

La Gestión de Recursos Humanos en Decathlon

María Carmen De la Calle Durán, *Universidad Rey Juan Carlos*

Aitana Diaz, Laura García, Marco Sánchez y Verónica Vargas, *Universidad Rey Juan Carlos*¹

Decathlon es una empresa que se dedica a la fabricación, suministro y venta de material deportivo que, a través de sus marcas propias, ofrece productos para más de 150 disciplinas deportivas. La empresa nació en Englos (Francia), en el año 1976, y durante las siguientes décadas se fue expandiendo, llegando a países como Alemania, Reino Unido, Dinamarca o Estados Unidos. La primera tienda que abrieron en España fue en Badalona, en 1992, coincidiendo con los Juegos Olímpicos de Barcelona.

En la actualidad, Decathlon, está presente en 70 países y cuenta con más de 1700 tiendas repartidas por todo el mundo. España es el segundo mercado más relevante para la empresa ya que, según datos del 2022, nuestro mercado supone un 12,5% de la facturación global de la compañía. En nuestro país, Decathlon cuenta con más de 170 tiendas, 8 centros logísticos, 2 centros continentales y casi 12.000 empleados.

La misión de la empresa es hacer accesible, de manera sostenible, el placer y los beneficios del deporte al mayor número de personas. Es por ello por lo que han elaborado una cultura de empresa común a todos los países en los que se encuentran sus sedes. Esta se basa en generar una empresa fuerte y única sustentada en 4 valores: vitalidad, responsabilidad, generosidad y autenticidad. Además, apuestan firmemente por la innovación, desde la concepción y diseño del producto hasta la venta, y tienen una conciencia sobre el medioambiente y políticas verdes bastante férreas.

Al ser diseñadores, fabricantes y distribuidores de sus propios productos otro de los aspectos importantes que revisa la empresa y en la que tiene especial atención es la política de precios. La empresa busca siempre ofrecer a los usuarios la mejor relación calidad-precio. La finalidad de esto es atraer a los clientes a probar nuevos deportes, iniciarlos y posteriormente ofrecerles una amplia gama de productos, siempre orientados a la satisfacción del usuario.

La Gestión de Recursos Humanos en Decathlon

¹ Alumno/as del Máster U. en Protocolo, Comunicación institucional y Organización de eventos- URJC Curso 2023-24

En cuanto a la gestión de los Recursos Humanos, Decathlon busca que los integrantes de su empresa (desde empleados hasta colaboradores) vayan en consonancia con sus valores organizativos, por lo que sea cual sea el puesto ocupado por un empleado debe contar con los siguientes valores:

- Vitalidad: Un empleado es un miembro fundamental por lo que tiene que ser optimista y rebosa vitalidad. Se muestra apasionado, tiene afinidad por la innovación y la creatividad. Constantemente persigue el progreso y busca formas de hacer que las situaciones avancen.
- Sinceridad: Para Decathlon, la transparencia se manifiesta a través de sus acciones, tanto internamente con sus empleados como externamente con clientes y proveedores. La compañía aspira a mantener coherencia entre sus expresiones y sus acciones.
- Responsabilidad y generosidad: En su enfoque de gestión, la empresa sostiene que la generosidad de sus iniciativas se entrelaza con una elevada exigencia, demostrando un alto nivel de responsabilidad.

Además, todos aquellos aspirantes que quieran formar parte de la empresa deben cumplir, entre otros, con estos requisitos:

- Ser mayor de edad.
- Haber obtenido la Educación Secundaria Obligatoria o alguna titulación equivalente.
- Vivir en la misma provincia donde se haya solicitado el puesto y, además, contar con una opción viable para llegar hasta el lugar de trabajo.
- Se valora altamente ser un apasionado de los deportes, practicarlos o incluso ser experto en alguno en concreto.
- Saber manejar los medios digitales, ya que es una empresa que tiene digitalizados muchos de sus procesos.

La selección de los aspirantes se realiza de una manera muy sencilla. La web pone a disposición de los posibles futuros empleados un apartado denominado “Trabaja con nosotros”, a través del cual los aspirantes podrán buscar y filtrar la oferta que más se adapte a sus necesidades. Una vez elegida la oferta, solo tendrán que inscribirse rellenando un formulario y adjuntando su Currículum Vitae. Desde ese momento, el aspirante queda a la espera de una confirmación. En caso de haber sido seleccionado en este primer paso, lo siguiente será una entrevista personal presencial que en ocasiones puede combinarse con dinámicas grupales.

Decathlon favorece entre sus empleados la promoción interna, buscando así el aumento de las competencias y una mayor fidelidad de sus empleados debido a las posibilidades de ascenso. Es por ello por lo que la formación es una herramienta estratégica para la empresa. Durante el año 2022 la empresa destinó más de 240.000 horas para la formación de sus empleados y, además, es una de las primeras opciones entre los jóvenes para iniciarse en el mundo laboral. Los objetivos que pretende alcanzar la empresa a través de la formación de sus empleados son los siguientes:

- Incentivar la autonomía y bienestar de los empleados.
- Aumentar las competencias y reducir los costes de contratación.
- Difusión internacional de las competencias de gestión directiva.

La formación a los empleados está relacionada a las responsabilidades que se les adjudican de forma muy rápida a estos, con ello quieren favorecer la autonomía y su empleabilidad. Decathlon cuenta con planes y escuelas de formación.

El Plan Individual de Formación (PIF): este plan está propuesto por la propia empresa, se propone por oficios y se compone por cuatro partes:

- Integración: la formación es indispensable para dominar las bases del oficio, adquiriendo sus fundamentos.
- Aprendizaje: permite ampliar las competencias en el oficio, ser eficiente en el puesto y anticiparse a la actividad.
- Perfeccionamiento: tipo de formación que permite aumentar el nivel del dominio del oficio.
- Formación complementaria: independiente al oficio, se usa para desarrollar competencias útiles para un futuro oficio.

Por otro lado, existen los denominados “Decathlon Exchanges”, que van difundiendo, a través de cursos, los fundamentos humanos y las competencias de gestión. De esta forma, los empleados tienen la posibilidad de ampliar conocimiento tanto de forma presencial como online.

Estas formaciones se centran en la gestión y desarrollo personal, proponen cambios e innovaciones en las prácticas de gestión y dirección para irse adaptando al entorno y hacer así un elemento de diferenciación y desempeño. En estas formaciones, los alumnos proceden de todos los oficios y sectores de la empresa, así permite el enriquecimiento con la diversidad multiplicando los momentos de intercambio.

Las formaciones proponen, varias veces al mes, conferencias sobre la innovación en la gestión de empresas que son impartidas por ponentes externos y que se graban en vídeo para posteriormente emitir las en *streaming* a todos los empleados desde su propia web.

El objetivo principal de los “Decathlon Exchanges” es ser referencia mundial en cuanto a la innovación en gestión, pedagogía y formación.

Además, Decathlon tiene una Universidad Corporativa a través de la cual forma a todos sus colaboradores, proporcionándoles los recursos necesarios para hacer de su trabajo un disfrute y no una carga. Normalmente, el perfil de los colaboradores es el de personas deportistas, con capacidad de iniciativa, personas innovadoras con sentido de responsabilidad y una actitud positiva. Además, apuesta por la promoción interna, es decir, todas las personas que ocupan puestos de dirección provienen de la cantera interna. Por lo tanto, la posibilidad de crecer dentro de la empresa es una realidad.

Respecto a la política retributiva, los trabajadores cuentan con algunas ventajas como descuentos para canjear en sus compras dentro de la tienda, participación en los beneficios o seguro médico.

Políticas de inclusión y de igualdad.

En el año 2022 Decathlon y la Fundación ONCE firmaron un convenio de empleo para personas con discapacidad. Este acuerdo está enmarcado dentro de diferentes programas desarrollados por la fundación. Con este acuerdo, tanto la empresa como la fundación buscan dar visibilidad e integración a las personas con discapacidad y de esta manera sensibilizar a la sociedad. Según lo acordado, hasta 2026, Decathlon incluirá en su plantilla un total de 220 personas con discapacidad.

Para la integración de personas con discapacidad, Decathlon, elaborará planes de formación de personal y cualificación profesional para que sus empleados puedan acompañar y enseñar a estos nuevos empleados durante sus primeros pasos en la empresa.

En cuanto a la igualdad, Decathlon está muy preocupado en conseguir que sus establecimientos cuenten con paridad entre hombres y mujeres. Durante el 2022, ha conseguido la paridad en sus plantillas y, ya en 2023, ha firmado el II Plan de Igualdad. Este plan tiene una vida de 4 años y buscará avanzar en favor del bienestar de sus colaboradores y colaboradoras.

El II Plan de Igualdad viene a actualizar el anterior, que ya contaba con 80 medidas en favor del bienestar de sus plantillas. Entre las nuevas medidas se encuentran:

- Elaboración de un Plan de Entrenamiento personalizado de Empoderamiento y Liderazgo, para mujeres dirigido a promoción a mando superior.
- Medidas para facilitar la adaptación de jornada o flexibilidad horaria mientras se mantenga la hospitalización de parientes hasta segundo grado y parejas de hecho.
- La posibilidad de cambio de turnos para futuros padres y/o pareja de hecho, cónyuge, con el objetivo de acompañar a clases de preparación al parto y exámenes prenatales.
- En cuanto a violencia de género, se propone la posibilidad de mantener contactos de colaboración entre la empresa y algún tercero (fundación, asociación, instituciones, etc.) dirigidas a favorecer una mayor incorporación de las víctimas, además de formación preventiva en los valores de igualdad dirigida a su desarrollo personal y a la obtención de recursos para la resolución no violenta de conflictos.

Fuentes de información utilizadas

BIPIZ (s. f.) Para Decathlon, la formación de sus empleados es un elemento estratégico principal <https://www.bipiz.org/es/buenas-practicas-de-rse/para-decathlon-la-formacion-de-sus-empleados-es-un-elemento-estrategico-principal.html>

CMD SPORT. (2023, 21 agosto). Los datos 2022 de Decathlon España SA en el Registro Mercantil. CMD Sport. <https://www.cmdsport.com/multideporte/actualidad-multideporte/los-datos-decathlon-espana-sa-registro-mercantil/>

Compromiso RSE (2022, 14 marzo) Fundación ONCE y Decathlon España fomentan el empleo de las personas con discapacidad. <https://www.compromisorse.com/rse/2022/03/14/fundacion-once-y-decathlon-espana-fomentan-el-empleo-de-las-personas-con-discapacidad/>

Decathlon (2022, 28 de junio) Decathlon crece un 18,3 % y supera los 2.000 millones de facturación [Nota de prensa] https://saladeprensa.decathlon.es/wp-content/uploads/2022/06/28062022_-_NdP_Decathlon-Resultados-2021.pdf

Decathlon. Sala de prensa. (2023, 4 julio) Decathlon alcanza los 2.106 millones de euros de facturación y supera los 100 millones de euros de beneficio neto <https://saladeprensa.decathlon.es/?corporativos=resultados-decathlon-2022>

Decathlon. Sala de prensa. (2023, 10 marzo) | Decathlon firma su II Plan de Igualdad <https://saladeprensa.decathlon.es/?corporativos=decathlon-firma-su-ii-plan-de-igualdad>

Espada, B. (2023, 27 octubre). Trabajar en Decathlon: cómo es el proceso de selección, horarios y sueldos. okdiario.com. <https://okdiario.com/economia/trabajar-decathlon-como-proceso-seleccion-horarios-sueldos-11805116>

Guerrero, S. F. (2023, 5 mayo). Trabajar en Decathlon España: requisitos y consejos para 2023. Cursos SEPE. https://cursos-sepe.net/trabajar-en-decathlon/#8_Como_es_el_proceso_de_seleccion_para_trabajar_en_Decathlon_Espana

Rodríguez, T. (2022, 10 enero). Requisitos para trabajar en Decathlon en 2022 | Noticiastrabajo. <https://noticiastrabajo.huffingtonpost.es/requisitos-trabajar-decathlon/>

Fecha del caso: diciembre de 2023.

Palabras clave: Decathlon, formación, promoción interna, plan de igualdad.

Preguntas sobre el caso

1. ¿Qué procesos de gestión de recursos humanos se identifican en el caso?
2. Analice el proceso de formación de Decathlon. ¿Considera necesario formar a los empleados en disciplinas deportivas?
3. Decathlon valora muy positivamente la promoción interna. Explique los pros y los contras de dicha política
4. De las cuatro medidas del II Plan de Igualdad que aparece en el caso, ¿cuál considera más necesaria hoy en día? Razone su respuesta.