

Entrevista amb...

Albert Sananton i Cristina Radigales
Director de persones i organització i
Tècnica de RR.HH. de Saba
Sector Logística



A càrrec de:

Deloitte.

Cofinancen:



**Generalitat
de Catalunya**



Unió Europea

Fons Europeu
de Desenvolupament
Regional

"Una manera de fer Europa"

Entrevista amb Albert Sananton i Cristina Radigales

Director de persones i organització i Tècnica de RRHH de Saba

“Com a conseqüència dels dos recents concursos guanyats, està augmentant el nombre de contractacions a les oficines centrals de professionals de qualificació mitjana destinats a departaments comercials, administració econòmica, RRHH, tecnologia etc.”



Nom: Albert Sananton i Cristina Radigales

Posició: Director de persones i organització i Tècnica de RRHH

Empresa: [Saba](#)

Sector: Logístic.(Infraestructures. Aparcaments i Parcs logístics)

Nº treballadors: 900-1000 empleats a Espanya

Localització: Barcelona

Data de l'entrevista: 25/04/2014

Què és Saba i a què es dedica?

Saba Infraestructures (Saba) és un operador de referència en la gestió d'aparcaments i parcs logístics. Té presència en sis països, Espanya, Itàlia, Xile, Portugal, França i Andorra, i una plantilla aproximada 1.400 persones. Compta amb experiència en la gestió d'aparcaments, a través de Saba Aparcaments, des del 1966, i en la de parcs logístics, a través de Saba Parcs Logístics, des del 1999.

L'activitat aparcaments es centra en cinc àmbits que són: concessió administrativa, aparcaments en propietat, gestió d'aparcaments, zones d'aparcament regulat amb parquímetres i operacions immobiliàries. El nostre objectiu és ser un operador de referència i líder en l'àmbit i la gestió d'infraestructures i la prestació de serveis públics, mitjançant un creixement continu, selectiu i amb vocació de permanència, l'excel·lència en la qualitat del servei, una gestió i administració eficient i, finalment, el diàleg i compromís en les iniciatives de recerca de solucions per a les necessitats d'infraestructures en el territori.

Quins són els objectius de Saba pel 2014 i com impactaran en la política de RRHH?

Els nostres objectius principals són consolidar el nostre creixement i continuar innovant amb l'aplicació i l'adaptació a les noves

tecnologies. Atès que hem guanyat dos importants concursos, hem d'aconseguir que els nous professionals treballin d'acord als nostres valors, processos, tecnologia, etc.

Pel que fa a l'adaptació a les noves tecnologies en l'àmbit de la innovació, els nostres objectius principals són: continuar implantant aquestes noves tecnologies i capacitar i formar als nostres professionals.

Actualment, quins perfils i ocupacions són més demandades per l'organització?

Com a conseqüència dels dos recents concursos guanyats, està augmentant el nombre de contractacions a les oficines centrals de professionals de qualificació mitjana destinats a departaments comercials, administració econòmica, RRHH, tecnologia etc. Són perfils professionals amb estudis universitaris i experiència prèvia en la funció. Pel que fa als aparcaments, estem donant un nou enfocament a la companyia que consisteix en transformar certs aspectes de l'organització i donar-li una orientació més comercial, essent aquest tema rellevant, així com l'experiència i/o la capacitat d'aprenentatge i adaptació

Principals canals de selecció

Quins són els canals de selecció que més utilitzeu? Són diferents en funció del perfil que es vol reclutar?

Per a posicions de base, com operaris d'aparcament o administratius tècnics, utilitzem el portal generalista de recerca de feina Infojobs. Pel que fa a les xarxes socials utilitzem LinkedIn però per a posicions amb requeriments molt concrets, de mitja o alta qualificació/especialització, utilitzem la "xarxa privada personal"; és a dir, cadascú utilitza la seva pròpia sessió de LinkedIn.

De vegades, per a perfils professionals directius o comandaments amb responsabilitats i coneixements molt específics, treballem amb Headhunters. Per a posicions de comandaments intermitjos, per exemple, cap comercial, acostumem a utilitzar consultories de selecció de personal.

Per a becaris o posicions temporals de curta durada als aparcaments, utilitzem les borses de treball.

Tant els serveis públics d'ocupació, com la web corporativa de l'empresa, també són canals de selecció utilitzats principalment per a posicions de base.

Finalment, pel que fa també als canals de selecció, col·laborem amb empreses d'inserció social, com la Fundació ONCE, oferint pràctiques als seus membres, per a que completin la seva formació, i obrint possibilitats de contractació futura. Les empreses d'inserció social veuen possibilitat de col·laboració gràcies a l'estabilitat de la nostra empresa i sector, amb funcions, horaris i torns de treball que permeten ser compatibles amb certes situacions com ara càrregues familiars, algun tipus de discapacitat, etc.

“Col·laborem amb empreses d'inserció social, com la Fundació ONCE, oferint pràctiques als seus membres, per a que completin la seva formació, i obrint possibilitats de contractació futura ”

Taula resum dels principals canals de selecció utilitzats per Saba

Canals de selecció	Posicions d'alta Qualificació	Posicions de baixa Qualificació
Portals d'ocupació generalistes: Infojobs	No	Sí
Xarxes socials: LinkedIn	Sí	No
Headhunters: Per posicions molt específiques	Sí	No
Consultories de selecció de personal: Per a certes posicions de caps de departament	Sí	No
ETT's: Per a posicions temporals	No	Sí
Borses de treball: Per a perfils de becaris i perfils amb poca experiència	No	Sí
Serveis públics d'ocupació: Per a perfils de baixa qualificació	No	Sí
Canals propis de l'empresa: Web corporativa	No	Sí
Entitats d'inserció social: Ajuda en la formació amb possibilitat d'incorporació	No	Sí

Reptes futurs de captació i desenvolupament de talent

Quins són els reptes futurs que us fixeu a nivell de captació i desenvolupament de talent?

El repte principal consisteix en adaptar els nostres perfils professionals a les necessitats canviants i evolutives del negoci i de la societat, en quant a innovació tecnològica. Per exemple: homogeneïtzació de sistemes o adaptació de xarxes, i diferenciació de la competència i dels nostres propis clients. Altres reptes són l'orientació comercial i el desenvolupament de la nostra plantilla. En quant als reptes que ens fixem a nivell de captació, busquem professionals que s'adaptin a aquestes noves necessitats. Volem acompanyar en el canvi als professionals que formen part de la nostra plantilla. Tots aquests professionals han de suposar un mecanisme de canvi que ajudi a arrossegar positivament a altres persones de l'organització. Finalment, pel que fa als reptes de desenvolupament de talent, volem apostar pel creixement professional, és a dir, que les persones que formen part de la companyia puguin veure i viure aquest canvi.

Quins creus que seran els perfils professionals i/o ocupacions que demanarà l'empresa en un futur?

La mobilitat és un segment que suposa una gran oportunitat. Creiem que, en un futur, tot i que encara no sabem exactament quins professionals seran els més demandats, es preveu que seran els perfils vinculats a la mobilitat i a les Smart Cities, amb l'objectiu de millorar l'eficiència, la connectivitat i la sostenibilitat a les ciutats. Recentment en el sector logístic i, en concret, en el d'aparcaments, estem observant un camí cap a una mobilitat sostenible i cap al món tecnològic aplicat al negoci i a les necessitats dels ciutadans. Com a companyia hem d'estar preparats per a evolucionar a la vegada i fins i tot, avançar-nos als canvis.

I per a finalitzar, quines recomanacions faries a una persona que es volgués incorporar a un procés de selecció per a Saba?

Si una persona es vol incorporar a Saba, la nostra recomanació és que prèviament cerqui informació de la companyia per a tal que pugui valorar l'encaix en quant a valors i tipus de companyia, a més de tenir un major coneixement de l'àmbit de negoci i operacions de Saba. En aquest sentit, en un procés de selecció es nota si el candidat va preparat a l'entrevista. El candidat ha de tenir ganes, ser optimista i positiu, amb capacitat d'adaptació i aprenentatge, i especialment, ser honest i autèntic.

“En un procés de selecció es nota si el candidat va preparat a l'entrevista. El candidat ha de tenir ganes, ser optimista i positiu, amb capacitat d'adaptació i aprenentatge, i especialment, ser honest i autèntic”

A càrrec de:

Cofinancen: