

NOTICIAS

PeopleMatters organiza un ciclo de ponencias con directivos de RRHH de alto nivel

Javier Martín, Google: 'Es fundamental tener una cultura muy fuerte que te ayude a tomar decisiones'



09/10/2017 La consultora PeopleMatters ha iniciado un ciclo de ponencias protagonizadas por directivos de Recursos Humanos de alto nivel y dirigidas, en exclusiva, a todos los profesionales de la firma. El pasado viernes tuvo lugar la primera sesión que corrió a cargo de Javier Martín, director de Recursos Humanos de Google para España, Portugal y EMEA. Se trata de un foro de debate que la compañía ha puesto en marcha con el objetivo de potenciar una formación de excelencia para sus colaboradores y conocer de primera mano las últimas tendencias y best practices que están implantando las empresas más prestigiosas del país.

Ante un auditorio formado por los profesionales de **PeopleMatters**, consultora especializada en gestión de capital humano, el director de Recursos Humanos de Google para España, Portugal y EMEA, **Javier Martín, hizo un especial hincapié en explicar cómo es la cultura de innovación por la que apuesta la compañía tecnológica.** “En Google no tenemos unos principios escritos. Para mí la cultura en Google es aquello que te dice qué tienes que hacer cuando no tienes una norma escrita. Por este motivo, es fundamental tener una cultura muy fuerte que te ayude a tomar decisiones”.

En este sentido Javier Martín remarcó que uno de los aspectos que definen la cultura consiste en hacer “cosas chulas, que te gusten, y que sean relevantes, es decir que aporten algo a la sociedad”. Según Martín, “el mensaje es que si haces algo que no te gusta o que no es relevante te busques otro sitio en Google y si no lo encuentras en Google vete de la compañía”.

Otro ejemplo que según Javier Martín caracteriza mucho a la compañía son “los disparos a la luna”, que significa echar la vista atrás y “si en los últimos cuatro meses no has hecho una locura o no has probado algo nuevo, estás haciendo **mal tu trabajo**. Este es el espíritu de la compañía: tienes que hacer algo distinto y mejor”.

Finalmente, el tercer ejemplo que el directivo de Google comentó para explicar la cultura de innovación que caracteriza a la compañía tecnológica es lo que llaman **80/20, “una filosofía -en palabras del experto- que establece que debes destinar el 80% de tu tiempo a hacer tu trabajo** y el 20% restante a algo que el empleado elige con el único objetivo de que sea bueno para el profesional, para Google o para la sociedad”.

Toda esta filosofía que, según Javier Martín, está muy acorde con la mentalidad de los millennials no es nueva, sino que tiene 19 años. “Viene de cuando los fundadores, Larry Page y Sergei Brin, decidieron que las personas tenían que cambiar la sociedad y hacer otras chulas”. Además, **el directivo Google considera que esta filosofía es la que permite a la compañía tener una rotación prácticamente nula**. “Aparte de a una buena retribución, la propia filosofía de la compañía y los compañeros de trabajo es que tengo el tiempo, los recursos y el environment de la compañía para dedicar el tiempo a probar cosas nuevas y distintas que se salen de lo que hago normalmente”, afirmó.

La formación en Google es otro ejemplo que muestra que la cultura de Google se basa en aspectos como la innovación, la flexibilidad o el self-service. Tal y como explicó Javier Martín, **cada empleado consulta la plataforma de cursos y elige a qué curso quiere ir sin necesidad de pedirlo a su manager**.

“RRHH da el empowerment, las herramientas, realiza coaching a los managers, pero estamos cuatro pasos por detrás. Internamente yo soy un HR Business Partner que da servicio a 700 personas y no tengo a nadie a mi cargo porque es una estructura muy plana a nivel operacional. Recursos Humanos no tiene un papel de control porque cada persona es dueña de su destino”, señaló.

People Analytics

Para Javier Martín el éxito de la función de Recursos Humanos de Google se debe en gran parte “a la cultura, respaldada por una solidez financiera importante, de dejar hacer al empleado y darle tiempo para hacer cosas nuevas y, en segundo lugar, a **la creación del departamento de People Analytics**”.

Creado hace 19 años, el departamento de People Analytics es un equipo de analistas y matemáticos que “analizan los datos y aportan insights para que los departamentos de Recursos Humanos tomen decisiones”. “El paraguas de decisiones que tomamos basadas en datos es enorme. Desde cual es el diámetro perfecto de los platos de los restaurantes de la compañía hasta cual es el tiempo ideal para que una persona que se reincorpora después de una baja de paternidad o maternidad esté a pleno rendimiento”.

A raíz de este dato, **la compañía decidió que el primer mes de reincorporación de la baja por maternidad o paternidad el profesional de Google cobra la totalidad del sueldo, pero trabaja part-time**. Otro ejemplo de cómo se utilizan los datos en la toma de decisiones de RRHH es que después de detectar que a los cinco años de antigüedad bajaba el rendimiento, la compañía ha apostado por implantar medidas como el mindfulness o dar un mes de vacaciones pagadas cuando el empleado cumple un lustro en la empresa.