



inspiralia



Alfredo Sánchez,
managing director de **Inspiralia**

Nos encaminamos a la cultura *Lean*, que pone al personal como primera prioridad

Inspiralia es una entidad privada cuyo fin es proporcionar a las empresas servicios de Investigación, Desarrollo e Innovación. Ofrece a sus clientes el acompañamiento durante el ciclo completo de un producto o proceso, desde la generación del concepto al desarrollo de tecnología orientada al mercado. Su intención es la de dar soporte a empresas ofreciendo sus servicios de I+D y conocimiento en estrategias de mejora de producción, aumentando de esta forma la competitividad de sus productos. Sus técnicos e ingenieros tienen como objetivo la excelencia e incrementar sus capacidades tecnológicas con cada nuevo reto. Para Inspiralia, no es posible la mejora continua sin la colaboración de socios industriales y técnicos, siendo la cooperación la base de su éxito.

¿Cuál es la principal estrategia en materia de gestión de personas de la compañía?

Somos una empresa de servicios que ayuda a sus clientes en todas las fases de desarrollo de nuevos productos, desde la generación de la idea hasta el lanzamiento al mercado.

Las personas que conforman nuestro equipo están altamente cualificadas, buscamos que tengan experiencia internacional y que estén acostumbradas a trabajar en equipo. En este sentido, estamos dando un giro muy interesante a nivel corporativo, ya que nuestra empresa está adaptándose a la cultura *Lean*, que pone al personal como primera prioridad y a la empresa a su servicio.

Sólo podemos sobrevivir, crecer y mejorar si nuestros recursos están alineados con la estrategia de la empresa y trabajamos todos, conjuntamente, para conseguir los retos que tenemos por delante.

¿Qué papel juega aquí Recursos Humanos?

Somos una empresa pequeña de 70 personas y unas 30 personas subcontratadas con un crecimiento los últimos dos años de un 30%, lo que nos ha llevado a estar permanentemente en procesos de contratación y de evaluación de nuestros recursos humanos.

La política de Recursos Humanos está presente en muchos momentos de nuestro día a día, en lo que somos y en lo queremos ser. Está presente en el tipo de perfil tan específico que compone nuestro ADN, en la búsqueda de talento que aprenda aportando valor desde el primer momento, en conseguir que las nuevas incorporaciones se sientan parte del equipo y comprendan nuestra cultura y valores y en que los que llevan más tiempo, no dejen nunca de sen-

tirse parte de Inspiralia y ligen su crecimiento profesional al de la empresa. Como decíamos antes, no queremos que esto sea sólo un discurso; es un tema crucial y estamos trabajando enormemente en él, a través de fórmulas (de *Lean Management*) que nos ayuden a tener un equipo comprometido, competitivo y cohesionado.

¿Cómo definiría a la figura del director de Recursos Humanos? ¿Cómo ha evolucionado en los últimos años?

El departamento de Recursos Humanos está asumiendo actualmente un gran reto. Queremos, por un lado, ayudar a hacer que el equipo crezca por medio de contrataciones de perfiles

¿Cómo definiría a la plantilla de Inspiralia?

Es una plantilla tremendamente competitiva, con gente muy cualificada, en muchos casos políglota, con un elevado número de gente extranjera (35%) que impone que el idioma de trabajo sea el inglés.

El equipo tiene una edad media joven, pero aún una enorme experiencia (gente con mucho años de conocimiento, de trato con clientes, de gestión de proyectos, de trayectoria comercial...) con cualidades muy valiosas de nuestros jóvenes, como la energía, la capacidad de cuestionar lo establecido y un enorme carisma y potencial.

La idea de conformar un equipo equilibrado, pluridisciplinar, multilinguaje y multicultural

Sólo podemos sobrevivir, crecer y mejorar si nuestros recursos están alineados con la estrategia de la empresa y trabajamos conjuntamente

muy específicos y altamente cualificados. Pero, también, buscamos que ese crecimiento sea estable, permita al equipo mantenerse informado y que nuestros profesionales sepan lo que aportan a nivel individual. Sabemos que sentar estas bases, requiere mucho esfuerzo y trabajo, pero los resultados se irán viendo poco a poco. Estamos convencidos de que el crecimiento controlado y planificado, acompañado de políticas de Recursos Humanos y de comunicación, permitirá que todo el equipo se conozca, se entienda bien y sepa cómo conseguir los objetivos y a quién acudir.

era una apuesta que sentíamos que teníamos que acometer. Hoy por hoy, sabemos que es una plantilla "especial" y sabemos que es un valor diferencial de cara a nuestros clientes.

¿Cuáles son los valores que buscan en los profesionales que forman parte de la compañía?

Hemos querido que todos los que trabajan en Inspiralia se involucren en la cadena de valor, desde el momento en el que el cliente nos contacta con su idea, hasta que la aterrizamos en un plan de negocio y la comercializamos. No queremos que se persigan los valores, queremos

peoplematters

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

www.peoplematters.com



Creamos valor, creamos futuro... desde las personas

que se sientan. Queremos que nuestra gente sienta que está enfocada a aportar un doble valor. En primer lugar, al cliente, comprendiendo adecuadamente sus necesidades y asumiendo los retos que se nos presentan juntos, con disciplina y con mucha ilusión.

Pero también debemos aportar valor a la sociedad. ¿Cómo? Tenemos que conseguir que nuestros resultados, entregables y todo nuestro trabajo con los clientes cree empleo y que los productos sean valiosos para el futuro.

¿Cómo ha evolucionado?

Inspiralia es una empresa que nace del deseo de hacer las cosas diferentes. Buscamos tener una imagen fresca y distinta a la de otras empresas que trabajan en áreas similares. Buscamos innovar y no tenemos miedo a los retos ni a los cambios.

Creemos que uno crece cambiando, experimentando, aprendiendo de los errores y reforzando su experiencia con proyectos que nos interesan, nos ilusionan y disfrutamos haciendo día a día.

Tenemos actualmente muchos cambios por afianzar y muchos retos que han surgido derivados del crecimiento que estamos experimentando. Pero, ¿qué significa toda esta etapa de cambio que estamos viviendo? Significa que no estamos quietos, que no nos conformamos. Estamos permanentemente evolucionando.

¿Es difícil en su sector encontrar al perfil que demandan?

Sí, la mayoría de los perfiles que buscamos son tan específicos y vienen de disciplinas tan dispares que no siempre existen tal cual los buscamos. Cuando hablamos de *New Product Development*, hablamos de un concepto innovador

socios en sus distintos objetivos. La experiencia de participar en algunos proyectos nos aporta y capacita para afrontar nuevos retos.

¿Cuál cree que es el futuro de la formación empresarial?

Sinceramente, adivinar el futuro es algo que se nos escapa. En Inspiralia somos más empíricos

Tenemos que conseguir que nuestros resultados, entregables y todo nuestro trabajo cree empleo y que los productos sean valiosos para el futuro

que requiere nuevos perfiles muy diversos y complementarios. Tenemos que contratar a gente muy válida que cumple con parte de las especificaciones y se termina de formar en nuestra empresa.

En momentos como los actuales ¿ofrecen posibilidad de movilidad internacional?

Trabajamos con clientes internacionales casi al 80%, siendo sólo un 20% de nuestros clientes españoles, ya que a nivel de innovación nuestro país tiene aún que derribar algunas barreras.

Nuestro equipo tiene la posibilidad de trabajar en distintas áreas de especialización, en sectores variados, con equipos multidisciplinares y muy competitivos y en países tan dispares como Francia, Alemania, Italia, Israel...

Lo cierto es que la movilidad interna es un tema muy importante. Retener el talento de nuestros empleados y saber moldear sus capacidades para que crezcan y nos aporten más y mejor, no es tarea sencilla. Estamos en ello actualmente, mejorando las debilidades que tenemos y definiendo lo que podríamos hacer.

¿Qué peso tiene la formación en la estrategia de Recursos Humanos de Inspiralia?

Cada parte del engranaje nos gustaría que recibiese formación específica para desarrollar su trabajo. A nivel de Dirección, estamos apostando fuerte por un modelo de liderazgo alineado con la cultura *Lean*.

Tratamos de liderar desde el ejemplo y la humildad, conscientes de que ser un líder consiste más en hacer las preguntas correctas, que en tener respuestas para todo. Ante todo, se ha de sembrar las bases para que cada empleado pueda crecer al máximo dentro de sus áreas de talento. Estamos aprendiendo que este estilo de liderazgo es la clave para motivar a las personas y sacar lo mejor que llevan dentro.

Adicionalmente, es increíble lo muchísimo que aprendemos acompañando a nuestros clientes y

y buenos gestores, que adivinamos. Preferimos fijar el camino que permita los logros que adivinar futuros...

Pero, por responder un poco a la pregunta sobre el futuro de nuestra formación, en Inspiralia confiamos en que esta inversión de esfuerzo y tiempo nos permita ser más ágiles, operativos y sacar el mayor potencial de cada miembro del equipo.

Aunque al mismo tiempo, también sabemos que la formación puntual no resuelve; defendemos una formación continuada basada en un compromiso con la gente que conforma la compañía, pero también buscamos un equipo dispuesto a aprender de su día a día.

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

Nos gusta ver las cosas desde distintos puntos de vista. Una consultora de Recursos Humanos aliada puede tener una visión externa que nos ayude a reforzar y mejorar aquellas áreas que lo necesiten.

Contar con un consejo profesional, cercano y que comparte tus objetivos como si fueran suyos, te ayuda a crecer y a detectar oportunidades de mejora que a veces desde dentro no vemos.

¿Cómo trabajan la comunicación interna en Inspiralia? ¿Cuáles son las herramientas o canales que utilizan?

Hasta ahora, nos reuníamos periódicamente y hasta cinco veces al año para que la gente supiera cuáles son los avances, los retos y los resultados por trimestre. Siempre estamos abiertos a mejorar y este año seguramente se tomarán medidas que ayudarán a potenciar la comunicación.

Finalmente, destacar que tenemos un equipo increíble, capaz, que logra objetivos año a año y con un enorme potencial de futuro. Conseguir que todas las áreas y todas las personas que conforman la plantilla de Inspiralia, se entiendan, se ayuden y se comuniquen eficientemente nos ayudará muchísimo a nivel estratégico y comercial ■

Alfredo Sánchez, managing director de Inspiralia, junto a Cristina Hebrero, directora de PeopleMatters.

