



# NUESTRA MANERA DE HACER LAS COSAS

FORO DE CAPITAL HUMANO – Noviembre 2014



# Preliminares

- Iniciamos esta manera de trabajo hace 20 años, con el ingreso a la organización del Lic. Luis Pérez.
- **No existe una receta.**
- No es magia.
- No es un milagro. Es producto de un trabajo arduo día tras día.
- No es el camino mas fácil, mas cómodo.
- No las sabemos todas, tratamos de aprender de nuestros errores con humildad.
- Es posible de acuerdo a la estructura y tamaño de Schandy
- Es vital el compromiso de la Dirección, y que el Área de Personas sea un socio estratégico de la misma.



# Objetivo

Compartir una visión, un punto de vista o una experiencia que fue exitosa en el camino de lograr que la empresa alcance sus objetivos a través de la motivación, el crecimiento, y por que no, la felicidad de las personas que la conforman.

**En pocas palabras podríamos decir:**

***"EN SCHANDY PRACTICAMOS LA ALTERIDAD"***



# Concepto de Alteridad

- Capacidad de ser otro.
- El concepto de alteridad se utiliza en sentido filosófico para nombrar al descubrimiento de la concepción del mundo y de los intereses de un otro.
- Se entiende a partir de una división entre un yo y un otro, o entre un nosotros y un ellos. La alteridad implica **ponerse en el lugar de ese otro**, alternando la perspectiva propia con la ajena.
- La alteridad representa una voluntad de entendimiento que fomenta el diálogo.



# La Empresa

- Nace el 1 de abril de 1948.
- Página web: [www. Schandy.com](http://www.Schandy.com)
- Empresa de origen familiar.
- 2007, incorporación de un socio. Empresa Ultramar de origen chileno.

Esto permitió el crecimiento de la empresa y la diversificación de negocios.

- Gestionamos directamente aprox. 800 personas.
- Áreas de Negocio:

Agenciamiento

Puerto

Logística

Remolcadores y Empujadores

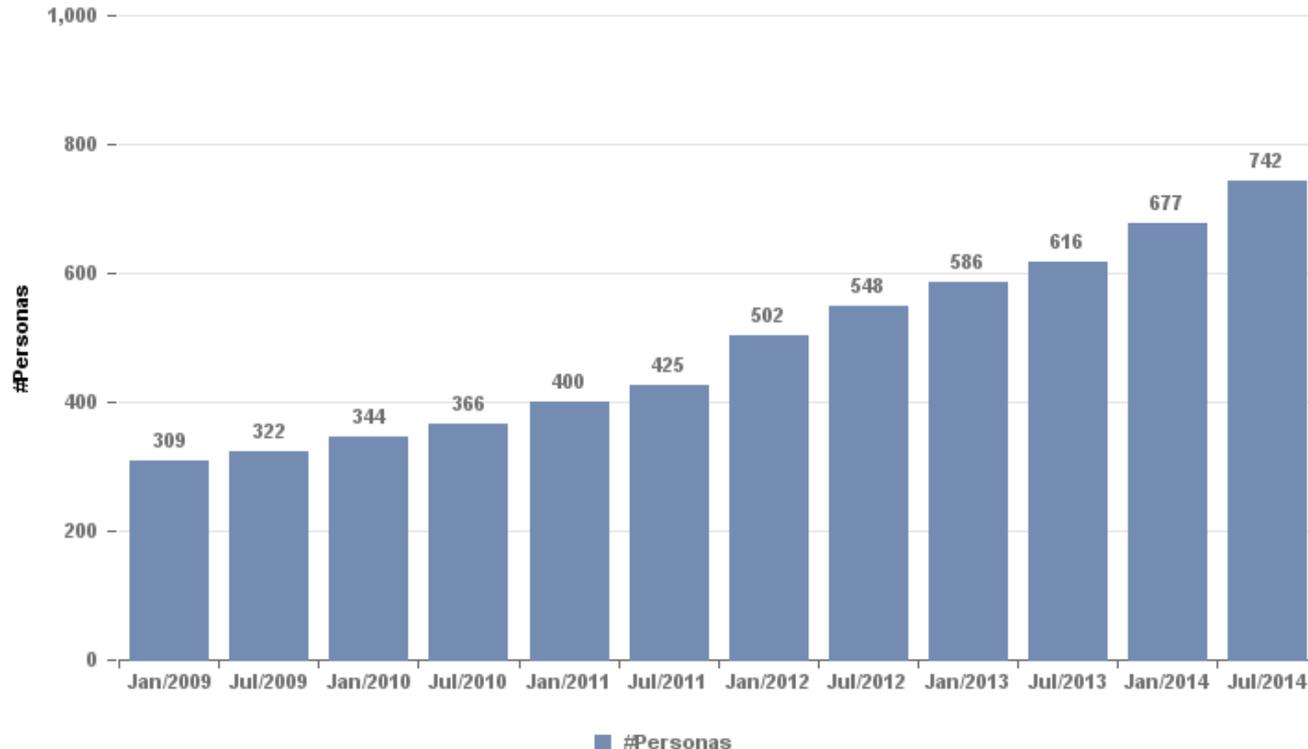
**Desafío: Diversificación de perfiles.**



# Algunas gráficas

## CRECIMIENTO EN CANTIDAD DE PERSONAS:

EVOLUCIÓN HEADCOUNT SEMESTRAL



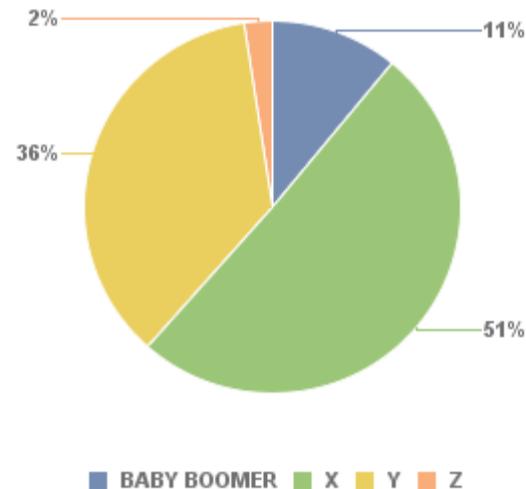
**Desafíos: Como mantener nuestra forma de ser a pesar de crecer. Ya no es posible el cara a cara. Crecimiento y profesionalización del Área de Personas.**



# Algunas gráficas

## DISTRIBUCION ETAREA

PORCENTAJE DE PERSONAS POR GENERACION

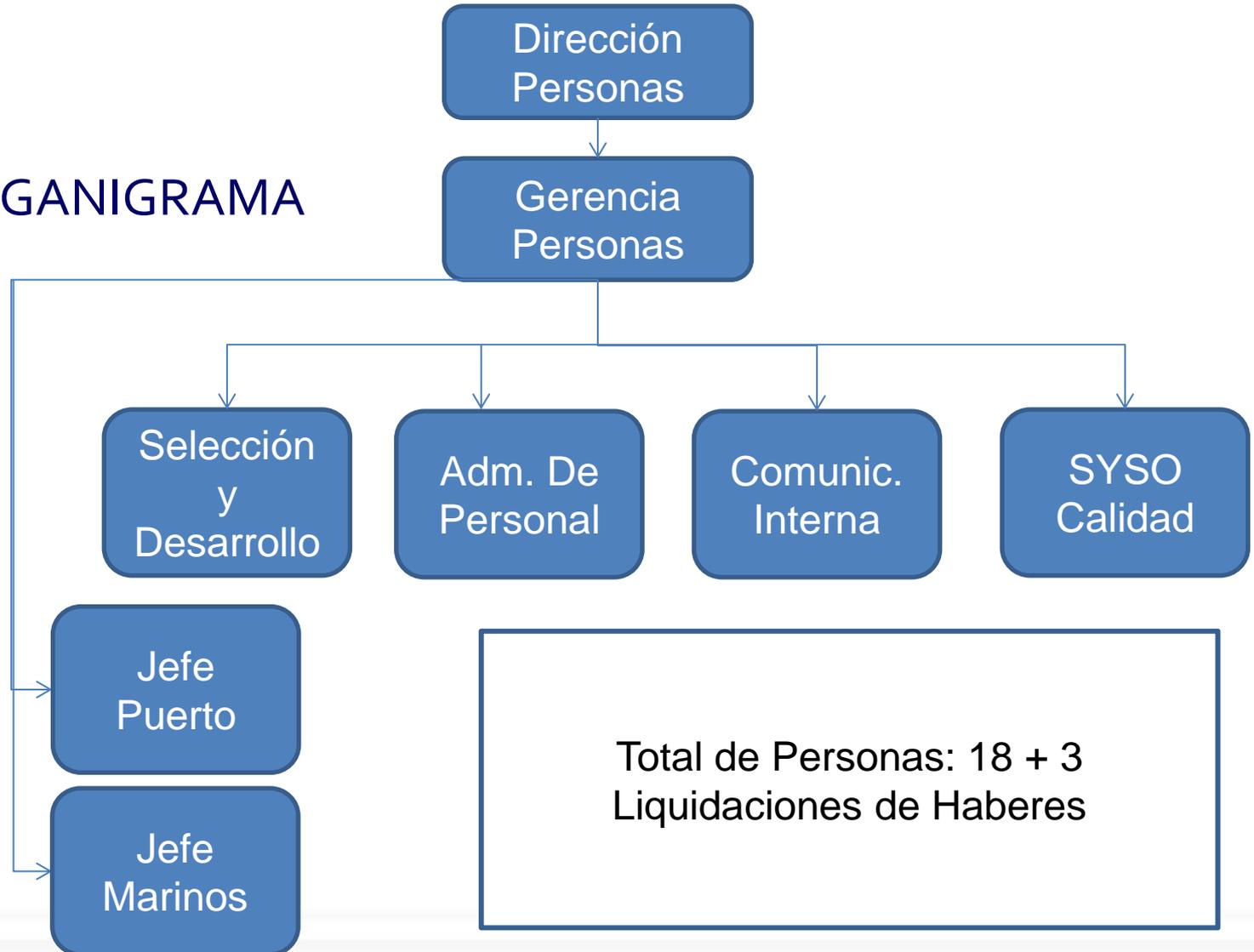


**Desafío: Integrar a 4 generaciones, con sus gustos, anhelos, intereses.**



# Area de Personas

## ORGANIGRAMA



# Área de Personas

Visión Corporativa de Personas. Mismos principios básicos para todas las personas que trabajan en Schandy sin importar si están en áreas o rubros distintos.

Todas las personas queremos lo mismo, que nos **respeten**, que nos **cuiden**, que nos **reconozcan** y saber que lo que hacemos es útil y estamos aportando nuestro granito de arena para el desarrollo de la empresa.



# Marca Schandy

Concepto:

Nosotros hablamos de una forma de ser.

Mas allá de las características personales, la Persona, en el rol que desempeña en la empresa, lleva implícita esa forma de ser Schandy.

No es algo opcional, e impregna las relaciones de todos nosotros con nuestros clientes, accionistas, proveedores, empleados, sindicatos y compañeros de trabajo.

No es algo que se aprenda de memoria. Se tiene que vivir todos los días.

**Es la cultura impregnada en cada rincón y acción de la empresa.**



Principios Fundamentales:

## Selección de Personas:

- Rige el Principio de Equidad
- La diversidad nos enriquece como empresa y nos hace mejores personas.
- Cuidado de la Persona en todo el proceso de selección.
- La empresa crece si las personas que la conforman crecen.  
Política de Movilidad Interna.



## Desarrollo de Personas:

- Valoramos la permanencia de las personas en la empresa.
- Se incentiva la capacitación en competencias específicas pero también en valores, cultura, y habilidades de liderazgo y de dirección.
- La instancia de la Evaluación de Desempeño es una oportunidad de diálogo, y el puntapié inicial para un aumento de salario, una promoción, una capacitación o un nuevo empezar. Abarca al 100% de los trabajadores.

## Administración de Personal:

- Transparencia
- Confiabilidad



## Comunicación Interna:

- La comunicación se da de forma abierta, respetuosa y con humildad.
- Generamos confianza ,siendo tolerantes e integradores de las opiniones de todos.
- Buscamos acuerdos debatiendo en forma constructiva.
- Promovemos las conversaciones cara a cara, con un lenguaje simple y directo, poniendo énfasis en la comunicación de doble vía.
- Medición de Clima: Grupos Focales
- Coexistencia de los canales formales e informales (radiopasillo) de comunicación.



## Gestión de Personas:

- Se busca construir relaciones de Confianza. No se puede controlar todo.
- Los buenos resultados los tengo que lograr potenciando mi equipo de trabajo.
- “Por mas que sea el jefe, no me las tengo que saber todas”. “Soy un referente para mi equipo, y mi equipo es un referente para mi”.
- Manejo del error como instancia de aprendizaje.



# Reflexión final

Como Profesionales de Recursos Humanos:

- Somos un canal de conexión de la empresa.
- Nuestra principal herramienta es la palabra acompañada de un par de agujas para tejer vínculos, un par de remos para campear temporales y un par de zapatos bien cómodos para caminar junto a las Personas.
- Dada una situación desafíemos lo preestablecido, la respuesta cantada y busquemos soluciones innovadoras.
- Hagamos pensar a la organización. Seamos promotores del cambio, de las nuevas ideas.

***"A veces hay que leer de atrás para adelante, de lo contrario no sucede nada". Nicanor Parra, poeta chileno.***



Muchas gracias





Rincón 500 • Tel. + 598 2916 3938 • Montevideo 11000, Uruguay

Suipacha 570 2º piso • Tel. + 54(11) 5236 7013 • CP 1008AAL, Capital Federal • Buenos Aires, Argentina

Facundo Machaín 6680 piso 3 • Tel. (+ 595) 21 526 574 • CP 1867 • Asunción, Paraguay

Rua Major Carlos Pinto 530 • Tel. (0055-53) 3232 4840 • Cep: 96211-020 • Cidade Nova, Río Grande, RS. Brasil

[schandy@schandy.com](mailto:schandy@schandy.com)