

MEDIDAS PARA LA ESTRATEGIA  
DE EMPRENDIMIENTO Y EMPLEO  
JOVEN 2013-2016 DE G.P.  
INFORPRESS S.L.



# ESTRATEGIA DE EMPLEO Y EMPRESARIADO. DESARROLLO DE CAPACIDADES E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

**G.P. Inforpress S.L.** es la **mayor consultora de comunicación en España y Portugal**, con oficinas en Brasil, Colombia, Perú y Chile. Nuestro objetivo es liderar la comunicación en español y portugués y crecer gracias al conocimiento y la innovación. Contamos con un equipo de **200 profesionales en plantilla**, **13 sedes propias**, una red de partners en los principales países de Europa, América y Asia y **25 años de experiencia**.

*En los años 2012 y 2013 Inforpress ha sido incluida por Great Place to Work entre las 50 mejores empresas para trabajar en España, siendo la única compañía de su sector en recibir ese reconocimiento.*

*Inforpress además ha sido elegida la Consultora de comunicación más atractiva y ejemplar del mercado español.*

*Fuente: Informe PRScope'13*

Hemos creado centros de investigación en comunicación Interna y comunicación financiera, en colaboración con las mejores escuelas de negocios, IE e IESE respectivamente.

Dos de nuestros valores principales **COMPROMISO Y TRABAJO EN EQUIPO**, ejemplifican nuestra apuesta constante por el capital humano, por ello necesitamos la fuerza de un gran equipo de trabajo.





## **APOSTANDO POR LOS NUEVOS TALENTOS: NUESTRO PLAN DE PRÁCTICAS PROFESIONALES PARA ESTUDIANTES.**

Inforpress cuenta con un plan de prácticas profesionales para estudiantes totalmente asentado a lo largo de la historia de la compañía. Conscientes de la dificultad de los jóvenes para acceder a su primera experiencia profesional, Inforpress cuenta con una larga tradición de colaboración con las principales universidades públicas nacionales (UCM, UAB, URJC, UC3M, UAM, UB, UPF, UJI, UAH) y privadas (ICADE, CEU, URLL, UVIC, ESIC, ESDI, EAE, CEF) así como con centros de estudios punteros, especializados en áreas muy concretas (IE, CEREM, Escuela Europea de Negocios, Escuela de Negocios y Dirección, Escuela de Empresa, Aula Creativa, Tracor, CES...).

Las prácticas profesionales pueden considerarse el punto de partida, el comienzo profesional de aquellas personas cuya formación todavía no se considera suficientemente completa como para poder formar parte del equipo de consultoría de Inforpress. La relación Inforpress-becario es simbiótica, pues el becario se forma con su trabajo diario bajo la tutela de personal experto mientras que completa su formación en la mejor escuela de negocios, que no es otra que la del mundo empresarial. Este nivel, el de becario, constituye una oportunidad real de entrada como miembro de pleno derecho de Inforpress, oportunidad que se ha hecho realidad en múltiples casos y que ha permitido avanzar en algunos casos en el desarrollo profesional hasta haber alcanzado la categoría de director. Las estancias de becarios están planteadas inicialmente por un periodo de 6 meses (en dos tramos de 3 meses sucesivos). En el primero de los tiempos, comprobamos que el candidato y la empresa comparten los mismos valores y entusiasmo por el trabajo de nuestra compañía. En el segundo de los tramos temporales, evaluamos el desempeño de su estancia y el crecimiento dentro de la empresa, interiorizando la labor a desarrollar, y estando por tanto preparado para pasar a otro nivel dentro de la organización.



Para que el aprendizaje de nuestro personal en prácticas profesionales sea lo más efectivo posible, Inforpress ha elaborado un Plan de Mentoring dividido en distintas fases: **BIENVENIDA, ACOGIDA, INMERSION Y SEGUIMIENTO.**

- **BIENVENIDA:**

- ✓ Presentación a toda la oficina. Presentación a los distintos equipos junto con un recorrido por las instalaciones de la (presentación local en cada una de las sedes) seguido de una noticia en nuestra Intranet, así como un email creativo de RRHH con la foto y los datos de la incorporación de la persona.
- ✓ Reunión con RRHH. Presentación corporativa, entrega del kit de Bienvenida, presentación de la Intranet, así como de aspectos esenciales para el desempeño diario.

- **ACOGIDA:**

- ✓ Asignación de un MENTOR, como complemento al tutor que la ley obliga a nombrar. El mentor será la figura que canalizará el desempeño de la persona en prácticas profesionales en todas sus tareas en la organización, haciendo de punto clave en la inmersión inicial y el seguimiento a lo largo de todo el periodo de prácticas profesionales en la empresa.
- ✓ Desayuno de bienvenida con la dirección de cada una de las oficinas. Se trata de fomentar la participación con el personal directivo intercambiando opiniones y tomando en cuenta la opinión de la "Sabia Nueva" de la organización. Esta interacción se mantiene a lo largo de las prácticas en empresa puesto que la propia presidenta envió cartas vía email donde pide opinión para la mejora constante de los procesos.

- **INMERSION:**

- ✓ Reunión de inmersión con el mentor donde da a conocer el área donde va a realizar su labor, explicando todos los puntos que afecten a su efectivo trabajo en la empresa.



- ✓ Fijación de unos objetivos iniciales de aprendizaje a superar, con revisión periódica de los mismos en función del desempeño y las pautas marcadas por mentor y tutor. Dicho análisis será enviado a RRHH en base a una ficha modelo donde analizamos desempeño y adaptación a la cultura de la empresa.

- **SEGUIMIENTO:**

- ✓ Revisión periódica del desempeño y cumplimiento de los objetivos marcados en el plan de inmersión. Feedback del desarrollo en el área en una reunión "one to one" entre persona en prácticas y mentor.
- ✓ Al final de las prácticas, el mentor junto con la persona en prácticas profesionales analizan la continuidad en la organización. Se analizarán incluso posibilidades de colocación en empresas cliente.



## **CONTRATACIÓN DE PERSONAL EN PRÁCTICAS PROFESIONALES: INVERTIR EN NUESTRO CAPITAL HUMANO ES NUESTRA GARANTÍA DE ÉXITO FUTURO.**

Como parte de nuestro compromiso con el equipo, Inforpress apuesta por la contratación de aquellos estudiantes en prácticas profesionales que transcurrido su periodo de prácticas profesionales, hayan demostrado su valía y compromiso con los valores de nuestra empresa.

Por ello, alcanzado el penúltimo mes de su práctica profesional, se realizará un informe (basado en los informes de seguimiento continuados) valorando las cualidades del candidat@, en una reunión contemplada en el propio plan de seguimiento. Sus responsables: jefe del equipo (tutor) y mentor, junto con la dirección del área valorarán todos los aspectos determinantes para la contratación.



En 2013, un 17% de nuestros jóvenes talentos han pasado de prácticas profesionales en la empresa a una relación laboral vía contrato en prácticas. En el mismo año 2013, jóvenes con contratos en prácticas de años anteriores han sido transformados en relación laboral indefinida.

Por ello, estimamos que en torno a un **17% de nuestros becarios anuales se incorporarán siguiendo estas directrices.**

Inforpress ofrecerá un **Contrato en Prácticas** (contratos formativos previstos en el art.11 del ET) por una duración inicial de 1 año dividida en dos periodos de 6 meses. Transcurrido el primer año con éxito, se prolongará un segundo año hasta llegar al fin del ciclo de este contrato.



## **INVERTIR EN NUESTRO EQUIPO: FORMACIÓN CONTINUA EN LA EMPRESA. FOMENTEMOS EL ESPÍRITU EMPRENDEDOR DE NUESTRO CAPITAL HUMANO**

Inforpress cuenta con distintos programas de formación continua para sus empleados, a los que tienen igual acceso todos ellos y que resumimos a continuación.

Inforpress es consciente de que se aprende en el trabajo diario y que la creatividad y la innovación han ido y seguirán asentando nuevos servicios en el mundo de la consultoría de la comunicación. De igual forma, también es consciente de que no es menos importante contar con una buena base de conocimiento a partir de la que crecer.

Inforpress organiza sesiones de formación de duración de una hora de duración y periodicidad quincenal con tres tipos de objetivos:

- Dar a conocer a todos los profesionales de Inforpress las distintas capacidades que posee la empresa.
- Ejemplificar las mejores prácticas habidas en los distintos departamentos para reutilizarlas en futuros proyectos.



- Dar las pautas básicas en torno a algún tipo de disciplina o conocimiento de forma que se sienten los pilares en torno a los que conseguir una mejor productividad en relación al mismo. Se podrían considerar cursos de formación exprés.

**Academia del talento:** formación interna con ponente interno. Tratamos de crear imagen de marca exponiendo al resto de departamentos qué hacen sus homólogos (logros, premios, acciones...). La academia del talento está enfocada para todo el personal de la empresa siendo ponentes tanto hombres como mujeres y los receptores de tan valiosa información son igualmente todas las personas de la empresa (hombres y mujeres de todas las áreas y perfiles).

En este foro interno de aprendizaje mutuo, proponemos la construcción, junto con nuestro área de formación, de un módulo de emprendimiento, basado en ejemplos claros de la organización y poniendo a disposición de nuestro personal los conocimientos más actuales de este campo.

**Club de la Excelencia:** ponente interno da formación a receptor externo. Nuestro capital humano actúa como formador en colaboración con nuestro departamento de formación. Su composición está formada por las mujeres y hombre más cualificados en sus respectivos campos y abierto a nuevos miembros.

**Formación en inglés de negocios:** sesiones de formación en el idioma inglés abierto a todos los perfiles que tengan el nivel exigido para acceder a la impartición.

**Otras formaciones:** a cargo del crédito que concede la FTFE hacemos sesiones de formación cada año (4 aproximadamente) muy útiles para nuestro personal. Estas formaciones son a propuesta de los equipos, que analizando las necesidades de su departamento, proponen sesiones formativas organizadas con el apoyo de RRHH para todos demandantes de esa formación concreta.





## TODOS PODEMOS PROGRESAR CON UN POCO DE AYUDA: APOYO A LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

Conscientes de que al igual que nuestros jóvenes, las personas con alguna discapacidad reconocida tienen una importante dificultad de acceso al empleo, Inforpress apuesta por la **contratación indefinida de al menos una persona con discapacidad severa en sus centros de al menos 50 trabajadores.**



## MEDIDAS PROPIAS DE LA EMPRESA: NUESTROS TRABAJADORES, NUESTRO MEJOR ACTIVO.

### COMUNICACIÓN LIBRE

Inforpress fomenta desde su creación la comunicación libre de ideas y opiniones entre todos los miembros que componen la empresa.

Cualquier empleado tiene la posibilidad de poder escalar o comunicar cualquier situación que considere pertinente a los líderes superiores de la organización si considera que la respuesta de su supervisor inmediato no es satisfactoria o si considera que hay razones para obrar de esa forma.

Inforpress potencia la comunicación de información mediante el uso de determinadas herramientas que facilitan esta comunicación en ambas direcciones. Por un lado, la empresa estimula de forma continua a sus empleados a que se comuniquen entre sí y ha puesto en funcionamiento los mecanismos necesarios para que la comunicación de información en cascada funcione fluidamente.

Algunas de las iniciativas de comunicación "*bottom-up*" en funcionamiento son las siguientes (comunicaciones directas de la presidenta y de la dirección general)





Comunicación en cascada de las reuniones del comité de dirección y de las de jefes de equipo: Ambas se celebran periódicamente, las primeras con carácter mensual y las segundas con carácter quincenal. Las conclusiones principales de las reuniones del comité de dirección se resumen en las reuniones de jefes de equipo. En las reuniones de jefes de equipo se elaboran actas que se distribuyen a todas la plantilla de Inforpress.

Comité de Comunicación interna: Está formado por un grupo de profesionales de Inforpress que han solicitado libremente formar parte del CCI. Estas personas tienen una gran responsabilidad porque representan los intereses de todo el equipo de Inforpress. Son voz y canal de comunicación para que lleguen a la dirección todas las peticiones y propuestas de mejora que consigan que Inforpress sea, cada vez más, un muy buen lugar para trabajar. Son los responsables de impulsar los valores y los ejes estratégicos de Inforpress y llevar a cabo campañas para que nuestra forma de trabajar y de estar en el trabajo refleje nuestra filosofía, nuestros valores

Actividades Impulsadas por el CCI:

Campaña “Os escuchamos” – Buzón de sugerencias de la intranet.

Campaña vida sana.

Premios Inforpress Awards (ligado a valores de Inforpress).

Eventos de ex empleados y ex becarios.

**Encuesta de clima:** Toda opinión es bien recibida, tanto las positivas que refuerzan nuestra convicción de que vamos bien y tenemos que continuar así, como las negativas, que ayudan a detectar aquellos puntos en los que la empresa debe mejorar.

**Encuesta de puntos a mejorar:** Es una encuesta dirigida, pero con respuestas abiertas, donde los empleados tienen la posibilidad de expresar sus opiniones acerca de distintos aspectos mejorables en la empresa.



Dichas respuestas se tratan y se elabora un informe para la Dirección con las conclusiones del estudio.

**Encuestas de intereses:** Inforpress tiene muy claro que su principal activo son sus empleados. Las personas a través de su conocimiento, su compromiso y su entusiasmo son los auténticos protagonistas. Esta es una empresa abierta a nuevas ideas. Cualquier aportación del empleado, viable o no, no solamente es escuchada sino que es incentivada.

**Proyecto 360:** Es una herramienta orientada a la mejora, en la que los empleados valoran a sus responsables jerárquicos y a sus iguales, de forma que se obtienen informes anónimos con conclusiones acerca del trabajo de que aquellas personas que tienen algún nivel de responsabilidad de equipos de trabajo (directores y jefes de equipo). Los resultados son tratados de forma anónima y se comunican de forma individual a cada persona valorada, por si quieren comentar algún aspecto con su superior.

**Buzón de sugerencias:** Se trata de una dirección de correo a la que cualquier empleado puede escribir con la garantía de que sus comentarios, sean de la naturaleza que sean, se hacen llegar directamente a la presidenta de la compañía. La opción está integrada en la página principal "Home" de nuestra intranet, intranet que es el punto de acceso a la web pues se abre automáticamente al abrir el correspondiente explorador.

La empresa valora la necesidad de tomar una acción para satisfacer la demanda del empleado y le contesta a través de la persona encarga de gestionar dicho buzón.

Si la acción es de alcance y afecta a número importante de personas se comunica a nivel de oficina o incluso a nivel de empresa si el asunto lo requiere.



## **MOTIVACIÓN Y RECONOCIMIENTO**

La motivación de los empleados es clave en el desarrollo de un buen clima laboral. En los siguientes apartados nos detendremos un poco más en los dos primeros aspectos. A continuación vemos el resto de ellos brevemente:

### **La rotación interna**

En la medida de las posibilidades de la empresa, se incentiva el cambio de áreas. Si se abre una nueva división, por ejemplo, se ofrece a los empleados la posibilidad de dedicarse a ella. Con ello se motiva a los empleados a través de nuevos retos y del enriquecimiento de sus tareas y se consigue una formación más completa de la plantilla.

La apertura de nuevas oficinas en Latinoamérica está dando unas oportunidades tremendas en este sentido. Por un lado, hay personas que se están trasladando pequeños periodos de tiempo para colaborar en proyectos de Latinoamérica, pero lo más importante es la asignación a medio largo-plazo de empleados españoles a países como Perú, Colombia y Brasil, que permite por un lado trasladar la cultura Inforpress a las nuevas oficinas y, por otro, conocer nuevos mercados llenos de posibilidades.

Es una experiencia sumamente enriquecedora para Inforpress, pero especialmente para las personas que se han ofrecido a dar el salto.

### **El justo reconocimiento por la labor realizada**

Inforpress trabaja de forma continua en este objetivo a través de sistemas de valoración del desempeño y del rendimiento. Con ello, favorece la equidad interna al gestionar el desempeño de forma común en todas sus oficinas y a su vez identifica los logros personales que le permiten poder diferenciar y recompensar las aportaciones personales de forma individual. A su vez, establece unos sistemas de retribución acordes con el mercado y con la realidad de la empresa y en los que la aportación y compromiso de las personas son fundamentales a la hora de tomar decisiones en este sentido.



→**Hall of Fame:** Dentro de los reconocimientos a la labor realizada destaca el proyecto Hall of Fame. Esta iniciativa se ha implantado en 2012 y su componente principal es el del agradecimiento a las personas. La iniciativa del Hall of Fame busca la implicación de todo el personal de

Inforpress, tanto empleados como becarios, de toda la compañía, tanto en España como en el resto de países donde Inforpress tiene oficinas.

Esta iniciativa busca el compromiso de las personas con la empresa mediante la comunicación de contactos útiles para la empresa.

Las personas den contactos personales suyos de forma que si se consigue negocio con la empresa a través del contacto facilitado, la persona de Inforpress recibe un premio en metálico equivalente al 3% de la facturación puntual o del primer año (si es cliente continuado).

## CONCLUSION

Con la concesión del sello, unido a la batería de medidas propuestas por la empresa, Inforpress se compromete con el empleo joven, apuesta segura de éxito y mejora continua que escenifica el compromiso social de la organización y su vinculación con los jóvenes y la estrategia emprendedora.

