



Lucía Fernández del Viso,
directora general de **TRECE**

La capacidad para trabajar en equipo es uno de los valores fundamentales de TRECE

La implicación de los empleados en el proyecto de la compañía es una de las claves que Lucía Fernández del Viso, directora general de TRECE, destaca en su explicación de la organización. Este canal, perteneciente a la Conferencia Episcopal Española, lleva ya ocho años en antena ofreciendo oportunidades laborales a profesionales jóvenes que quieran desarrollar su carrera y crecer con el negocio. En su opinión, cuando logras que los empleados estén absolutamente implicados con el objetivo principal del proyecto, conseguir el resto de propósitos se hace mucho más fácil.

¿Qué peso tienen las personas para su negocio?

Como en cualquier empresa de servicios, las personas son el mayor valor de la organización. Conseguir un grupo de personas implicadas, con talento y capacitación profesional, motivadas y que crean en el proyecto es un pilar fundamental para conseguir el éxito.

¿Cuáles son los principales desafíos de gestión de las personas y su talento?

El principal desafío es precisamente la gestión de las personas. Cada empleado dentro de la organización tiene una manera de ver las cosas, un talento, una actitud y adaptar la gestión de cada uno de ellos para obtener el mayor de los rendimientos es, en mi opinión, la primera cualidad de los que tenemos encomendadas dentro de una empresa la organización y gestión de equipos.

¿Qué papel juega su director de Recursos Humanos? ¿Forma parte del comité de dirección de la compañía?

En TRECE no ha existido nunca la figura del director de Recursos Humanos de forma individualizada. El cargo siempre lo ha desempeñado la directora Financiera, que ha formado siempre parte del comité de dirección y cuenta con formación y experiencia en ambas áreas.

¿Cómo definiría a la plantilla de su compañía?

La plantilla de TRECE está compuesta, en su gran mayoría, por un grupo de gente joven, con muy buena formación y mucho entusiasmo, que siente el proyecto como propio, ya que muchos de ellos han desarrollado la mayoría de su carrera profesional en esta compañía. Junto a ellos, hay una veintena de personas con más experiencia y edad ocupando cargos de mayor responsabilidad que marcan las pautas a seguir.

¿Cuáles son los valores que persiguen en sus empleados?

La implicación con el proyecto. Cuando logras que los empleados estén absolutamente implicados con el objetivo principal del proyecto, conseguir el resto de propósitos se hace mucho más fácil. Además de esta profunda implicación, otro de los valores imprescindibles en TRECE es la capacidad para trabajar en equipo, el compañerismo y la habilidad de generar buen ambiente. Cuando hay tantas cosas por hacer, si no hay trabajo en equipo y buen ambiente es imposible alcanzar los objetivos, por muy grande que sea el talento y la capacidad profesional.

¿Son una empresa estable o están en transformación?

La televisión por definición se encuentra permanentemente en continua transformación, es algo

¿Es difícil en su sector encontrar los perfiles que necesitan?

Depende del puesto. En el área de redacción y producción, la incorporación de los perfiles que necesitamos es relativamente sencilla. En el área más técnica y específica de televisión, dar con el perfil buscado es tarea más complicada.

¿Cómo está la guerra por el talento en su sector?

Durísima, TRECE compite en el mercado con medios que manejan presupuestos muy por encima de los nuestros y con ese handicap TRECE compite por atraer el mejor talento posible. Nosotros no podemos pagar los sueldos de nuestra competencia, intentamos atraer el talento a cambio de otras cosas que no son la pura remuneración económica. Damos oportunidades a gente muy joven, con posibilidades de desarrollar una carrera profesional, ya que no existen grandes estruc-

TRECE es una empresa en continua transformación que ofrece oportunidades a aquellos empleados que quieran desarrollarse

innato al sector y TRECE no puede ser menos. En la televisión se toman decisiones prácticamente todos los días, ya que cada día a primera hora de la mañana se reciben las audiencias de la jornada anterior.

Es como pasar un examen diariamente. TRECE no tiene como principal o único objetivo el crecimiento de su audiencia, pero eso no impide que se analicen cada día y se planteen cambios que la mejoren.

turas generadas durante muchos años. TRECE es una empresa en continua transformación que ofrece oportunidades a aquellos empleados que quieran ir desarrollando una mejora permanente en sus responsabilidades.

¿Les preocupa el envejecimiento de los equipos?

No. ¡Creo que es lo único que no me preocupa! La edad media de la plantilla de TRECE es de 37 años. Si todo sigue igual, quedan años para que el enve-

peplematters

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



Creamos valor, creamos futuro... desde las personas

jecimiento de los equipos pueda suponer algo a tener en cuenta en nuestra política de RRHH.

¿Sus empleados están suficientemente comprometidos con el proyecto empresarial?

Mucho, muchísimo. Por supuesto, siempre hay excepciones, pero el nivel de compromiso del personal de TRECE es algo que creo que nos diferencia. Como hemos comentado, no ofrecemos los mejores sueldos del mercado, por lo que los que trabajan para TRECE lo hacen en la mayoría de los casos por otras razones que tienen mucho que ver con el compromiso por el proyecto y el sentimiento de pertenencia. En este sentido, la antigüedad media de la plantilla es de cinco años (teniendo en cuenta que tenemos ocho años de vida) y el nivel de rotación es de un 30 %, lo que indica que mucho del personal de TRECE que entra a trabajar en la empresa se queda.

¿Es importante que los empleados en su negocio sean proactivos?

Importantísimo, como he comentado anteriormente son pocos los recursos humanos con los que cuenta TRECE comparándolos con las tareas a desarrollar y los continuos cambios a los que nos enfrentamos. Sin proactividad por parte de los empleados, sería muy difícil hacer lo que hacemos todos los días.

¿Son una empresa diversa? ¿Buscan proactivamente la diversidad?

Aunque creo que todavía nos queda un largo camino por recorrer, en la plantilla de TRECE hay empleados de todas las edades aunque predominan los jóvenes de ambos sexos, con circunstan-

cias personales muy diversas y con una cierta diversidad de nacionalidades. Hay que tener en cuenta que este canal apenas tiene ocho años de vida. Por otro lado, hemos firmado recientemente un convenio con la Fundación Síndrome de Down de Madrid para que dos alumnos del proyecto DEMOS se incorporen en prácticas a TRECE.

¿Qué hacen para promover el bienestar de sus empleados?

Me preocupa muchísimo, siempre estoy pensando cómo mejorar las condiciones de nuestros profe-

sionales. No somos una gran empresa con un gran presupuesto sino un proyecto pequeño en presupuesto, pero grande en objetivos, por lo que tenemos que ser capaces de ofrecer bienestar a los empleados por una vía distinta a la de altas remuneraciones. En este sentido, me obsesiona el buen clima laboral, el compañerismo, la cercanía de los puestos directivos con sus equipos, la conciliación, el ofrecimiento de soluciones de los jefes ante las dificultades personales de los empleados, la formación subvencionada por la empresa, etc.

¿Podría destacar alguna práctica en relación a la gestión de personas en la organización de la

que se sientan especialmente orgullosos por su impacto en la plantilla?

La búsqueda de la igualdad y la posibilidad que tenemos de brindar oportunidades a gente muy joven. La plantilla de TRECE está compuesta por 55 hombres y 68 mujeres. Si bien creo que aún tenemos trabajo por hacer, me siento especialmente orgullosa de que una cadena nacional como TRECE haya decidido poner a una mujer al frente de la misma. En este sentido, en la categoría de jefe o responsable existe una absoluta paridad con seis hombres y seis mujeres.

Estamos muy orgullosos de nuestra búsqueda de la igualdad y la posibilidad que tenemos de brindar oportunidades a gente muy joven

¿Cómo ve la gestión de personas en su industria en el futuro? ¿Se necesitarán más o menos profesionales que ahora, haciendo cosas distintas?

Es conocido por todos que la televisión lineal en abierto está cambiando con la llegada de nuevos operadores con Netflix, Amazon, HBO, etc. que ofrecen una manera distinta de consumir contenidos. Creo que la TV tal y como la conocemos quedará para la actualidad, las retransmisiones y los programas que deban ser consumidos en directo, por lo que toda la industria tradicional, entre la que nos incluimos, deberá adaptar sus equipos tanto técnicos como humanos a estos tres pilares de programación ■



La CEO de TRECE posa con el socio director de PeopleMatters, Alfonso Jiménez.