



Alberto Muguiro,
presidente de **Stock Uno**

El crecimiento experimentado nos ha permitido poner a prueba la valía de nuestro equipo

Grupo Stock Uno está formado por las empresas pioneras más importantes en el sector del Marketing Operacional en España (Diana Promoción, Promer Channel, Grupo Repo, Stock Uno trabajo temporal, Unbox). Inició sus operaciones en 1986, y desde entonces ha crecido hasta convertirse en una empresa líder del mercado en España, con más de 6.000 empleados, 1.600 clientes y 1.100 puntos de venta que nos avalan. El equipo que forma parte de la compañía actúa como el principal valor de la empresa, por su profesionalidad, responsabilidad, compromiso, eficiencia y motivación. En el Grupo Stock Uno tienen fuertes convicciones que guían la forma en que hacen las cosas y les inspiran a todos a la hora de trabajar mejor y dar un mejor servicio al cliente.

¿Cuáles son las principales características que definen la plantilla de Stock Uno?

Desde el año 2005, el Grupo Stock Uno ha experimentado un incremento de plantilla muy considerable, desde los 650 empleados de esa época, hasta los 6.000 de ahora. Evidentemente, mucho de este crecimiento es debido a las adquisiciones que hemos ido realizando durante estos años.

En cuanto al género, media de edad y dispersión geográfica, el grueso de la compañía en porcentajes no ha cambiado mucho en los últimos años. Aproximadamente, el 70% de nuestros trabajadores son mujeres y tenemos una media de edad en torno a los 33 años. Están repartidos por toda la Península Ibérica, aunque con importante presencia en Madrid y Barcelona.

En este sentido, acabáis de realizar una última adquisición. ¿Qué objetivos persiguen con esta compra?

Sí, el pasado mes de marzo Stock Uno ha realizado la adquisición de CTC Externalización siguiendo, así, con el proyecto de convertir a Stock Uno en una empresa global de externalización.

Susana Marcos, socio de PeopleMatters: Grupo Stock Uno, con sus más de 25 años de experiencia, es uno de los grupos de empresas más importantes del sector Marketing Operacional en España, que apoya y refuerza el éxito de la implantación de las estrategias de negocio de sus clientes mediante el *outsourcing* o externalización de servicios. Como empresa de servicios, su ventaja estratégica reside en su equipo humano como elemento diferencial y de

aportación de valor en los servicios que ofrece a sus clientes. La selección, la formación y la gestión de los equipos son prioritarios en la compañía.

¿Qué retos se han marcado en la gestión y dirección de personas para acompañar la estrategia?

Desde la Dirección, siempre hemos tenido presente que el Comité de Dirección, es el órgano fundamental, en cuestión de estrategia, pero sabemos que quién finalmente mueve la compañía son los mandos intermedios, o por llamarlo de otra forma, las personas que gestionan personas.

Por eso, hacemos especial hincapié en este colectivo realizando formaciones específicas,

Dirección, y no sólo por la gestión de los Recursos Humanos, sino también por su intervención en la operación de nuestros servicios. Su opinión es fundamental, en la implementación de la estrategia de la compañía.

Es una figura cuya misión cada día es más compleja. Tenemos una sociedad cada vez más deslocalizada, más diversa, por lo que preservar nuestros valores y políticas tiene una mayor dificultad.

Tienen una gran presencia de mujeres en la plantilla. ¿Con qué objetivos trabajan su Plan de Igualdad?

Nuestra compañía está compuesta en un 70% de mujeres, pero es cierto que tenemos una asigna-

Quien finalmente mueve la compañía son los mandos intermedios; es decir, las personas que gestionan personas

como, por ejemplo, cultura de mando, gestión de equipo operativos, filosofía de supervisión de servicios.

¿Cuál cree que es el papel actual del director de Recursos Humanos? ¿Ha evolucionado esta figura y su papel dentro de la organización?

Con más de 6.000 personas en plantilla, la figura del director de RRHH es un puesto clave en nuestra organización. Es miembro del Comité de

tura pendiente en cuanto a la incorporación de mujeres en el Comité de Dirección. El mundo del *outsourcing* o servicios auxiliares, ha sido tradicionalmente un mundo de hombres. Nuestro deber es equilibrar esa realidad.

Sin embargo, en la segunda línea de mando, las tornas cambian y el número de mujeres es mucho más elevado que el de hombres, y como he apuntado anteriormente, estas posiciones son claves para nosotros.

peplematters

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



Creamos valor, creamos futuro... desde las personas

En la coyuntura actual el talento y la promoción interna cobran más fuerza si cabe. ¿Cómo detectan y desarrollan el talento interno?

Nuestro servicio se desarrolla a través de personas, por lo que hay una intensa monitorización del mismo. El crecimiento experimentado nos ha permitido poner a prueba la valía de nuestro equipo. En este último caso, son los jefes de departamento quienes han propuesto las personas para ocupar los distin-

¿Qué buscan en la aportación de una consultora de RRHH?

Un *know how* que podamos no tener y una perspectiva, un ángulo nuevo, para aproximarnos a los problemas organizativos derivados del crecimiento. Por ejemplo, hace un tiempo contamos con PeopleMatters para que nos ayudara a mejorar nuestra manera de organizarnos y simplificar nuestra estructura mejorando la

Tenemos una compañía de despachos abiertos y apostamos por esta comunicación en todos los sentidos

tos puestos o nombrar expertos en distintas áreas de conocimiento. Pero también hemos querido atraer talento de la calle, que nos permita pensar en nuestro trabajo desde nuevas perspectivas.

Para poder desarrollar ese talento detectado es evidente que es necesaria la formación. En Stock Uno siempre se ha apostado fuerte por la formación, cursos tanto externos como internos, con contenidos propios o ajenos, tenemos nuestra plataforma de gestión del conocimiento "Aula Uno", que nos permite desde realizar formaciones elearning hasta hacer sesiones presenciales virtuales o tener un repositorio de todo el conocimiento que existe en la compañía al alcance de cualquier trabajador.

¿Con qué criterios externalizan tareas?

Siendo una empresa de externalización, creemos firmemente en la externalización de todo aquello que no es tu *core business*, por lo que siendo una empresa de Recursos Humanos no es nuestra política externalizar en este sentido. Dicho esto, si externalizamos en esta área temas de formación, consultoría para proyectos, herramientas tecnológicas...

comunicación. Fue muy interesante escuchar su visión.

¿Cuáles son las principales características de su política retributiva?

La crisis ha obligado a limitar su desarrollo, para permitirnos seguir creciendo. Eso sí, los sacrificios han sido repartidos entre todos, comenzando por el Comité de Dirección. En este asunto, seguimos teniendo nuestra retribución flexible, que aporta al empleado la posibilidad de recibir su salario en valor monetario o poder disfrutar de las ventajas de determinados productos que conforman la retribución flexible, tickets comida, sociedad médica, tickets guardería... con sus beneficios correspondientes. También, y no menos importante, hemos intentado flexibilizar horarios y festivos, para hacer la vida más fácil a nuestra gente.

Hoy en día la Responsabilidad Social Empresarial es una pata fundamental dentro de la estrategia empresarial. ¿Cuáles son los retos de Stock Uno en esta materia?

Trabaja en una gran empresa

Grupo Stock Uno te ofrece la oportunidad de incorporarte al grupo pionero en externalización de servicios en España, con más de 25 años de experiencia en el mercado, en el que podrás seguir aprendiendo y continuar desarrollando tu carrera profesional.

Uno de nuestros principales valores corporativos es nuestro equipo, por eso te invitamos a formar parte de él, porque para nosotros la captación y la gestión del talento es imprescindible para ofrecer siempre los mejores servicios a nuestros clientes.

Nuestro éxito nace, sin duda, de cada persona que formamos Grupo Stock Uno, por eso ofrecemos a nuestros empleados políticas de desarrollo personal y profesional, oportunidades de promoción interna, buen ambiente de trabajo, posibilidad de movilidad geográfica a través de nuestras 15 delegaciones a nivel nacional y toda la seguridad de formar parte de una empresa sólida, en constante crecimiento.

¿Cómo trabajan la RSE? ¿Qué papel tiene el empleado en estas acciones?

En cuanto a RSE, aparte de la normativa sobre medioambiente y reciclaje, impulsamos políticas específicas de Recursos Humanos. Hace varios años, preguntamos a nuestra gente en qué estaban colaborando a título personal para hacerlo con ellos. Identificamos varios proyectos que impulsamos desde la sociedad. Por ejemplo, el año pasado pusimos en marcha un plan de ayudas a familias de trabajadores con hijos discapacitados, dado que la crisis les ha restado algunas de las ayudas estatales que tenían.

Además, ésta es una compañía muy solidaria, que de forma totalmente espontánea, promueve actividades desinteresadas como la recogida de tapones, campaña de recogida de alimentos, colaboración con los bancos de sangre... Casi todas estas iniciativas surgen de los propios trabajadores, por lo que suelen tener bastante seguimiento. Creo que es algo de lo que sentirse orgulloso.

Finalmente ¿qué importancia se le concede a la comunicación interna?

Uno de los valores de la compañía es la transparencia. Tenemos una compañía de despachos abiertos y apostamos por esta comunicación en todos los sentidos. Por ejemplo, con nuestra revista, nuestras paginas de Facebook, Twitter, o Youtube con las que nos comunicamos de forma muy fluida con nuestros trabajadores o colaboradores discontinuos o personas que quieren colaborar con nosotros



Alberto Muguiro, presidente de Stock Uno, junto a Susana Marcos, socio de PeopleMatters, y Olga Rincón, gerente de PeopleMatters.