

En primera persona...

“Hoy la flexibilidad y el desarrollo profesional no son negociables y son retos que en Aqualia vamos a afrontar”

Carmen Rodríguez está al frente del departamento de Personas y Cultura de Aqualia, una compañía que emplea a más de 10.000 profesionales y opera en 17 países alrededor del mundo. En un contexto poscoronavirus y de grandes cambios sociales, la gestión de las personas es uno de los principales desafíos corporativos.

Hoy los empleados esperan que las compañías en las que trabajan adquieran un rol social como promotor o prescriptor de los valores de la sociedad del siglo XXI: igualdad, diversidad, inclusión, derechos humanos, salud mental, bienestar y un largo etcétera. Estas expectativas implican superar los límites de lo estrictamente laboral y muestran la necesidad por parte de las empresas de ejercer un papel activo y comprometido ante los problemas sociales.

Tras la pandemia, ¿en qué asuntos ha puesto el foco el departamento de Personas y Cultura en este último año?

Este último año ha sido complicado. La salida de la pandemia, que ha sido terrible, o la invasión de Ucrania, que ha traído la guerra a

Europa, han generado un cambio de mentalidad. Las personas han repriorizado muchos aspectos de su vida y desde el departamento hemos sido testigos de ese cambio de *chip*, que afecta también a la cultura corporativa. Se demandan nuevas formas de trabajo, más flexibilidad y menos incertidumbre con respecto al desarrollo profesional. Como compañía tenemos la responsabilidad de adaptarnos a este cambio.

Otro cambio cultural es el que ha introducido la transformación hacia la sostenibilidad que vive Aqualia y nosotros trabajamos con el departamento de Comunicación y Sostenibilidad/RSC para transmitirlo. Por supuesto, un ámbito prioritario al que nos hemos enfocado es el de mantener el bienestar físico y emocional de nuestra gente, así como su seguridad en el desarrollo de sus tareas.

En paralelo, nos encontramos con que hemos crecido muchísimo en el ámbito internacional y nosotros hemos tenido que apoyar la expansión de nuestra cultura corporativa, que no solo se basa en implantar nuestra forma de ser y hacer allí donde vamos, sino también en implementar lo mejor de cada lugar

donde operamos. En este sentido, hemos estado centrados en la digitalización, un tremendo aliado que nos hace ser más ágiles a la hora de seguir creciendo e integrando a todas las regiones.

¿Cuáles son los principales retos que ha afrontado su departamento para integrar las diferentes culturas con la de Aqualia?

La internacionalización tiene retos particulares en cada región. En el caso de Colombia, hemos realizado diversas formaciones para adecuar el conocimiento de nuestras personas allí a la forma que tenemos de operar en Aqualia. El esfuerzo ha sido importante en seguridad, siendo prioritario el cumplimiento de nuestros estándares. Estamos realizando un muy buen trabajo. Por ambas partes hay mucha ilusión por hacer que los proyectos funcionen y estamos viendo como rápidamente se integran nuestros protocolos de Prevención de Riesgos Laborales. También hemos trasladado, poco a poco, acciones de sensibilización en los ámbitos de la diversidad y la igualdad.

En MENA nos hemos adaptado, pero sin perder nuestra esencia ni

CARMEN RODRÍGUEZ
DIRECTORA DE PERSONAS Y CULTURA
#Talento #Seguridad #Bienestar



renunciar a nuestros valores. Es un orgullo ver cómo en Omán vamos introduciendo a las mujeres en el mercado laboral. Nuestra última incorporación ha sido Georgia, donde 3.000 personas se han unido a nuestro equipo. Allí, los mayores retos son la digitalización de procesos y la integración de nuestra cultura corporativa.

¿Cuáles han sido los proyectos que han generado más impacto positivo desde su departamento? ¿Qué hitos destacaría en 2022?

Hacemos muchos esfuerzos por enriquecer la cultura en términos de diversidad e igualdad. Llevamos años implementando buenas prácticas y, sin duda, hoy es algo que se identifica al 100% con Aqualia. En 2022 destacaría la iniciativa de *mentoring*, que nos ayuda a visibilizar a las mujeres dentro de la compañía. Queremos generar en nuestro entorno laboral, que por diversas circunstancias cuenta con más presencia masculina, espacios y oportunidades para que más mujeres puedan llegar a puestos de toma de decisiones.

Otra acción que va a aportar mucho es la creación del Comité para la Diversidad. Queremos analizar en qué punto se encuentra Aqualia y llevar a cabo iniciativas que conciencien acerca de este tema. Un punto de inflexión ha sido la firma con la asociación LGTBI y también ver la respuesta de muchas personas cuando realizamos el cambio de la firma corporativa con motivo del Día del Orgullo. Tenemos claro que Aqualia debe ser un entorno seguro para cualquier

persona, sin importar su condición sexual, pero cuando hablamos de diversidad, nos referimos a ella en el sentido más plural. Debemos ser más ambiciosos a la hora de integrar personas con capacidades diferentes, es algo en lo que tenemos el firme propósito de trabajar.

El mayor reto es seguir trabajando para que la compañía sea un entorno donde los profesionales quieran quedarse y desarrollarse, y que podamos atraer talento

Por último, destacaría el Programa de Ayuda al Empleado (PAE), nuestro servicio de atención psicológica, que pone de manifiesto la importancia que damos a la salud mental de nuestras personas. Es un servicio que funciona, en gran medida, gracias al apoyo del departamento de Comunicación. Trabajar coordinados es

crucial para que toda la plantilla encuentre información sobre estas acciones, si no llegan es como si no las pusieramos en marcha.

¿En qué debe trabajar Aqualia para contar con una plantilla preparada para el futuro?

El mayor reto es seguir trabajando para que la compañía sea un entorno donde los profesionales quieran quedarse y desarrollarse, y que podamos atraer talento. Tenemos como desafío principal el ser capaces de entender qué peso tiene este cambio cultural precisamente para que nos sigan percibiendo como una compañía que cuida de sus personas. Esto implica gestionar la flexibilidad, ver cómo podemos ofrecer opciones de teletrabajo, que es hoy una de las cuestiones que más nos demandan. Queremos gestionar estas expectativas correctamente y, al mismo tiempo, alinearlas con el contexto empresarial de Aqualia.

Por otro lado, todos los profesionales necesitan expectativas laborales a largo plazo, saber que apostamos por su talento, que les queremos aquí y eso pasa por diseñar planes de formación y planes de carrera. Creo que, en este momento de crecimiento, debemos apostar también por el crecimiento de nuestras personas dentro de la compañía.