circunstancias diferentes, por lo tanto, pensar que el modelo que tradicionalmente han seguido las empresas de implementación de políticas y herramientas en la gestión de personas funciona igual para todo el mundo desde mi punto de vista es un error. Las empresas solo se paran a pensar esto cuando surgen los problemas, pero deberían invertir tiempo y recursos económicos a la hora de diseñar sus estrategias y no pensar solo en el coste de personal en la cuenta de resultados.

Y ahí es donde el departamento de Recursos humanos debe ser un partner estratégico que diseñe el plan de negocio con el objetivo de hacer brillar a las personas y así garantizar el éxito de la empresa, el cumplimiento de sus objetivos y su sostenibilidad. Esto último es clave en la gestión de las personas. Asegurar la sostenibilidad de la empresa es todo.





# RRHH futuros

ROSANA FERNÁNDEZ ESPESO

Hoy en día las empresas, afortunadamente en su mayoría destinan tiempo y recursos a los departamentos de RRHH y a la gestión de personas, pero la realidad es que aun hay empresas que ven la gestión del talento más como un gasto que como inversión. Ahora hay multitud de opciones y herramientas que se adaptan a cualquier tamaño y economía de empresa. Quizás hace unos años solo estaban las grandes y eran una inversión muy costosa que solo algunos podían permitirse, pero ahora hay multitud de opciones. Lo importante es asesorarte bien y elegir lo que se adecua a tu tamaño.

Invertir en Talento seas gran empresa, Pyme o incluso una pequeña empresa es la clave del éxito. A cualquier empresa le gustaría ser referente en la atracción del talento, sentir orgullo de pertenencia es algo reconfortante para el ser humano, es como en la vida personal, saber que tienes quien te cuida, te quiere y te acompaña en tu evolución te da seguridad y fortaleza.

Para mi el talento son "Los Dones del Alma". Y obviamente puedes y debes convertirlos en tu camino profesional. Siempre serán parte de la persona que te hace ser única e irreplicable allá donde la vida te lleve.

## TALENTO

Todas las personas son diferentes y la vida les lleva a diferentes lugares y trabajos, no todos encajan ni valen para los mismos sitios pero todos tienen sus talentos y solo hay que encontrar "donde encajan mejor" y "como pueden brillar más". Esa es mi pasión.

## EMPLOYEE EXPERIENCE

Quien no ha vivido por desgracia la terrible situación de un primer día de trabajo donde no te hacen ni caso, nadie te explica nada y es más, si no sabes lo que tienes que hacer te cuestionan y se preguntan si acertaron contratándote. A mí en una ocasión me dieron ganas de llorar de lo mal que me hicieron sentir y ya era en una posición de Dirección de Recursos Humanos.

La experiencia perfecta o al menos ideal empieza antes de conseguir incluso el puesto de trabajo, enamorarte de la compañía, disfrutar del proceso de selección, visualizarte trabajando ahí y soñar con que es tu sitio, es lo que cualquier empresa debería empezar a plantearse conseguir a la hora de reclutar talento. Si después te contratan empieza otro reto importante para la empresa que es demostrar que lo que te enamora es real y existe. Si no te contratan tendrás siempre un embajador enamorado de tu marca que hablara bien de ti y su experiencia. A esto último muchas empresas no le dan ni siquiera importancia, algunas ni te contestan como ha ido el proceso y si te han descartado, lo imaginas porque no te vuelven a llamar. Para mi eso es lamentable.

# HRTech

ROSANA FERNÁNDEZ ESPESO

---

Hoy en día la digitalización y el manejo de datos para la toma de decisiones nos da algo absolutamente brillante con lo que ni podíamos haber soñado hace años y debemos invertir en poder usarlo y hacerlo bien. Saber el momento en que se encuentra cada colaborador, que quiere, que le motiva, donde quiere estar... No me explico como aun hoy en día las empresas no invierten en esto. A mi me parece como tener una varita mágica que además fomenta el engagement en las organizaciones.

Y esa es parte de mi misión como Directora de RRHH a lo largo de las empresas en las que he ido trabajando, de muy diversos sectores, con culturas muy diferentes y estrategias muy trabajadas a nivel nacional e internacional para llegar a sus objetivos pero que a veces no ven esa necesidad Pero ¿quién no quiere tener una varita mágica?



# Software

ROSANA FERNÁNDEZ ESPESO

---

He vivido la implementación de diferentes herramientas en la gestión de personas, pero tuve a suerte de poder participar y colaborar en la creación de la herramienta GoTalent, que después pude implementar.

Quería una herramienta fácil, que no me costara horas aprender y que me diera información clave sobre la Evaluación del Desempeño, con la que pudiera trabajar el Talento de la compañía, y tener identificada a la Key People, hacer planes de Carrera y de Sucesión con los datos que manejaba de las personas. Fue una autentica maravilla decidir que quería y como lo quería.

GoTalent fue un éxito y la herramienta ha seguido evolucionando, hoy en día tiene módulos de retribución variable, reclutamiento, formación. Puedes definir OKR, KPIs etc... y esta implementada en compañías de diferentes sectores.

Poder gestionar los datos es clave en la toma de decisiones.

# CONVERSACIONES

Miguel Ángel López / Eduardo Truque