



**Alicia Gómez de Hinojosa Guerrero,**  
jefe Nacional de Gestión del Talento de  
**Securitas**

PerezMeca



# Nuestros espacios virtuales de aprendizaje ayudan a compartir el conocimiento en la compañía

**El Grupo Securitas, líder mundial en soluciones de seguridad, cuenta con más de 345.000 empleados en 55 países de Norteamérica, Europa, Latinoamérica, Asia, Oriente Medio y África. A lo largo y ancho del mundo, ofrece soluciones de seguridad adaptadas a las necesidades individuales de los clientes en las que el conocimiento es el factor clave de su éxito y una de las piedras angulares de su filosofía empresarial. Por eso la gestión del talento en Securitas es un elemento estratégico y diferenciador, en el que el grupo hace un gran hincapié reforzando sus políticas de formación y desarrollo, preparando a sus profesionales para dar respuesta a las necesidades del negocio.**

## ¿Qué significa para usted la gestión del talento?

Gestionar el talento en una compañía como Securitas tiene un significado muy amplio. La integración continua de la tecnología en todas las áreas de nuestro negocio, la amplitud y la diversidad de trabajadores, la innovación permanente en nuevas soluciones de seguridad y la evolución de nuestros perfiles profesionales, nos llevan a entender la gestión del talento desde una perspectiva dinámica y facilitadora de los procesos de cambio y evolución, es decir, a replantear, modificar e innovar todas nuestras propuestas para la atracción, el desarrollo y la fidelización del talento, siempre que sea necesario. De hecho, nuestra principal misión es que Securitas tenga el talento que requiere el desarrollo presente y futuro de su estrategia, por lo que nuestras propuestas para la gestión del talento han de estar siempre alineadas con la evolución de esta y ello requiere políticas de gestión abiertas al cambio y a la innovación.

## ¿Cómo se organiza el Departamento de Gestión del Talento en España?

Desde el Departamento de Gestión del Talento en España damos servicio a nuestros más de 17.000 empleados, distribuidos en cuatro direcciones de zona. Para ello contamos con un equipo de 23 personas y nos organizamos en tres áreas de actividad: selección, formación, talento y valoración. En esta última es donde se concentran la mayoría de los proyectos específicos de gestión del talento, como son las promociones internas, los planes de carrera, las encuestas de empleados, los proyectos de jóvenes talentos, los de inclusión y gestión de la diversidad, así como muchas otras propuestas para mejorar nuestras opciones de identificación, seguimiento, desarrollo y fidelización de todo el talento de nuestra organización.

## ¿Qué destacaría de sus procesos de selección?

En el área de selección damos apoyo a todos los responsables del reclutamiento y la selección en

España, independientemente de que estos formen parte de nuestra estructura o de la estructura de las direcciones de zona (más de 120 reclutadores y personal de apoyo). En el ámbito de la selección destacaríamos la evolución que han experimentado en los últimos años nuestros perfiles profesionales, lo que ha conllevado una mayor dificultad en su consecución. Por ello, hemos tenido que diversificar todas nuestras fuentes y métodos de reclutamiento con el objeto de conseguir atraer a perfiles muy diversos, con alta capacita-

ción tecnológica y con disposición al cambio, a la innovación y al aprendizaje continuo. Ante estos retos, la utilización de la digitalización y las nuevas tecnologías aplicadas a nuestros procesos de selección han sido y está siendo un instrumento clave.

## ¿Cómo se plantean las políticas de formación en Securitas?

Podríamos destacar que el área de Formación es a la que actualmente estamos destinando más recursos, ya que si atraer nuevos perfiles profesionales es un factor fundamental en nuestra estrategia, todavía lo es más la posibilidad de ofrecer opciones de desarrollo y evolución a los profesionales que ya tenemos, en pro de su continua empleabilidad y promoción. De hecho, a fin de año los participantes en acciones formativas han sido más de 50.000.

Por poner algún ejemplo, destacaríamos el posgrado en Seguridad Privada Operativa que reali-

zamos con la Universidad Autónoma de Barcelona (UAB); el programa de inglés para todos los empleados en el que colaboran diferentes profesionales, entre ellos profesores de BBI; y la amplia red de expertos y centros colaboradores en el ámbito de la seguridad privada (más de 50 centros y entidades). No obstante, la mayoría de las acciones formativas, tanto presenciales como de e-learning, son diseñadas por nuestro equipo interno de profesionales, pero con la colaboración continua de diferentes expertos y entidades formativas especializadas.

## ¿Qué papel ha tenido la tecnología en sus propuestas de formación?

La Dirección de Securitas es consciente de que la formación y la gestión del conocimiento son fundamentales en el desarrollo del negocio, y por ello no escatima en medios para que estas puedan llegar a todos y a cada uno de sus trabajadores. A tal efecto, la inversión en las nuevas tecnologías aplicadas a la formación ha sido uno de nuestros

## La inversión en las nuevas tecnologías aplicadas a la formación ha sido uno de nuestros grandes aliados para la mejora continua de nuestra oferta formativa

grandes aliados para la mejora continua de nuestra oferta formativa, tanto a nivel cuantitativo como cualitativo.

En nuestro proceso de integración de las nuevas tecnologías a la formación hemos vivido varias etapas. La primera fue la integración de nuestras dos plataformas de e-learning, como un complemento a nuestra oferta de formación presencial, y la segunda, combinar la formación e-learning con conferencias web en directo o en diferido. Solo estas dos innovaciones nos han permitido cuadruplicar nuestra oferta formativa.

## ¿Destacaría algún proyecto en este ámbito?

Este año todavía hemos querido avanzar un paso más y eso nos ha llevado a la creación de lo que hemos denominado "Espacios Virtuales de Aprendizaje". Estos espacios virtuales están muy enfocados al aprendizaje colaborativo, ya que además de permitirnos publicar en ellos todo tipo de materiales formativos (vídeos, cursos de e-learning,

manuales, etc.) y tener el apoyo continuado de los expertos, también contribuyen a compartir el conocimiento entre todos los participantes en dichos espacios virtuales, por lo que las posibilidades de aprendizaje se amplían exponencialmente a través de la gestión del conocimiento y el intercambio de experiencias.

Además, estamos inmersos en un proyecto de colaboración a nivel global que nos va a permitir ampliar nuestras posibilidades de gestión del conocimiento y trabajo colaborativo. De hecho, esta posibilidad viene, en parte, de la mano de Workplace by Facebook, que va a significar la posibilidad de aprender a través del intercambio de experiencia entre los más de 345.000 trabajadores de Securitas en el mundo.

### ¿Qué opciones tienen para la promoción y el desarrollo de carreras profesionales?

La promoción y el desarrollo de carreras profesionales es una prioridad para Securitas. Desde siempre hemos intentado dar la oportunidad a todo nuestro personal de acceder a puestos de mayor responsabilidad o especialidad. No obstante, este compromiso con nuestros empleados tomó forma en proyectos específicos a partir de

2011, cuando la dirección de Securitas decidió sistematizar los procesos de promoción interna a través de un sistema de acceso objetivo centralizado a través de nuestro departamento. Desde esa fecha, siempre que existe cualquier vacante que pueda suponer una posibilidad de mejora para nuestros trabajadores se publicita a nivel nacional, a través de nuestro portal del empleado y del

## Estamos inmersos en un proyecto de colaboración a nivel global que nos va a permitir ampliar nuestras posibilidades de gestión del conocimiento y trabajo colaborativo

correo electrónico, y todo aquel que lo desea y tiene los requisitos de acceso a la vacante puede participar en el proceso de promoción interna que a tal efecto se establece. Además, esta posibilidad de promoción nacional se ve ampliada, en ocasiones, con vacantes internacionales a las que también podemos acceder todos los empleados.

De forma complementaria a las promociones internas, en 2017 la dirección de Securitas decidió dar un paso más en nuestra gestión del talento y adelantarse al futuro a través del Plan de Carrera Securitas. En definitiva, a través de las promociones internas somos capaces de identificar el talento necesario para posiciones que ya existen en nuestra organización y a través del Plan de Carrera nos adelantamos a las necesidades futuras.

### ¿Cómo es este plan de carrera que ofrecen a sus profesionales?

Este Plan de Carrera Securitas pretende identificar a las personas con el talento necesario para ocupar, de manera progresiva, diferentes puestos de responsabilidad que todavía no existen en la organización. El plan se establece por niveles de puestos, de momento hemos desarrollado el nivel de gestores de negocio, que es una de las posiciones más estratégicas de nuestra compañía, pero está previsto que se lancen nuevos niveles para otros puestos clave en nuestra organización.

### ¿Cómo valoran su imagen en el mercado como empleadores?

Somos conscientes de que todas las organizaciones necesitamos combinar la identificación de talento interno con la de talento externo, por lo que también contamos con varios proyectos de identificación y desarrollo de ese talento externo y, en muchas ocasiones, en combinación con el interno. El conjunto de todas estas iniciativas nos permite tener una oferta permanente de opciones de desarrollo y fidelización para nuestros empleados, así como una vía de atracción de nuevos talentos a nuestra organización.

Así pues, podemos afirmar que, a pesar de los grandes retos a los que nos tenemos que enfrentar en los próximos años para la atracción, desa-

## Desde cerca

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

Que hay que reinventarse de forma continua, que siempre es posible hacer algo más y que los equipos son el éxito en cualquier proyecto.

### ¿Cuál es el mejor consejo que le han dado?

Que no hay que tener miedo a nada, pero respeto a todo.

### Si pudiera aprender algo nuevo, ¿qué sería?

Muchísimas cosas, pero me gustaría muy especialmente aprender a tocar bien el piano, la guitarra y, por qué no, a pilotar un avión.

### Tres adjetivos que le definan

Sincera, persistente y con gran capacidad de trabajo.

### ¿Cuáles son sus destinos de vacaciones favoritos?

Creo que no hay rincón del mundo que no quisiera visitar, especialmente todos los lugares que me permitan ver y entender diferentes formas de vivir, pensar y actuar.

### ¿Cómo le gusta desconectar?

Viendo películas, paseando o haciendo natación.

### ¿Quién cocina en su casa?

Casi no cocinamos, pero cuando hay que hacerlo lo hace mi marido, yo soy más bien la "ayudante", y de las malas.

### ¿Qué le hace reír?

Casi cualquier cosa; la verdad, depende del momento.

### ¿Cuál es su serie o película favorita?

Me gustan muchas películas, pero si tuviera que decantarme por alguna serían aquellas con mensaje como "Invictus". Desde mi punto de vista, es una de las películas que mejor reflejan la fuerza del liderazgo y posibilidad de encontrar un objetivo común a pesar de la diferencia. Siempre puede ser más fuerte lo que nos una que lo que nos separe.

### ¿Cuál es para usted el colmo de la felicidad?

Que las personas que me rodean vean el lado positivo de las cosas y que sonrían todo lo que puedan, es algo que se contagia y genera un entorno de felicidad y armonía.

rollo y fidelización de profesionales con el talento que necesita Securitas, creemos que nuestra oferta como empleador, gracias a la apuesta continua de nuestra dirección por la gestión del talento, es una de las más atractivas y competitivas que existen en la actualidad ■

