

# Eugenio Casalengua Villegas, director de RRHH de GrupoSepro

## GrupoSepro fomenta la escucha activa como fórmula de lograr *engagement*

**GrupoSepro es una de las mayores compañías de prestación de servicios profesionales del mercado español. El grupo está compuesto por seis empresas: SeproTec, SHIP Global IP, SeproEvents, SeproSer, SeproAsistencia y SeproTem. El área de Recursos Humanos de GrupoSepro es atípica, ya que da servicio a las seis compañías que trabajan en seis sectores de actividad distintos y con centros de operaciones en cuatro países.**

### ¿Cuál es la filosofía de trabajo de su área?

Debido a la gran diversidad de servicios profesionales que proveemos desde este departamento de RRHH, trabajamos de forma transversal con todas las compañías del Grupo, seleccionando perfiles profesionales muy dispares. Y por la actividad de cada empresa, los requerimientos de contratación de personal son de lo más variado. Por ejemplo, en el caso de la interpretación en servicios públicos, el modelo de contratación es por cuenta ajena con diversas parcialidades y modalidades de contratación, lo que nos obliga a disponer de un servicio de gestión laboral con un amplio horario de atención y guardias durante los fines de semana.

### ¿A cuántos empleados dan servicio y de qué perfiles?

Damos servicio a una media de 1.200 trabajadores al mes. Si no recuerdo mal, en 2016 tramitamos unas 20.600 nóminas. En cuanto a los perfiles profesionales gestionados, van desde traductores e intérpretes, pasando por abogados especializados en patentes, gestores de servicio de limpieza y

mantenimiento de edificios, personal de limpieza, administrativos, archiveros y catalogadores de bienes culturales, coordinadores de eventos, hasta los muy diversos perfiles que nos solicitan los clientes de la empresa de trabajo temporal, para la que disponemos de un equipo de selección independiente.

Dada la casuística de nuestro Grupo y de las sinergias creadas entre nuestras empresas, muchos de los perfiles que seleccionamos son nativos de otros países o personal multilingüe.

### ¿Cómo gestionan esta diversidad?

A nivel de estructura, tenemos una plantilla muy diversa. Gestionar la diversidad nos permite obtener el máximo beneficio de diferentes formas de pensar y ayuda a obtener un agradable clima laboral. En nuestro caso, hemos de decir que tenemos la suerte de que la diversidad forma parte de nuestra naturaleza, con lo que no es algo hayamos tenido que inculcar.

### ¿Cuáles son las claves para lograr el *engagement*? ¿Por qué palancas están apostando?

En GrupoSepro creemos que el *engagement* se fomenta de muchas maneras. Cada empleado es diferente y sus motivaciones también. Lo que es válido para unos perfiles, no lo es para otros. Conscientes de esta realidad, desde el departamento de RRHH trabajamos para ir incorporando nuevas palancas de *engagement* que se puedan adaptar a nuestros flujos de trabajo.

Cada día vamos mejorando las medidas de conciliación, como la flexibilidad horaria, posibilidad de teletrabajo para ciertos perfiles, flexibilidad en la solicitud de vacaciones, movilidad geográfica, preparación de jornadas de *team building*, jornadas de puertas abiertas, actividades de ocio dentro de la oficina (fútbol, campeonatos de pimplón, salidas de senderismo, etc.).

Además, fomentamos políticas de escucha activa, tanto de empleados como de mandos intermedios. Reconocemos la buena actitud y los logros de los trabajadores facilitando la promoción, proponiendo la formación de las personas de la organización o sugiriendo retos que extraigan el

esfuerzo de cada uno y los lleve a una motivación por objetivos, por mencionar algunas de las palancas por las que apostamos.

### ¿Qué *feedback* reciben de sus políticas de RRHH?

El crecimiento del Grupo en los últimos cinco años ha sido grande, lo que ha acelerado la implantación de mejoras en las políticas de RRHH. Lo que más ilusión nos hace es el *feedback* que recibimos de los empleados que llevan tiempo con nosotros y aprecian el trabajo continuo que realizamos en este sentido desde la dirección. Huimos de la típica percepción de departamento inaccesible, nuestra intención es ser un departamento abierto a todos los empleados y es así como nos perciben.

### El Grupo cuenta con varias empresas diferentes. ¿Se fomenta la movilidad como forma de desarrollo profesional?

No tanto en cuanto a la movilidad entre empresas, puesto que los servicios son muy diferentes y, por tanto, la mayoría de los perfiles profesionales, aunque sí tenemos algún caso. Pero sí fomentamos la movilidad interdepartamental o geográfica dentro de cada empresa.

Por ejemplo, en este momento tenemos cuatro becarios a los que hemos ofrecido un contrato de trabajo en nuestro centro de producción de Polonia como parte de su plan de desarrollo profesional. Desde GrupoSepro les ayudamos con algunos trámites para facilitar su traslado. También tenemos empleados que por motivos familiares han tenido que desplazarse a otros países y que trabajan para nosotros de forma remota. En GrupoSepro creemos que el fomento de la movilidad es vital para la motivación de los empleados y generar ese *engagement* que antes comentábamos.

### ¿Qué proyectos destacaría de los llevados a cabo por RRHH en los últimos meses?

La adecuación de las políticas y procesos de RRHH a la expansión internacional del Grupo, sin duda alguna. En los dos últimos años hemos abierto centros de operaciones en Austin y Basilea y hemos adquirido una empresa de traducción en Cracovia. Todo un reto en cuanto a integración tanto de marca, como de procesos o de diferencias culturales. Además, estamos trabajando en un nuevo portal del empleado que responda mejor a las necesidades de los empleados del Grupo, en cuanto a diferencias lingüísticas y ubicación y que facilite la fluidez en la comunicación interna del Grupo ■

