

Caso de éxito



PROSEGUR

PROSEGUR, UNA COMPAÑÍA POR Y PARA LAS PERSONAS



PROSEGUR

**the
key
talent**

DIGITALIZANDO SU PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO

Prosegur es una compañía de seguridad con un propósito claro, hacer del mundo un lugar más seguro cuidando a las personas y las empresas. Para ello, **se mantiene de forma permanente a la vanguardia de la seguridad tanto del entorno físico como digital.** Prosegur es una compañía internacional que opera en más de 26 países y con más de 160.000 empleados. Se caracteriza por ser una compañía orientada a las personas y esto se refleja tanto en el cuidado de sus clientes como de sus propios empleados.

Una compañía internacional que opera en más de 26 países y con más de 160.000 empleados.

EL RETO

Uno de los principales retos en una compañía global como Prosegur es asegurar la calidad en la gestión de los equipos en todo mundo y promover el desarrollo y mejora profesional de las personas. Para ello, es imprescindible contar con una foto nítida y en tiempo real del Talento. Desde el área de Talento y en colaboración con los negocios **se desarrollan periódicamente evaluaciones de empleados con dos tipos de objetivos:**

- ■ **Identificación del Talento:** Dirigidos a cada una de las áreas del negocio y que permiten a los managers tener una visión clara de las fortalezas y áreas de desarrollo de cada persona del equipo y visibilizar el talento oculto.
- ■ **Reskilling:** La incorporación permanente de innovaciones y nuevas tecnologías requiere de un proceso de aprendizaje continuo. El objetivo de estos programas es analizar los conocimientos y habilidades de las personas de un equipo y compararlos contra el perfil actual y el futuro. De esta forma se activan programas de desarrollo que permiten mejorar los conocimientos y habilidades de las personas al ritmo que el negocio necesita.

En cada uno de estos programas de *assessment* intervienen cientos de participantes de diferentes países. Además, **cada programa se adapta a cada una de las áreas de negocio para poder identificar ese talento clave para cada área de la compañía.**

OBJETIVOS DEL PROYECTO

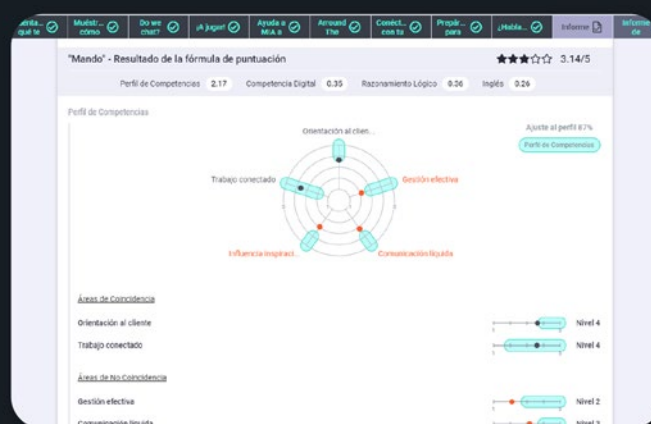
Con el objetivo de ofrecer el mejor servicio posible al negocio, el área de **Recursos Humanos de Prosegur se propuso incorporar una plataforma tecnológica que permitiese optimizar los procesos de identificación de Talento y *Reskilling***. De forma más concreta los objetivos que se pretendían alcanzar con la incorporación de esta solución eran:

- ■ **Homogeneizar el proceso de identificación de talento en todo el mundo:** Ofrecer una solución global que pudiera adaptarse a cada área de negocio pero que permitiera la comparación de los resultados de los participantes en todo el mundo.
- ■ **Tomar decisiones basadas en datos:** Poder visualizar los datos de talento de forma sencilla y que permita tomar decisiones intuitivas.
- ■ **Reducir los tiempos de gestión de cada programa:** La organización y gestión de cada proyecto requería un elevado grado de dedicación para el departamento de Recursos Humanos reduciendo el tiempo disponible para analizar los resultados y organizar los planes de desarrollo.
- ■ **Adaptar los programas de *assessment* al modelo de liderazgo de Prosegur:** La compañía cuenta con un modelo de liderazgo que conforma el marco de comportamientos clave, y que es común a todas las regiones. Por ello, las herramientas de evaluación y el propio proceso debían adaptarse al modelo de Talento de Prosegur y no al revés.
- ■ **Mejorar la experiencia para el empleado:** Reducir el tiempo que cada empleado dedica al proceso de *assessment* y construir proyectos seamless con un único punto de acceso a cada fase del proceso.

SOLUCIÓN PROPUESTA

Para cubrir estos objetivos Prosegur incorporó la plataforma de identificación y gestión de Talento Panorama. Desde esta plataforma el departamento de Recursos Humanos de Prosegur configura con total autonomía cada proceso de *assessment* adaptándolo a la necesidad de cada área de negocio, pero manteniendo una estructura común para todos los países. En concreto, los programas de *Assessment* cuentan con las siguientes fases:

Test soft skills: Aplicación de una prueba de competencias con todas las garantías científico técnicas de fiabilidad y validez y adaptada al modelo de liderazgo de Prosegur.

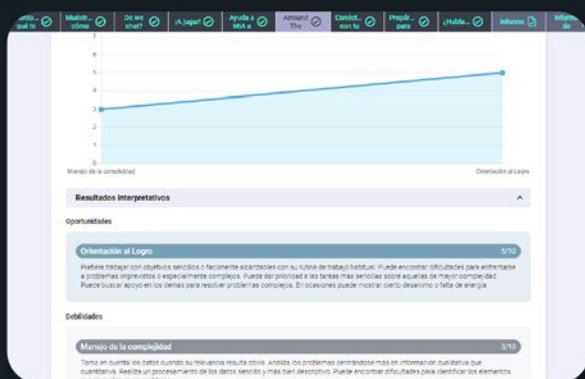


Test de producto y conocimientos: Se cargó dentro de la plataforma una serie de pruebas específicas de producto y conocimientos financieros que permiten analizar el *gap* entre los conocimientos de cada participante y los requeridos para cada posición.

Pruebas adicionales adaptadas al negocio: Desde Panorama, Prosegur accede a un porfolio de más de 60 herramientas de evaluación entre las que se incluyen *bussines case*, dinámicas de grupo, pruebas de aptitudes y pruebas de idiomas que puede seleccionar en función de las necesidades de cada área de negocio.

SOLUCIÓN PROPUESTA

Entrevista personal con Recursos Humanos: Panorama facilita a los equipos de Recursos Humanos una guía de entrevista predefinida y una guía de valoración común para asegurar la homogeneidad e igualdad de oportunidades de los participantes en el proceso independientemente del evaluador y en todo el mundo.



Una vez finalizado el proceso de *Assessment* la plataforma devuelve a cada participante un informe de *feedback* automático, siempre en positivo y orientado a su desarrollo que le permite preparar la entrevista *feedback* que finalmente mantendrá con el área de Recursos Humanos.

Adicionalmente, Prosegur cuenta con un *dashboard* que le permite tener una foto global de los resultados segmentados por área de negocio, colectivo, ubicación geográfica, etc.

RESULTADOS

En esta ocasión son Belén Fernández y Marta Castro quienes nos cuentan los resultados después de utilizar Panorama en diferentes programas en el último año. Según nos cuentan **“el assessment ha sido totalmente autónomo. Se carga el colectivo y cuando se manda la invitación los participantes acceden de forma autónoma ganando en eficiencia”**.

“A la hora de dar acceso a los países también ha sido muy fácil. Cada región ha podido visualizar sus datos y acceder a los participantes y sus informes”

La explotación de datos a través del *dashboard* ha permitido visualizar la información de talento y comparar los resultados entre diferentes colectivos y contra perfiles de referencia. Esto ha permitido agilizar el proceso de análisis y compartir de forma sencilla y comprensible los resultados con el negocio.

Probablemente una de las mejoras más significativas está relacionada con la optimización de los proyectos. Según nos cuentan **“hemos reducido los tiempos de cada proceso de casi un mes y medio a 2 semanas”**.

Los participantes acceden al programa a través de una *landing page* que les informa de los objetivos y beneficios del proyecto y desde donde pueden visualizar cada una de las fases y acceder de forma directa pinchando en cada fase. Así los participantes “visualizan todo el *journey* del proceso y pueden ver en qué prueba están y cuáles les faltan”.

Panorama permite su integración con otras plataformas y según señala Belén “Hemos encontrado la complementariedad de la robustez de Oracle con la flexibilidad de Panorama.”

El mejor resumen de la experiencia con la plataforma Panorama nos lo traslada Belén de la siguiente forma: **“Te permite trabajar de forma muy global, tener la información en tiempo real y con una experiencia del empleado muy positiva.”**