



Teranga: el programa de contratación en origen de Sacyr Vallehermoso

La inmigración se ha convertido en uno de los retos más importantes que afrontan actualmente las economías globalizadas. Habilitar cauces legales para la llegada de trabajadores de otras nacionalidades es uno de los objetivos que persiguen las políticas de integración social llevadas a cabo en nuestro país en los últimos años. En esta línea, Sacyr Vallehermoso ha puesto en marcha en Senegal el Programa de contratación en origen Teranga, un proyecto de selección, formación y acogida, realizado con la colaboración de la consultora Psicosoft, que contribuye a la integración en nuestro entramado social y laboral de colectivos de inmigrantes.

JORGE DE SAN JOSÉ TORIJA, director de Desarrollo RR.HH. del grupo Sacyr Vallehermoso
MIGUEL VALVERDE MARCIEL, director adjunto de Psicosoft

Como empresa que actúa en un ámbito internacional, Sacyr Vallehermoso es consciente de la importancia que el fenómeno de la inmigración tiene para la evolución de la realidad social. En España, los flujos de inmigración han aumentado considerablemente en los últimos años debido sobre todo a la prosperidad empresarial y su consiguiente necesidad de nuevos profesionales. Enmarcados en la estrategia de Responsabilidad Corporativa del Grupo, Sacyr Vallehermoso ha puesto en marcha planes concretos

que impulsan la igualdad de oportunidades y la integración y potencian el firme compromiso de la corporación con la integración legal de colectivos de inmigrantes.

En este contexto nace el Programa de contratación en Origen "Teranga" –vocablo cuyo significado es "Hospitalidad" en "wolof", idioma autóctono de Senegal–. El programa, además de garantizar la incorporación de trabajadores senegaleses en puestos de difícil cobertura en las diferentes empresas del Grupo en España, ofrece oportunidades profesionales a los trabajadores y potencia el firme compromiso del grupo con la integración social de colectivos de inmigrantes. La indudable contribución a la canalización de cauces legales migratorios convierte "Teranga" en un proyecto fundamental y ejemplar para el tejido empresarial español.

Tres son las empresas del grupo que han estado directamente implicadas en el programa "Teranga":

Valoriza Facilities: Especializada en actividades de mantenimiento y conservación de edificios, prestación de servicios auxiliares asociados (limpieza, jardinería, conserjería y recepción) y ejecución de obras y reformas de edificios.

FICHA TÉCNICA

Autor: DE SAN JOSÉ TORIJA, Jorge y VALVERDE MARCIEL, Miguel.
Título: Teranga: el programa de contratación en origen de Sacyr Vallehermoso.
Fuente: Capital Humano, nº 223, pág. 24. Julio-Agosto, 2008.

Resumen: El artículo narra la innovadora experiencia que ha llevado a cabo Sacyr Vallehermoso para reclutar personal en Senegal. El Programa de contratación en origen Teranga es un proyecto de selección, formación y acogida, realizado con la colaboración de la consultora Psicosoft, que contribuye a la integración de colectivos de inmigrantes en el entramado social y laboral español. La lectura del texto destila la importancia que el fenómeno de la inmigración tiene para la evolución de la realidad social sobre todo en los últimos años ya que los flujos han aumentado considerablemente debido sobre todo a la prosperidad empresarial. De ahí, la necesidad de nuevos profesionales y programas como Teranga.

Descriptor: Formación / Empresa / Inmigración.



De izquierda a derecha: los auxiliares de limpieza del hospital Infanta Cristina Nouhoune Pam, El Hadji Tima, Ibrahima Pam y Amadou Pam.

Sufi: Compañía que desarrolla sus actividades en todas las áreas del medioambiente: residuos sólidos urbanos, servicios urbanos, industrial, actuaciones medioambientales, ingeniería y consultoría medioambiental.

Cafestore: Es la empresa del grupo que gestiona y está compuesta por restaurantes, gasolineras, tiendas, bares-cafetería y hoteles.

El programa se ha desarrollado fundamentalmente en 3 fases: Selección en el país de origen, realizada en base a los perfiles y formación requerida para cada puesto; Formación e Información, impartida igualmente en su país; y una tercera fase final consistente en la Acogida y Seguimiento individualizado de cada trabajador.

LA IDENTIFICACIÓN Y SELECCIÓN DE LOS PERFILES MÁS ADECUADOS

Sacyr Vallehermoso, a través de su departamento de recursos humanos y de la colaboración de los organismos ministeriales pertinentes en España y Senegal, se responsabiliza de toda la gestión administrativa, del reclutamiento y de la citación de los candidatos interesados en el proceso de selección.

La consultora Psicosoft pone a disposición de la compañía su experiencia en Recursos Humanos para ejecutar el proyecto con la metodología más adecuada.

En un principio, se consideró que para garantizar la cobertura y selección de 100 profesionales que se ajusten al perfil requerido, la muestra de partida tendría que ser de entre 200 y 300 candidatos.

El siguiente paso es el establecimiento de los criterios clave del proceso de selección y las pautas e información que deben trasladarse a los candidatos. Para ello, se determinan dos fases, una vez ubicados en Senegal:

PRE-ENTREVISTA:

- Cumplimentación de ficha datos
- Información general a los candidatos sobre la idiosincrasia del país de destino, la compañía y las posiciones a cubrir.

Sacyr Vallehermoso, con la colaboración de los organismos ministeriales pertinentes, se responsabiliza de toda la gestión administrativa y el reclutamiento



Milagros Venegas Jiménez, directora de Recursos Humanos del Grupo Sacyr Vallehermoso.

ENTREVISTA:

Las entrevistas se realizaron en francés, lengua de uso generalizado en el país y se contó con la presencia de intérpretes, dado los numerosos dialectos que existen.

Cada entrevista tuvo una duración de entre 15 y 20 minutos. El número de entrevistas máximas por consultor y día ha sido de 25. La entrevista presenta la siguiente estructura:

- Recordatorio de las fases claves del proceso que se sigue.
- Obtención de información candidato, ejemplo:
 - Profesión, años de profesión, nivel de formación, conocimiento del idioma, etc...

Los consultores recogen toda la información en los check-list establecidos como modelos, con el objetivo de estandarizar los

criterios y asegurar la homogeneidad de la información, así como facilitar el tratamiento de los datos.

El resultado del proceso se presentará en dos informes: uno cualitativo y otro cuantitativo. El primero es una memoria de los días del proyecto, en la que se reflejan las peculiaridades, dificultades o consideraciones que han tenido lugar durante la ejecución del proyecto y que deben tenerse en cuenta para la gestión presente y futura de los datos.

El segundo es un informe cuantitativo que recoge de manera ordenada los datos esenciales de los candidatos entrevistados, así como su clasificación.

FORMACIÓN E INFORMACIÓN EN ORIGEN: ELEMENTO DIFERENCIADOR

El plan de formación, realizado también en Senegal, supone un valor añadido al programa "Teranga". El proceso formativo se ha realizado de acuerdo al Plan Estratégico de Ciudadanía e Integración de la Dirección General de Integración de los Inmigrantes (Organismo dependiente del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales), que establece los principios de Igualdad y No discriminación, Ciudadanía (reconocimiento de la plena participación cívica, social, económica, cultural y política de los ciudadanos/as inmigrantes) e Interculturalidad, entendida ésta como respeto a la diversidad cultural.

Por tanto, los objetivos del Plan de Formación en Origen han sido los siguientes:

Proporcionar a los trabajadores las herramientas necesarias para alcanzar un grado de autonomía suficiente para el acceso a bienes y servicios, ejercicio de derechos y cumplimiento de deberes en igualdad de condiciones respecto al resto de la población.

Fomentar la adquisición de conocimientos y competencias lingüísticas, cívicas, etc. que les permitan integrarse en nuestra sociedad.

Promover el mantenimiento del empleo, la promoción profesional y la formación, dotándoles de unos conocimientos básicos para el desempeño de una ocupación en nuestro país.

El programa formativo se desarrolla durante una semana en Dakar en colaboración directa

con la Dirección General de Empleo y de la Juventud de Senegal así como con el apoyo del Ministerio de Trabajo español a través de su Agregado de Trabajo. Psicosoft aportó también en esta fase su Know How formativo para poner en juego una metodología eminentemente práctica, focalizada en transmitir la realidad de nuestro país, sus costumbres así como los valores y cultura de nuestra Compañía resolviendo todas las inquietudes y dudas de nuestros futuros colaboradores. Para ello, se han diseñado los siguientes módulos formativos:

1. Presentación del país de acogida.
2. Acercamiento al idioma.
3. Igualdad de oportunidades.
4. Sensibilización medioambiental.
5. Prevención de Riesgos Laborales.
6. Oficios (jardinería, ayudante de cocina, limpieza de edificios y locales, limpieza viaria y conservación de carreteras).

Asimismo, todos los candidatos elegidos recibieron el material didáctico generado al efecto, el cuál ha resultado de gran utilidad práctica en su trabajo diario.

Es importante destacar que el Programa Formativo ha sido encuadrado dentro de la ORDEN TAS/195/2007 de 2 de febrero, publicada en el B.O.E. nº 32 con fecha 6 de febrero de 2007, por la que se establece para las empresas la concesión de subvenciones con objeto de financiar programas destinados a la formación e inserción de trabajadores inmigrantes. En ese sentido, el Grupo SyV se ha acogido al espíritu expresado en dicha Orden, firmando un Convenio de Colaboración entre el Servicio Público de Empleo Estatal y Sacyr Vallehermoso.

ACOGIDA Y SEGUIMIENTO, CLAVES PARA LA INTEGRACIÓN DEL TRABAJADOR INMIGRANTE

En el Programa de contratación en origen "Teranga" han sido básicas la estructuración y organización correcta de la Acogida y el Seguimiento de los diferentes contingentes que acompañen el proceso de integración. En este sentido, los candidatos ya elegidos fueron recibidos por los tutores asignados

En un principio, se consideró que para garantizar la cobertura y selección de 100 profesionales que se ajusten al perfil requerido, la muestra de partida tendría que ser de entre 200 y 300 candidatos

–personal operacional de los diferentes negocios– así como por la unidad de Recursos Humanos de SyV.

Enmarcada en esta acogida, se celebró una Jornada de formación e información en la que se proporcionó a los recién llegados una Guía de Integración que facilita direcciones, teléfonos de interés e información sobre procesos administrativos, así como Diccionarios francés-español y wolof-español que complementan la formación en idiomas. Además, cada uno de ellos recibió un teléfono móvil de prepago con saldo inicial para facilitar sus primeras necesidades de comunicación. Esta última medida permite también garantizar la atención inmediata de las posibles dificultades que pudieran surgir en los primeros días en España.



De izquierda a derecha: Jorge de San José (jefe del departamento de Desarrollo de RR.HH del Grupo Sacyr Vallehermoso), Abdourahmane Diallo (auxiliar de limpieza), María Caridad Grijota (auxiliar de limpieza), Milagros Venegas (directora RR.HH Grupo Sacyr Vallehermoso), Amalia Paz Zamora (auxiliar de limpieza), Ibrahima Pam (auxiliar de limpieza), Amadou Pam (auxiliar de limpieza) y Gonzalo Centrón (jefe Gestión).



El Hadji Tima, auxiliar de limpieza del hospital Infanta Cristina de Parla (Madrid).

Después de la Jornada Informativa, cada profesional fue trasladado a sus localidades de destino, dotándoles de alojamiento provisional hasta encontrar el definitivo. En estos primeros momentos, el papel de los tutores asignados ha sido fundamental, ya que este colectivo ha acompañado a los profesionales y se ha ocupado de la formación práctica y de los primeros pasos de integración en los destinos definitivos.

Una vez ubicados en su destino, cada uno de los seleccionados se ha beneficiado también de un sistema de microcrédito a interés cero para cubrir los primeros gastos personales. Además, se ha puesto a disposición una colaboradora perteneciente a la Dirección de

RR.HH que les ofrece asistencia inmediata y recibe, gestiona y transmite internamente las inquietudes de los profesionales.

Desde la Dirección de RR.HH. de Sacyr Vallehermoso se ha desarrollado un exhaustivo proceso de seguimiento bidireccional, solicitando periódicamente información tanto al trabajador como a su tutor, con el fin de verificar la buena marcha del proceso de integración –especialmente en aspectos como la valoración de su adaptación–, su nivel de desempeño y la utilidad de la formación recibida. En función de la información obtenida se realizan planes de acción concretos, adecuados a las necesidades de cada trabajador.

Gracias al compromiso firme de todos nuestros colaboradores respecto a las estrategias de Responsabilidad Corporativa del Grupo y al desarrollo y ejecución global de este proyecto podemos afirmar que se ha alcanzado un elevadísimo porcentaje de integración laboral de este colectivo dentro de las diferentes empresas que se integran dentro del Grupo Sacyr Vallehermoso. ▲

El programa formativo se desarrolla durante una semana en Dakar en colaboración directa con la Dirección General de Empleo y de la Juventud de Senegal, así como con el apoyo del Ministerio de Trabajo español a través de su Agregado de Trabajo en país africano