



Carles Grasas,
CEO de **Applus IDIADA**

Alberto Martín

Apostamos por el desarrollo fomentando la formación, la movilidad y la promoción interna

Servicios de diseño, ensayo, certificación e ingeniería para la industria del automóvil a escala mundial, ese es el core business de Applus IDIADA. Su reputación se basa en la experiencia de un equipo internacional de más de 2.000 profesionales y expertos técnicos, en la calidad de sus instalaciones, de su orientación al cliente y una constante búsqueda de innovación. Su CEO nos explica cómo fomentan la diversidad y la movilidad de su plantilla como una fórmula para optimizar su desarrollo, además de apostar por el talento joven mediante su estrecha relación con los centros educativos superiores.

¿Cuál es la principal estrategia en materia de gestión de personas de la compañía?

El plan estratégico de la empresa se fundamenta en tres pilares: la innovación, la internacionalización y la gestión de los recursos humanos.

La estrategia de IDIADA en el campo de los recursos humanos busca potenciar nuestra capacidad de identificar, atraer, retener y promover el talento, así como facilitar la expansión internacional y la integración de nuestra plantilla entre los 52 centros de trabajo que tenemos actualmente en todo el mundo.

¿Qué papel juega aquí Recursos Humanos?

Actualmente, Recursos Humanos está formado por un equipo especializado y multidisciplinar que lidera e implementa no solo el plan estratégico que hemos comentado, sino también todos los proyectos innovadores necesarios para ofrecer soluciones a las necesidades de la empresa en cada momento.

El departamento de Recursos Humanos tiene un rol importante como *business partner*. Por la propia actividad de la compañía, tiene al cliente muy presente, trabaja por proyectos, y atiende las necesidades en el mismo momento en el que se están negociando los contratos con el cliente para poder llevar a cabo la previsión de los recursos que serán necesarios, el perfil de los equipos, las habilidades que esas personas deben tener, los desplazamientos (internacionales) a realizar y la logística de los mismos.

¿Cómo ha evolucionado el área de Recursos Humanos con el tiempo?

Se ha profesionalizado mucho. Como en muchas empresas, ha pasado de ser el área de Personal a la de Recursos Humanos, y luego a la figura que ahora mismo es, de socio de negocio. Recursos Humanos trabaja conjuntamente con el área de

negocio para proporcionar un equipo adecuado de cara a cliente y también para establecer políticas globales que nos ayuden a organizarnos en cada una de las unidades de negocio.

¿Cómo definiría a la plantilla de su compañía?

Es una plantilla muy especializada, multidisciplinar, multicultural y muy formada. Tenemos a personas de más de 25 nacionalidades trabajando juntas, y añadiría que es una plantilla joven, entusiasta, totalmente apasionada por el sector en el que trabaja, muy curiosa, creativa, que busca siempre nuevas formas de enfocar los proyectos

momento de la selección para que realmente las personas que se incorporan nos encajen, se potencien y evalúen anualmente internamente, y esto es lo que se palpa en nuestra manera de hacer las cosas en la organización.

¿Qué tipo de perfil demandan? ¿Es difícil encontrarlo?

Los profesionales que demandamos son ingenieros y técnicos especializados. Dentro de estos, habría que distinguir entre el junior y el senior. En el perfil más junior buscamos básicamente que encajen con los valores que pretendemos. Cada año sa-

Contamos con profesionales de más de 25 nacionalidades, una plantilla joven, entusiasta, apasionada por el sector en el que trabaja

y que tiene un sentido de pertenencia a la compañía muy fuerte.

¿Cuáles son los valores que persiguen en sus empleados?

Buscamos a profesionales que muestren y desarrollen los valores que nos definen como organización. Estos son proactividad, creatividad, pasión por el trabajo bien hecho, orientación al cliente, cooperación y liderazgo.

¿Cómo han evolucionado los valores en los últimos años?

Como decíamos, los valores nos definen como organización, son el ADN de IDIADA, por lo que no se han modificado demasiado con el tiempo. Realmente, son las competencias y valores que tiene la organización y los que tienen las personas que trabajan en ella. Procuramos evaluarlos en el

momento de la selección para que realmente las personas que se incorporan nos encajen, se potencien y evalúen anualmente internamente, y esto es lo que se palpa en nuestra manera de hacer las cosas en la organización.

En momentos como los actuales ¿ofrecen posibilidad de movilidad interna, geográfica y funcional?

Sí, ofrecemos ambas. En IDIADA siempre hemos fomentado la promoción interna: el hecho de que los empleados en muchas ocasiones se incorporen como becarios nos da la posibilidad de que se desarrollen profesionalmente en la organización. Siempre buscamos el perfil dentro de nuestra or-

peplematters

Serrano, 21 - 28001 MADRID - Tel.: 91 781 06 80
www.peplematters.com



Creamos valor, creamos futuro... desde las personas

ganización y si no los encontramos, iniciamos la búsqueda fuera. Asimismo, también ofrecemos movilidad entre áreas. Tenemos suerte porque contamos con varias áreas atractivas para los ingenieros, por lo que también fomentamos mucho la movilidad interdepartamental. Este tipo de movilidad enriquece mucho a las personas, ofrece una visión global de la compañía y fomenta que tengamos equipos multidisciplinares.

Por otra parte, trabajamos para clientes en cualquier lugar del mundo y tenemos presencia en 25 países con unidades de negocio importantes, por lo que a veces se requiere que haya movilidad geográfica. Esta movilidad geográfica nos ayuda a integrar y a transmitir cómo queremos hacer las cosas, nuestra cultura y forma de ser. En otras ocasiones es el propio cliente el que nos pide profesionales que tienen que estar en su propio centro técnico o instalaciones durante un periodo de tiempo, por lo que también desplazamos internacionalmente a nuestros empleados en este sentido. Así, nuestros profesionales tienen oportunidades de experiencias laborales en otros países que les enriquecen tanto profesional como personalmente.

¿Qué peso tiene la formación en la estrategia de Recursos Humanos?

Nosotros vendemos *know-how*, es nuestro *core business*. Por lo tanto, nuestras personas tienen que estar totalmente a la última en todas las áreas técnicas. Intentamos estar muy presentes presentando *papers*, asistiendo a las reuniones, foros y

RRHH trabaja con el negocio para proporcionar un equipo adecuado de cara a cliente

congresos a nivel mundial. Por lo tanto, la formación es fundamental para nuestro negocio.

Además, nuestros empleados tienen inquietud en crecer y formarse profesionalmente. En nuestro entorno de innovación, tecnología y de muy alta cualificación, nuestros profesionales tienen

una motivación especial por saber cómo pueden hacer las cosas mejor a través de las mejores prácticas, o cómo se hacen las cosas en otro departamento y fuera de la organización, por lo que demandan una formación continua. Por lo tanto, también valoran mucho la posibilidad de desarrollarse y formarse.

IDIADA tradicionalmente ha sido una compañía totalmente vinculada a la universidad. ¿Qué tipo de proyectos están llevando a cabo ahora mismo desde el punto de vista formativo, de vinculación con universidades...?

Sí, desde hace muchos años. Además, yo era profesor en la universidad, por lo que me siento muy vinculado a ella. La vinculación con las universidades ha existido siempre, no se ha dejado nunca. IDIADA tiene el deber moral de estar en contacto con las universidades, de ayudar a los futuros profesionales que están terminando sus carreras a hacer proyectos interesantes y de incorporar becarios (tenemos convenios con 50 universidades a nivel mundial).

Por ejemplo, IDIADA es patrocinador de la Fórmula Student, una competición entre estudiantes de universidades de todo el mundo que promueve la excelencia en ingeniería. A través de una competición, los miembros del equipo diseñan, construyen, desarrollan y compiten con un minifórmula 1, lo cual significa un desarrollo de un proyecto técnico, así como un proyecto de equipo. Este tipo de eventos nos permite encontrar ingenieros interesados en el mundo de la automoción, que han salido de la parte más teórica y se han aplicado en la práctica, que además han competido, han trabajado en equipo, que compaginan sus estudios con el desarrollo del vehículo. Por lo tanto, estos estudiantes, a priori, son candidatos con valores muy adecuados para nuestra organización. En relación a la formación profesional, también disponemos de programas con estancias académicas en nuestra empresa para estudiantes de varios institutos dentro del programa de Formación Profesional Dual, fruto de la colaboración con el Departamento de Enseñanza de la Generalitat de Cataluña.

Con estas colaboraciones conseguimos acercar el ámbito académico y el profesional, ya que es una manera de adecuar los estudios a las necesidades de la empresa y del mercado laboral, y contribuimos a la formación de profesionales de calidad para el futuro. Este programa es una de las acciones que IDIADA lleva a cabo para reforzar la formación técnica de los estudiantes en nuestra comarca.

Tanto en un caso como en el otro, la formación y la inserción laboral de los jóvenes son aspectos claves en nuestra política de responsabilidad social.

¿Qué buscan en la aportación de una consultora de Recursos Humanos?

Un enfoque externo, un punto de vista objetivo y conocimiento de otras realidades que aporten valor a tu organización. El hecho de que la consultora te conozca ayuda a definir e implantar proyectos que encajen en la estrategia de la compañía ■



Itziar Usandizaga, gerente de PeopleMatters en Barcelona, junto a Carles Grasas