

Pay Here

Ofrecido por



selecta



Ana Rodicio,
directora general de **Selecta España**

Queremos mantener en todo el ciclo de vida del empleado altos estándares de compromiso

Selecta es un grupo europeo líder en servicios de *vending* y creación de áreas de descanso. Con sede en Suiza, la compañía opera en 16 países y es hoy en día un referente en restauración automática, con una facturación anual de 1.500 millones de euros. Desde sus inicios a mediados del siglo pasado, Selecta es testimonio de la pasión y dedicación de 9.000 empleados altamente cualificados que satisfacen las necesidades de más de diez millones de consumidores diarios. Su directora general en España, Ana Rodicio, nos cuenta el papel que la gestión de personas tiene en la organización, que se caracteriza por el cuidado e impulso del talento de sus profesionales.

¿Qué peso tienen las personas para su negocio?

Nuestro negocio está basado en las personas. Es un servicio orientado hacia las personas proporcionado por personas. Un negocio basado en una atención excelente a los clientes todos los días del año. Nuestros trabajadores son nuestro mayor activo, y cuando todo el equipo humano de Selecta da el máximo, es cuando somos capaces de exceder las expectativas de nuestros clientes.

¿Cuáles son los principales desafíos de gestión de las personas y su talento?

Por un lado, mantener unos estándares de motivación y compromiso muy altos en todos los empleados a lo largo de su carrera profesional con nosotros. Tenemos que saber gestionar el compromiso y la motivación de nuestros empleados independientemente del tiempo que lleven en la compañía. Además, la gestión del talento orientada hacia nuestros valores corporativos es una prioridad marcada por nuestro CEO en todo el Grupo Selecta. Queremos ser una compañía que potencie, cuide y sea impulsada por el talento de sus empleados.

¿Qué papel juega su director de RRHH? ¿Forma parte del Comité de Dirección de la compañía?

Sí, los Recursos Humanos son uno de los pilares más importantes de la compañía, y la Dirección de RRHH es pieza clave dentro del Comité de Dirección. RRHH es una área corporativa que da servicio a toda la organización aportando un valor estratégico a la hora de la toma de decisiones.

¿Cómo definiría a la plantilla de su compañía?

Es una plantilla orientada al servicio, con mucha experiencia en nuestro sector de actividad, con un gran sentimiento de pertenencia y, algo que me gusta destacar siempre, con una calidad humana envidiable.

¿Cuáles son los valores que buscan en sus empleados?

La integridad, el trabajo en equipo, el foco en el cliente, la excelencia en la ejecución y la actitud ganadora día a día. Valores que son transversales en todos nuestros empleados independientemente del puesto que ocupen.

¿Son una empresa estable o en transformación?

Somos una empresa estable, pero en continua transformación. Como líderes del mercado en Es-

nuestro proyecto interno "Actívate By Selecta" donde buscamos ofrecer a nuestros trabajadores información y rutinas para mejorar su salud profesional y personal.

¿Cómo está la guerra por el talento en su sector?

Supongo que como en otros sectores; es cierto que cada vez más las empresas buscan atraer y retener el talento y que, además, numerosos millennials se han ido incorporando al mercado de trabajo. Esos talentos del futuro son los que tene-

Ofrecemos estabilidad a nuestros empleados, pero estamos en continua transformación para liderar el mercado

paña, ofrecemos estabilidad a nuestros empleados y clientes, pero estamos en continua transformación para liderar el mercado a nivel de oferta de servicios y de innovación tecnológica.

¿Es difícil en su sector encontrar los perfiles que necesitan?

El servicio que damos a nuestros clientes, basado en la excelencia y en las personas, nos hace ser muy exigentes en nuestros procesos de selección y, posteriormente, en nuestros procedimientos de promoción interna.

Estamos en una búsqueda constante que nos permita diferenciarnos de nuestra competencia y, por tanto, también ofrecer las mejores condiciones de trabajo del sector en cuanto a la retribución, horario de trabajo flexible y beneficios sociales que ofrecemos a todos nuestros empleados.

Además, estamos inmersos en un proceso de transformación hacia una empresa saludable con

mos que encontrar y mimar para que nuestra compañía siga creciendo a largo plazo.

¿Les preocupa el envejecimiento de los equipos?

No tanto el envejecimiento como la sucesión de diversas personas clave en nuestra organización que atesoran una larga y muy valiosa experiencia con nosotros. En una empresa con una trayectoria tan larga como la nuestra, trabajamos en detalle cómo se va traspasando esa experiencia a los miembros más jóvenes de la organización.

¿Sus empleados sienten que están suficientemente comprometidos con el proyecto empresarial?

Sí, desde el primer día pude comprobar el compromiso que existe en esta empresa por parte de los trabajadores. Como decía antes, existe un sentimiento de pertenencia que es la base de nuestra compañía. Por supuesto que el proceso de fusión por el que hemos pasado nos obliga a trabajar a

peoplematters

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



Creamos valor, creamos futuro... desde las personas

corto, medio y largo plazo en crear una nueva cultura de empresa basada en la comunicación y en nuestros valores transversales en todos nuestros empleados, siempre enfocándonos en un objetivo común que no es otro que dar nuestra mejor versión a nuestros clientes.

¿Es importante que los empleados en su negocio sean proactivos?

Importantísimo. En un negocio como el nuestro, en el que hay relación diaria con todos nuestros clientes y consumidores, no podemos permitirnos ser solamente reactivos.

Necesitamos que la gente prevea las situaciones que pueden producirse en la operativa del día a día, y que sean proactivos no solo en resolver incidencias, sino en ofrecer mejores soluciones y un mejor servicio.

¿Son una empresa diversa? ¿Buscan proactivamente la diversidad?

Somos una empresa razonablemente diversa, aunque creo que aún podemos hacer más para buscar la diversidad y la ventaja que implica para las compañías de hoy en día.

Sí que es verdad que tenemos trabajadores de diferentes nacionalidades, pero fundamentalmente esto nos viene dado porque en la selección buscamos los mejores perfiles, vengan estos de donde vengan.

Por otro lado, una muestra más de nuestra apuesta por la diversidad la constituye nuestro Centro Especial de Empleo Nordis, con el que aseguramos la completa integración de personas con discapacidad al mundo laboral a través de la generación de empleos adaptados a sus diferentes capacidades.

¿Les preocupa el bienestar de su gente? ¿Qué hacen para promoverlo?

Como decía antes, hemos puesto en marcha varias iniciativas para mejorar el bienestar tanto físico como emocional de nuestras personas. Desde un punto de vista físico, porque muchos de nuestros empleados de primera línea tienen un trabajo que es exigente físicamente y prepararlos bien desde un punto de vista fisioterapéutico o ergo-

El servicio que damos a nuestros clientes, basado en la excelencia y en las personas, nos hace ser muy exigentes en nuestros procesos de selección

nómico hace que se encuentren mejor. Desde un punto de vista emocional o mental, los talleres de comunicación positiva han recibido una muy buena respuesta, por lo que vamos a seguir implantando diversas actividades dentro de nuestro proyecto "Actívate by Selecta", que promueve el bienestar de nuestros empleados a través de diferentes iniciativas: deportivas, de salud, de comunicación y emocionales.

¿Qué buscan en la aportación de una consultora de Recursos Humanos?

Buscamos un socio que nos ayude a conseguir nuestros objetivos de negocio, centrados en potenciar nuestro talento y los valores de nuestra compañía.

¿Podría destacarnos alguna práctica en relación a la gestión de personas de la que se sientan especialmente orgullosos?

Creo que la principal cualidad que aportamos en la gestión de personas es la cercanía con nuestros trabajadores, la comunicación directa y bidireccional de los mandos intermedios con sus equipos y, sobre todo, aportar un *feedback* continuado en el tiempo a nuestros trabajadores que les hace

ser partícipes de sus resultados y de cómo impactan estos en la empresa y en nuestros clientes.

¿Cómo ve la gestión de personas en su industria en el futuro? ¿Se necesitarán más o menos profesionales que ahora, haciendo cosas distintas?

Las mejoras tecnológicas llegan a todos los sectores, y en nuestro caso no implicarán menos personas, pero sí personas que se especialicen y se dediquen a actividades diferentes con las que seamos más eficientes en nuestra operativa. La telemetría, el big data, el análisis y la planificación dinámica van a cobrar cada vez más importancia en nuestro negocio, por lo que las actividades de nuestros empleados se orientarán aún más a buscar una mayor eficiencia ■



Alfonso Jiménez, socio director de PeopleMatters, junto a Ana Rodicio.