

## Naiara García, directora de RRHH de Lontana Group

# Nos responsabilizamos de generar entornos que posibiliten el diálogo, la transparencia y el bienestar

Lontana Group está formada por un equipo de personas que aporta valor a sus clientes ofreciendo soluciones globales como proveedor industrial de productos metálicos semitransformados, tornillería y sistemas de fijación. Actualmente, el Grupo cuenta con más de 950 profesionales ubicados a lo largo del mundo llegando a más de 13.000 clientes en más de 100 países. Su directora de RRHH, Naiara García, nos explica cuáles son las claves de la gestión de personas en su organización en las que se basa su Plan Director.

Lontana Group cuenta con más de 70 años de historia, los últimos con un gran crecimiento a nivel internacional. ¿Cómo definiría el momento que están viviendo en relación a la gestión de personas?

El crecimiento de Lontana Group en estos años ha sido muy significativo y la tónica general que lo ha definido ha sido la capacidad de decisión a la hora de evaluar qué oportunidades aprovechar y la responsabilidad en el modo de actuar. Esto mismo se traslada a la gestión de personas, donde el momento que vivimos está marcado por la disposición a aprovechar las oportunidades que la tecnología nos brinda para incrementar la eficiencia de nuestros procesos y, de este modo, disponer cada vez de más tiempo destinado a acompañar y aportar valor al negocio, además de contar con información que apoye y facilite la toma de decisiones. Igualmente, nos

responsabilizamos de generar entornos que posibiliten el diálogo, la transparencia y el bienestar de las personas, favoreciendo su desarrollo.

Se rigen por un Plan Director de Gestión de Personas aprobado en 2017. ¿Cuáles son sus principios?

El Plan Director de Gestión de Personas es una herramienta valiosa para la función de gestión de personas, que se traza a partir de un profundo conocimiento de la casa y que nos proporciona el marco de referencia para asegurar nuestra capacidad de afrontar y facilitar los retos de negocio actuales y futuros, creando valor desde las personas. Las diferentes iniciativas del Plan se agrupan en siete ejes estratégicos que se centran en atraer y fidelizar, desarrollar la capacidad directiva, velar por una estructura organizativa alineada con las necesidades del

negocio, contar con políticas y procesos eficientes y consistentes, recompensar, identificar y desarrollar el talento y desplegar la marca empleadora de Lontana Group. La realización de estas iniciativas ha de inspirarse, responder y servir de refuerzo en todo momento y lugar a las estrategias de negocio y gestión del Grupo, y ser capaz de demostrar el valor que añaden en el desarrollo de la cultura e identidad corporativas. Tendrán sentido en la medida en que contribuyen de forma sostenida y sostenible a crear valor no solo para accionistas sino también para las personas que componen el Grupo, clientes y proveedores, así como para la sociedad que hace posible nuestro negocio.

¿Cómo ha ido evolucionando la estructura organizativa del Grupo acompañando al negocio?

Desde el punto de vista estratégico, la función de gestión de personas aporta valor al contribuir al crecimiento del negocio y a su competitividad y, para ello, la estructura organizativa ha de adaptarse a las necesidades de la actividad y de desarrollo de los equipos. Focalizándonos en las personas, esto comporta asegurar la disponibilidad del capital humano necesario, reforzar la orientación a resultados y al cliente y delegar responsabilidades en armonía con el ritmo de crecimiento de la organización; asimismo, es clave mantener y desarrollar el talento requerido, fortalecer el compromiso y, por supuesto, garantizar entornos de trabajo seguros.

¿Cómo definiría el Employee Value Proposition de Lontana Group?

Como no puede ser de otro modo, está enraizada en lo que de verdad somos como Grupo, en la esencia, aun cuando para hacerlo realidad estemos en constante evolución. Y es precisamente este mensaje en el que hemos basado la definición de los atributos que nos caracterizan y que son los protagonistas de "Somos Lontana Group", la campaña que ha acompañado la presentación en sociedad de nuestra nueva identidad corporativa y que nos ha brindado la oportunidad de seguir dándonos a conocer de manera coherente y honesta, tanto interna como externamente, fieles a nuestros principios y mostrando nuestras potencialidades.



### ¿Cuáles son los principales criterios a tener en cuenta a la hora de incorporar profesionales al Grupo?

Sin duda, la actitud, aun cuando esta siempre haya de ir acompañada de aptitud a uno u otro nivel. Confiamos en que cuando se encuentra la actitud adecuada, las competencias pueden adquirirse y desarrollarse y esto es válido tanto para los perfiles más jóvenes como para los experimentados, cada uno con sus particularidades. Los valores de Lontana Group están en la base de nuestra cultura, dando relevancia a los cómo y no únicamente a los qué, el modo de hacer lo que hacemos marca la diferencia y es algo que está muy presente en la gestión del desempeño.

### ¿Qué contribución tiene la identificación y el desarrollo del talento interno a la hora de cubrir vacantes y promociones?

Lontana Group es una gran familia y, como tal, está enfocada en el desarrollo de las personas, apostando por la cantera y favoreciendo la promoción interna. Aun cuando se trata de guardar el equilibrio en la composición de los departamentos entre los perfiles con más experiencia y los de reciente incorporación al mercado laboral, la media de edad en el Grupo ronda los 38 años. Esto evidencia el compromiso con el desarrollo del talento joven, dándole perspectivas y oportunidades de evolución dentro de la casa; es un trabajo conjunto hacer crecer tu papel en la compañía, acompañando a esta en su crecimiento y siendo parte activa de él.

### ¿Cómo definiría su estilo de liderazgo?

Es participativo. Se hace mucho hincapié en que los objetivos sean compartidos y cada persona sea consciente de su aportación al global. Es especialmente relevante el proceso de reflexión estratégica que se realiza anualmente y en el que, además de la Dirección, más de treinta personas de las diferentes líneas de negocio y departamentos transversales están involucradas en la definición y despliegue de los objetivos de mejora fundamental y las actuaciones relevantes en los que el Grupo se focaliza en cada ejercicio. Y, para tener al tanto al conjunto del Grupo de la evolución de los mismos, es importante resaltar que periódicamente se informa a toda la plantilla del estado de los objetivos, así como de los logros y dificultades que se van encontrando en el camino de su implementación.

### ¿Cómo valora el nivel de *engagement* y satisfacción de los empleados de Lontana Group?

Valoramos el capital humano como uno de nuestros activos clave y contar con el compromiso del equipo es esencial para forjar el liderazgo, la solidez y el crecimiento del Grupo. Entendemos que el éxito como organización va de la mano de la capacidad de generar relaciones de confianza y la comunicación es uno de los pilares básicos. En este sentido, fomenta-

mos el diálogo y la cercanía no solo en los encuentros programados que pueden tener un carácter más formal, si no en el día a día. En este sentido, cobran especial relevancia las comunicaciones y reuniones periódicas, así como el proceso de gestión del desempeño que aboga por el *feedback* continuo. Del mismo modo, las personas tienen a su disposición un sistema de solicitudes de mejora, a través del cual reportar inconvenientes, realizar sugerencias o proponer iniciativas.

Lo cierto es que Lontana Group se enorgullece de contar con un equipo comprometido, que vive los

## Los valores de Lontana Group están en la base de nuestra cultura, dando relevancia a los cómo y no únicamente a los qué

colores, y esto se hace patente tanto en el clima que se respira en los diferentes centros, donde las personas externalizan una valoración muy positiva del ambiente de trabajo y la relación entre compañeros, como en los resultados que entre todos conseguimos.

### ¿Cuáles son los principales retos de cara a futuro en materia de Gestión de Personas?

Venimos de un periodo en el que las empresas, y la sociedad en general, nos hemos hecho especialistas en afrontar y superar retos. Juntos, y colocando a las personas y su seguridad en el centro, hemos superado un año 2020 plagado de situaciones inimaginables, siendo la capacidad de adaptación la clave del éxito. Gracias a ella, hemos conseguido mantenernos con implicación, iniciativa e ilusión y, hoy, continuar mirando al futuro con optimismo y decisión. Como continuación, seguiremos poniendo el foco en el desarrollo de las personas, quienes son la llave a esa capacidad de adaptación que tan crítica resulta. Para ello, situaremos el acento en el desarrollo directivo y de responsables de equipos, puesto que una parte fundamental de su cometido es facilitar y acompañar la evolución de quienes formamos Lontana Group, haciendo a cada cual protagonista de su propio crecimiento. Además, continuaremos trabajando en la marca empleadora interna y externamente, dándonos a conocer y presentando la visión de la empresa en su conjunto, con todo lo interesante que como Grupo aportamos ■

## peoplematters

### La visión desde el punto de vista del consultor

Posiblemente, no haya empresa en el mundo que no diga que las personas son su mejor activo. Y la mayoría estarían en lo cierto. Nuestra propia filosofía de trabajo reza que: "Las personas son la fuerza que crea, guía, lidera y hace posible cualquier negocio que podamos imaginar. No hay negocio sin personas. No hay futuro sin que negocios y personas creen valor mutuo".

Cuando las organizaciones y sus responsables no solo lo dicen, sino que están convencidas de ello, entonces es cuando empiezan a invertir con inteligencia en poder contar con las personas –en toda su extensión, con sus capacidades, sus emociones, sus inquietudes– y en dotarlas de las herramientas, la experiencia como parte de un equipo y una oferta de valor cuyo retorno se traduce en un negocio que crece más, que crea más valor y que es más sostenible.

Para que ese valor se alcance es necesario poner orden en las iniciativas y actuaciones de gestión de personas para que no se conviertan en un conjunto de buenas ideas, sin un fin claro y concreto, que no responden a estrategia alguna reconocible y que, finalmente, tampoco satisfacen a nadie. Por ello, las empresas con mejores prácticas en gestión de su capital humano diseñan planes a largo plazo que sirven de guía y orientación para toda la organización a la hora de tomar decisiones en materia de personas. En ellos, reflejan sus intenciones de cara al futuro, explicitan cuál es el rol de las personas dentro de la organización, cuáles son los ejes estratégicos en los que se comprometen a trabajar y cómo se concretan en iniciativas, proyectos o actividades, asignando recursos para que sean una realidad y evaluando su avance hacia la consecución de las metas previstas. Así, se eleva la gestión de personas al nivel que le corresponde: crítico, estratégico, clave para el futuro de la organización y de todos los que la hacen posible.

Los Planes Directores de Personas son instrumentos al servicio de la organización que ayudan a darles su verdadero protagonismo frente a la Dirección y al Consejo de Administración, que ven en esta una de sus grandes inversiones a cuidar con esmero.

En Lontana Group lo tienen claro. Su lema "Somos Lontana Group" es un reflejo de su mejor activo: las personas.

# peoplematters

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

[www.peoplematters.com](http://www.peoplematters.com)