



Lydia Gómez González,
directora de RRHH de **GEA**

Nuestro éxito se basa en la satisfacción de nuestros empleados

GEA es uno de los mayores proveedores tecnológicos para la industria alimentaria y para una gran variedad de otros sectores de procesos. Como grupo internacional, la compañía está especializada en la mejor tecnología mundial de procesos y componentes para procesos de producción. Cuenta con más de 17.000 empleados en todo el mundo, casi 500 de ellos en España. Recientemente la compañía ha pasado por un proceso de reestructuración que ha simplificado su organigrama y ha puesto un mayor foco en las personas.

¿Cuántas personas forman su departamento y a cuántas dan servicio?

El departamento de Recursos Humanos lo formamos tres personas. Una de ellas es responsable de administración de personal, trabajando junto con la empresa Accenture (SSC-Shared Service Center) que nos da soporte desde Filipinas. Otra es la responsable del desarrollo de los empleados, con el soporte de nuestra central en Dusseldorf, y yo llevo la Dirección del departamento.

El departamento da soporte a 475 personas distribuidas entre España y Portugal.

¿Cómo definiría la cultura corporativa de su compañía actualmente? ¿Qué implica en su día a día?

"GEA somos todos", este es nuestro lema. Sabemos que nuestro éxito común se basa en la satisfacción y la identificación de nuestros empleados.

Estamos comprometidos con un ambiente de trabajo donde nuestros diversos empleados son motivados y tratados con respeto. En línea con este compromiso, apoyamos a nuestros empleados para que alcancen todo su potencial y puedan contribuir al máximo de sus capacidades al crecimiento y al éxito de GEA.

Nuestros valores son la base común sobre la cual actuamos: Excelencia, Pasión, Integridad, Responsabilidad, GEA-Versidad. Y en nuestro día a día, nos comprometemos con la cultura y valores de la empresa dando el máximo soporte a nuestros empleados. Conocemos sus problemas, inquietudes, necesidades, etc., e intentamos tener un contacto cercano con ellos a través de nuestra política de puertas abiertas.

¿Cuál la estrategia de trabajo del área de la que es responsable?

Desde el área de Recursos Humanos fomentamos el trabajo en equipo, la comunicación en ambos sentidos, y el desarrollo profesional de nuestros empleados. Comunicamos las decisio-

nes y resultados y compartimos la información abiertamente.

Por otro lado, con la reciente reestructuración de GEA se ha creado un "nuevo" departamento de Recursos Humanos. Aprovechando esta si-

GEA siempre busca personas motivadas y con talento de todo el mundo para que nos ayuden a conseguir nuestro objetivo: Engineering for a Better World

tuación, hemos tenido la oportunidad de lanzar nuevos procedimientos y políticas. Con ello, hemos conseguido dar la importancia que merecía a nuestro departamento y crear la "necesidad" de los Recursos Humanos en nuestra empresa. Actualmente, somos una pieza clave en la estrategia y unificación de la compañía.

¿Cómo definiría su imagen como empleador? ¿Y qué acciones realizan para mejorar en este ámbito?

GEA es una reconocida ingeniería a nivel mundial, puntera en innovación y tecnología. Contribuye al desarrollo sostenible de la sociedad, actuando como empleador responsable en un contexto social más amplio. En este sentido, GEA fue galardonada con el sello de "Fair Company" por su interacción responsable y transparente con becarios y nuevos empleados. Y Universum Professional Ranking clasificó a GEA entre los 100 empleadores más populares de Alemania.

Fomentamos el desarrollo continuo de nuestros empleados, y con este objetivo hemos implementado nuevos programas formativos este año. Por otro lado, destacamos el rol de la mujer en nuestra compañía, potenciando así la diversidad en todos sus ámbitos.

También estamos comprometidos con la movilidad internacional dado que GEA es una compañía multinacional.

Además, hemos creado nuevos programas de becarios GEA y contamos con diversos acuerdos de colaboración con distintas universidades y centros de formación profesional a nivel nacional.

Ofrecemos un entorno donde poder alcanzar el pleno potencial profesional.

En su tipo de compañía el acuerdo con la representación sindical y las relaciones laborales son

GEA Group

El grupo GEA lo formaban cinco divisiones o compañías distintas relacionadas con la alimentación y la ingeniería: GEA Process Engineering S.A., GEA Food Solutions, GEA Refrigeration Technologies, GEA Farm Technologies y GEA Westfalia Separator Iberia. En la Península Ibérica cuenta con casi 500 profesionales, con nueve sedes distintas repartidas por toda la geografía. En el año 2015 se de-

ció realizar una fusión entre ellas buscando poder ofrecer una mayor agilidad, sinergia y mejor servicio a los clientes de GEA en todo el mundo. GEA Group tiene actualmente tres áreas: una para equipos y elementos individuales, Equipment; otro para proceso completos, Solutions; y una área para la asistencia posventa y reparación de todos los elementos y procesos, Service.

Esta nueva estructura mejora la atención profesional al cliente, proporcionándole al mismo tiempo una transparencia total de la gama de productos y un servicio posventa integral y de alto valor añadido. Asimismo se asegura una mayor eficiencia en el desarrollo tecnológico de productos y de aplicaciones y en toda la cadena de valor a través de una red de producción global al servicio de sus clientes.

claves. ¿Cuál cree que es el papel de los sindicatos en el escenario laboral actual?

Creemos que la representación sindical es una parte fundamental en el desarrollo de nuestras compañías ya que son los nuevos "partner" en el mundo laboral.

¿Cuál es el perfil de sus empleados?

GEA siempre busca personas motivadas y con talento de todo el mundo para que nos ayuden a conseguir nuestro objetivo: Engineering for a Better World.

Contamos con los mejores profesionales dentro del mercado laboral.

¿Qué criterios debe cumplir un candidato para sumarse a su proyecto? ¿Por qué tipo de formación y competencias están apostando?

Los candidatos a trabajar en GEA son personas con compromiso, con ganas de afrontar nuevos retos, con ilusión por el trabajo, saben trabajar en equipo, les gusta viajar y conocer culturas

nuevas, son personas con grandes dosis de adaptabilidad y proactividad.

En cuanto a la formación de estos candidatos, la más requerida es formación técnica tanto en ingeniería industrial como frigoristas, mecánicos y veterinarios.

¿Cómo está marcando en ese aspecto la evolución a la llamada industria 4.0?

Nosotros ya estamos aplicando las últimas tendencias digitales en nuestro trabajo, como el

Nuestro reto es buscar las mejores soluciones para nuestros clientes, por lo que la inversión en el desarrollo y competencia de nuestros empleados en nuestra prioridad

tratamiento de datos (big data) para la mejora de nuestros procesos y servicios, la virtualización y simulación en nuestros procesos de automatización o digitalización en nuestro servicio técnico. Eso hace que nuestros procesos de selección se enfoquen en la búsqueda de jóvenes que no solamente dispongan de los conocimientos de lenguaje necesario para trabajar en un mundo globalizado sino que dispongan de las habilidades o talentos propios de su generación que les permiten manejar con soltura las tecnologías más centradas en el internet de las cosas.

¿Y en lo relativo a la formación y el desarrollo de sus profesionales?

Nuestro reto es siempre buscar las mejores soluciones para nuestros clientes, por lo que consideramos que la inversión en el desarrollo y competencia de nuestros empleados es nuestra prioridad.

¿Cuáles cree que son las características de la gestión de personas en una compañía como la suya?

Ser siempre puntero en las nuevas tecnologías y, a su vez, capacitando y desarrollando a las personas.

¿Qué proyectos puestos en marcha desde RRHH recientemente destacaría?

Hay tres que creo que serán, y ya son, claves para nuestra compañía. El primero se centra en el desarrollo de talento interno; el segundo busca mejorar nuestros modelos de liderazgo; y el tercero se enfoca en fomentar la carrera profesional de las mujeres en GEA, un colectivo que poco a poco se va sumando a las profesiones STEM, pero

Desde cerca

¿Qué es lo más importante que ha aprendido en su trayectoria?

Nunca olvidar que trabajamos con personas y necesitan ser escuchadas y entendidas.

¿Cuál es el mejor consejo que le han dado?

Lidera con el ejemplo

Si pudiera aprender algo nuevo, ¿qué sería?

Cuando se trabaja con personas se está aprendiendo todos los días, porque vienen nuevas generaciones con objetivos diferentes.

Tres adjetivos que le definan

Honesta, trabajadora, positiva.

¿Cuáles son sus destinos de vacaciones favoritos?

Soy una viajera cultural por lo que me encanta cualquier lugar.

¿Cómo le gusta desconectar?

Caminando y escuchando los sonidos del entorno.

¿Quién cocina en su casa?

Yo

¿Qué le hace reír?

Cualquier cosa.

¿Cuál es su serie o película favorita?

Me gusta la historia de nuestra Guerra Civil y de la Segunda Guerra Mundial, por lo que cualquier película o serie que trate de estos temas me encanta.

¿Cuál es para usted el colmo de la felicidad?

Ver a la gente feliz



que durante años no se ha sentido atraído por el sector tecnológico.

¿Cuáles cree que son los hitos que han marcado la función de Recursos Humanos en los últimos años? ¿Hacia dónde cree que se encamina esta función?

Creo que ha sido dejar de ser jefes de personal y de identificarnos solamente con los pagos de nómina, el control de presencia y las sanciones. En el momento que las organizaciones y sus altos responsables se dieron cuenta de que nuestro trabajo consistía en la retención, desarrollo y capacitación de los mejores activos de la compañía, los empleados, el área de RRHH pasó a ser una de las claves principales del éxito de las empresas ■