

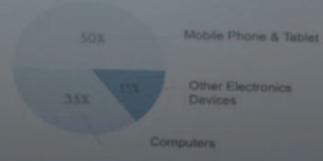


LAS MEJORES EMPRESAS DONDE TRABAJAR

Company's Growth



GLOBAL BUSINESS REVIEW



Stock Market
85%

Segment	2013	2014	2015	2016	%Growth
Department Store	109,928	119,283	107,812	108,287	-11%
Super Center	39,912	47,029	89,918	91,838	+37%
Shopping Center	98,017	182,912	123,939	125,819	+42%
E-commerce	67,173	81,120	189,128	278,161	+78%
Specialty Store	8,714	9,018	10,281	11,877	+35%

Recursos Humanos, tendencias y futuro

En el informe de tendencias globales de capital humano de Deloitte, el 91 % de los encuestados respondieron positivamente en relación a la tendencia a la concienciación y anticipación de puestos de trabajo del futuro.

Desde la crisis económica que arrancó en 2007, España ha estado sumida en una profunda recesión que ha acabado con cientos de miles de puestos de trabajo y negocios. La situación económica española ya ha pasado ese bache, pero todavía queda mucho por hacer para garantizar que, de darse una crisis financiera mundial como la anterior, no volvería a repercutir con tanta fuerza a nivel de empleo y negocios. Siguiendo este objetivo, en la pasada legislatura el Gobierno introdujo una serie de iniciativas para apoyar la creación de empleo modificando leyes que favorecen la rapidez de los procesos de contratación, tales como nuevos modelos de contrato que reflejen las cambiantes condiciones de los autónomos.

Para fidelizar a los Millennials los departamentos de RRHH están utilizando nuevos enfoques como el design thinking y el employee journey maps

En una era de cambios constantes, las organizaciones y los responsables de las áreas de Recursos Humanos están llamados a reescribir las reglas de organización, contratación, desarrollo y gestión para poder atraer y retener a la fuerza laboral del siglo XXI. Esta es la razón por la que el quinto estudio global sobre las Tendencias de los Recursos Humanos de Deloitte ha sido titulado "Reescribiendo las reglas para la era digital". En él se analizan los principales retos a los que se enfrentan las organizaciones, para ello se han encuestado a más de 10.000 líderes empresariales y de Recursos Humanos.

LA ERA DEL GRAN CAMBIO

Nos encontramos en una nueva era, denominada a menudo como la "Cuarta Revolución Industrial" o la era del "Gran Cambio", en la que –según Deloitte– la fuerza laboral es cada vez más digital, diversa, global y eficiente

con los medios sociales y la automatización. Al mismo tiempo, las necesidades y expectativas de las empresas también están evolu-

cionando más rápido que nunca antes: nuevos perfiles, herramientas, tecnología, modelos de negocio... Se ha producido un

"alejamiento progresivo de las estructuras organizativas jerárquicas a modelos en los que el trabajo se logra en equipo. De hecho, sólo un 14 % de los ejecutivos considera que el modelo organizativo tradicional contribuye a que la organización demuestre una alta efectividad. En su lugar, las empresas líderes están abogando por un modelo más flexible, centrado en el trabajo en equipo."

El reto de las organizaciones – explica Deloitte– es precisamente aprender a cubrir la brecha entre las nuevas necesidades de la fuerza laboral y los requerimientos

que demanda el ecosistema empresarial actual. Este informe pretende servir de decálogo para los líderes empresariales y de recursos humanos, para la óptima gestión del capital humano, marcando un nuevo conjunto de reglas para el actual entorno socio-económico.

Los nuevos líderes necesitan tener habilidades diferentes a los de generaciones anteriores

Decálogo Deloitte para la óptima gestión del capital humano

1 Hacia la organización del futuro

La forma en que las organizaciones operan en la actualidad es radicalmente distinta a como lo hacían hace diez años. Debido a las exigencias del cambio organizacional, un 88% de los ejecutivos encuestados consideran importante la construcción del modelo organizacional del futuro.

La agilidad juega un papel clave en este nuevo modelo. Romper con las estructuras jerárquicas y encaminarse a modelos centrados en el trabajo entre equipos, cada uno de ellos con recursos y capacidades para tomar decisiones, es necesario para poder competir y ganar en el actual entorno empresarial.

Este nuevo modelo de gestión entre equipos requiere de nuevos líderes que cuenten con habilidades como la negociación, resiliencia y pensamiento sistemático. Líderes que conozcan en detalle las habilidades de cada individuo con el fin de poder formar nuevos grupos con rapidez y eficiencia, y que sepan definir unos objetivos claros y cuantificables a cada uno de los equipos. Existen técnicas como la ONA, también conocido como organizational network analysis, que ayudan a las empresas a conocer e identificar a los expertos y las conexiones existentes entre los distintos equipos.

2 Carreras profesionales y formación

Las herramientas de aprendizaje están cambiando rápidamente. Los sistemas tradicionales están siendo complementados o sustituidos por una amplia gama de nuevas tecnologías como Youtube, edXm, Udacity... Esta nueva realidad está forzando a las compañías a rediseñar sus estrategias, ofreciendo oportunidades de aprendizaje y desarrollo continuo. El 83% de los líderes encuestados afirman que sus organizaciones son cada vez más flexibles y ya cuentan con modelos de desarrollo profesional dinámicos.

3 Adquisición del talento

En la actual era digital, la imagen de marca que proyecte una empresa debe ser atractiva para ser capaz de atraer al mejor talento. Es por ello que cada vez más compañías hacen más esfuerzos en la gestión del employment branding, que consiste en reforzar la imagen y percepción

de una organización hacia sus clientes, empleados, y en especial sus potenciales candidatos.

4 La experiencia del empleado

Para fidelizar a los Millennials los departamentos de RRHH están utilizando nuevos enfoques como el design thinking y el employee journey maps. Se están centrando en comprender y mejorar la experiencia del empleado, no debemos olvidar que una buena experiencia para los empleados se traduce en una buena experiencia para los clientes.

No debemos olvidarnos de monitorizar y analizar la satisfacción de los distintos tipos de trabajadores como los freelance, empleados a tiempo parcial y alumni.

5 Hacia un nuevo modelo de gestión: Performance Management

En los últimos años las organizaciones han cambiado radicalmente la forma en que evalúan a sus empleados, y para ello se debe reentrenar a los líderes para implementar nuevas metodologías de seguimiento del trabajo. Se están adoptando metodologías team-centric, que se focalizan en el trabajo en equipo. Más que fijarse en los logros individuales del empleado, se centran en evaluar el impacto de la contribución de este en el equipo. Si el equipo gana, el empleado gana; y por ende la empresa.

6 Cambios en el modelo de liderazgo

Los nuevos líderes necesitan tener habilidades diferentes a los de generaciones anteriores. El nuevo tipo de líder debe saber construir y dirigir equipos, mantener a la gente conectada y fidelizada y promover una cultura de innovación, aprendizaje y mejora continua.

7 La digitalización del departamento de Recursos Humanos

Los departamentos de RRHH juegan un papel crucial para ayudar a la transformación digital de una empresa. Se enfrentan a un doble reto: por un lado el de transformar las actividades del propio departamento y, por otro, el de transformar a la fuerza laboral. Los líderes que sean capaces de adoptar nuevas tecnologías y formas de trabajar, así como de reinventarse constante-

mente, tendrán un fuerte impacto en los resultados de la empresa y en la experiencia de sus empleados.

8 Analista web: uno de los perfiles más demandados

La transformación digital ha dado lugar a un nuevo perfil profesional, el analista web. Las organizaciones están rediseñando sus equipos analíticos para desarrollar soluciones digitales que permitan medir, analizar y utilizar la información, y así comprender en profundidad cada parte de los procesos de operaciones. Las nuevas herramientas de análisis permiten a los ejecutivos disponer de una gran combinación de métricas para ayudarles a comprender qué estrategias son las que realmente están generando resultados.

9 Estrategias de diversidad e inclusión

La diversidad e inclusión impactan directamente la marca, al rendimiento y a los objetivos corporativos, convirtiéndose en uno de los aspectos más relevantes para la adquisición de talento y la construcción de la ya mencionada employment brand. El 78% de los encuestados cree que la adecuada implementación de estas estrategias, suponen una ventaja competitiva para la empresa.

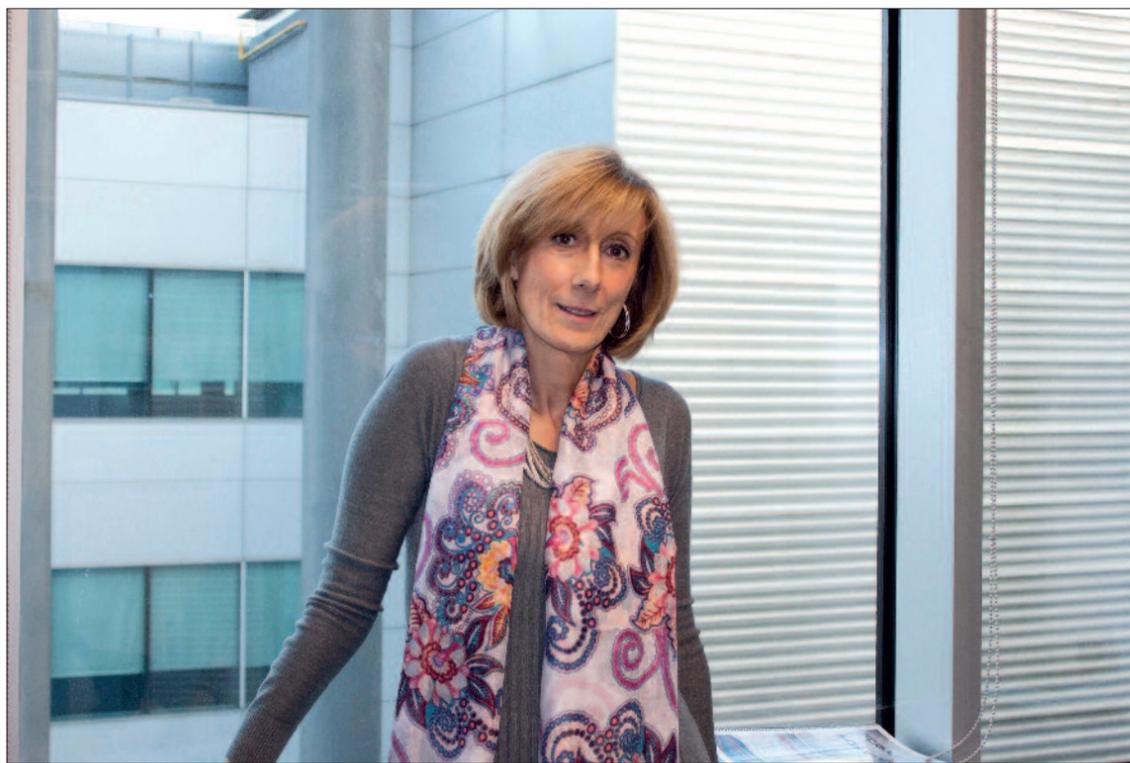
10 La transformación de los puestos de trabajo

La naturaleza de los trabajos está cambiando como consecuencia de la creciente adopción de tecnologías cognitivas y de la digitalización de procesos. La automatización, la robótica y los sistemas de inteligencia artificial están transformando la fuerza laboral. A su vez, las organizaciones están rediseñando los puestos de trabajo para tomar ventaja de la implementación de estas tecnologías.

Mientras algunos dramatizan las consecuencias negativas que estas tecnologías tendrán, está comprobado que la utilización estas herramientas no solo ayudará a crear nuevos puestos de trabajo especializados, sino que además incrementará la productividad. Se debe pensar en los trabajos como un conjunto de tareas que, si pueden ser automatizadas, ayudarán a concentrar los esfuerzos humanos en la experiencia del cliente, la experiencia del empleado y en la propuesta de valor de la organización a la sociedad.

Alicia Sánchez Directora de RR.HH

"Crear un entorno de compañía que se conjugue con el proyecto de cada persona es el reto de Altran"



Líder mundial en servicios de ingeniería e I+D, Altran ayuda a las empresas a abordar sus necesidades de transformación e innovación. La compañía ha recibido la certificación 'Top Employers' por quinto año.

Según Top Employers 2019, Altran es la segunda mejor empresa para trabajar en España. ¿Cómo sienta esta gran medalla de plata?

Después de tantos años desarrollando iniciativas y poniendo en marcha nuevos procesos y prácticas innovadoras, escuchar que tu compañía aparece en el ranking de las top 10 y luego que se sitúa en la segunda posición fue una mezcla de orgullo, emoción y sensación de que las cosas se estaban haciendo bien y de que el trabajo, junto con la creatividad de muchos profesionales en nuestra empresa se veía recompensado. Ha sido un largo camino intentando trabajar nuestro Employer Branding y nuestra propuesta de valor según los nuevos tiempos y marcando la reputación interna y externa como el leitmotiv. La experiencia del empleado y de nuestros candidatos ha estado en todo momento en el centro de este proceso de cambio que iniciamos hace unos años y que finalmente hemos podido lograr recibiendo el reconocimiento por ello.

¿Cómo ha ido siendo posible alcanzar este logro?

Los caminos se dibujan siempre con una conciencia clara de dónde parten y, sobre todo, con un destino definido, siendo conscientes de que el tiempo es una variable que debes incluir en tu roadmap. Nosotros hemos sabido siempre hacia dónde nos queríamos dirigir y también éramos conscientes de que para poder ir consiguiéndolo necesitamos estados de madurez, compromiso de toda la organización y un trabajo transversalizado que permitiera participar desde todas las áreas de gestión de Recursos Humanos enlazando capacidades. Top Employer te permite y te proporciona un análisis completo de cómo son tus prácticas en la gestión de las personas y cómo estás posicionado frente a los mejores. Con esa foto, año tras año hemos ido diseñando nuestro proceso de cambio y de transformación, manteniendo y mejorando los procesos y las iniciativas que funcionaban bien y determinando qué cuestiones faltaban y cómo las podíamos ir po-

niendo en marcha en nuestra organización.

¿Por qué se trabaja bien en Altran? ¿Cuáles son las claves?

Es una compañía fresca, joven de talante, con mucho espacio para idear y para que las ideas encuentren un cauce que potencie y desarrolle la innovación. Tiene una estructura bastante lean, con una jerarquía liviana y en donde el confort, el buen clima y la naturalidad en las relaciones impera. Es un "have to". Ese ambiente distendido y de cercanía hace de Altran algo diferente. Hoy el concepto de las empresas está cambiando en su forma y ese no debe atacar ni provocar cambios en los valores fundamentales. Los valores que definen y conforman una cultura son parte de tu ADN pero se puede aderezar con un ambiente de trabajo amigable, serio y profesional, y siempre pensado en la persona y para la persona. No es incompatible. Encontrar el equilibrio en esta ecuación es el gran reto que tenemos hoy todas las empresas, en donde la rentabilidad y las ganancias de todos convivan en armonía. Haber puesto de verdad a la persona en el centro y haber apostado por la innovación que podemos desarrollar todos sin excepción ha sido la clave diferenciadora en Altran.

¿Cómo promueven el desarrollo de sus empleados?

El desarrollo se basa en la autogestión. En la compañía tenemos marcados "camino" de desarrollo en varias direcciones: vertical, transversal y horizontal. Por donde uno quiera ir realizando ese desarrollo es algo que cada persona debe decidir. Desde estas premisas de autogestión lo que sí es importante es tener información constante de dónde estás y qué necesitas en tu camino de desarrollo. Para ello, el feedback continuo y cualitativo es clave y se da de muchas formas. Son muchas las ocasiones en las que la persona recibe información de calidad que le permite diseñar una trayectoria que le guíe en su desarrollo y, desde ese punto de partida, lo que Altran pone a su disposición son recursos que le ayudan en esa carrera.

¿Cómo cuida Altran a sus trabajadores para que sientan orgullo de pertenencia?

Creo que ese orgullo se desarrolla desde la confianza mutua y el respeto. El orgullo es muy variopinto y cada uno lo sitúa en prácticas diferentes. Lo importante es que una empresa sea capaz de proporcionar todos los cauces y todas las experiencias para que cada persona sienta que en ese entorno profesional puede desarrollar su proyecto personal de vida profesional. Es ahí donde está el verdadero reto en Altran: ser capaz de crear un entorno de compañía que se conjugue con el proyecto que cada persona traiga y quiera desarrollar.

Altran es también una empresa Familiarmente Responsable...

Efectivamente. De hecho, a finales del 2018 Altran renovó el Certificado EFR – Empresa Familiarmente Responsable Equilibrio, Flexibilidad, Responsabilidad por tercera vez consecutiva, concedido por la Fundación Másfamilia. Gracias a su apuesta firme por la conciliación, Altran ha mejorado su calificación, pasando del nivel C al B, lo que le confiere la categoría de "Empresa Proactiva B". También ha recibido recientemente el Primer Premio en la Categoría de Gran Empresa de los Premios Nacionales Alares 2019 a la Conciliación de la Vida Laboral,

Familiar y Personal, y a la Responsabilidad Social.

Para Altran, la apuesta por la flexibilidad y el bienestar de sus profesionales es fundamental. Gracias a esta cultura, se obtienen beneficios tan importantes como la mejora del clima laboral; el aumento de la satisfacción y la motivación; incremento de la productividad y reducción del estrés, así como el afloramiento de la creatividad y la reducción del absentismo, entre otros.

¿Qué oportunidades ofrece Altran a futuro? ¿Cómo van a seguir atrayendo el talento?

Altran es una gran y excelente compañía que ofrece un presente prometedor para fraguarse un gran futuro. Está donde esté y bajo la marca que esté, Altran tiene unas señas de identidad que mueven al cambio, a la transformación, en un ambiente centrado en la persona, sea cliente, candidato o empleado. La calidad de sus proyectos y el no querer nunca pararse frente a los retos seguirá "magnetizando" a los de dentro y a los de fuera para proporcionar una gran experiencia de proyecto profesional. Hemos ido adaptando nuestra manera de atraer al talento, pero mantiene denominadores comunes que se basan en escuchar qué necesitan nuestros clientes, qué necesita la empresa y qué necesitan las personas, y crear y cocrear ese espacio en donde todas las necesidades puedan encontrar un mínimo común múltiplo. Ahí debemos seguir situándonos en ese espacio común, que tiene la flexibilidad de adaptarse, co-cambiar cuando lo necesita el momento.

¿Cómo son los "altranianos"?

Nuestros profesionales, estén donde estén y vayan donde vayan siempre dejan una huella de buen hacer, de ganas de cambiar, de buscar lo más difícil todavía, de ponerse retos en donde parece que no los puede haber. Hoy somos lo que somos gracias a las personas que componen Altran. La empresa lo único que ha hecho es poner el espacio para que con estos mimbres tan valiosos se construyan las mejores cestas. Altran son sus personas y estas personas son grandes.

Mamen Lledó Directora de Recursos Humanos de JTI Iberia

“La actitud es la clave para conseguir”

Japan Tobacco International (JTI) cumple 20 años siendo fiel a su compromiso a largo plazo con España, país donde la compañía continúa invirtiendo en sectores estratégicos de la economía, apostando por el talento nacional y ofreciendo excepcionales planes de carrera. Todo ello la ha convertido en una de las mejores empresas de gran consumo para trabajar en España.



JTI cumple este año su 20 aniversario, ¿qué balance hacen de su trayectoria y evolución hasta hoy?

Desde su fundación, en el año 1999, la compañía no ha dejado de crecer. En España, hemos pasado de una cuota de mercado del 8% a alcanzar hoy el 25%. A nivel cuantitativo los resultados son extraordinarios, teniendo en cuenta que operamos en una industria madura y en un entorno regulatorio muy restrictivo.

Los resultados cualitativos son aún mejores y se basan en nuestra manera de hacer negocios. En estos 20 años nos hemos convertido en una empresa de referencia en calidad, tanto de nuestros productos como del empleo que generamos. Somos pioneros en gestión del talento, pero también en aplicar la innovación de manera transversal a todo lo que hacemos. Mantenemos un firme compromiso con la cadena de valor del tabaco en España y somos muy rigurosos en el cumplimiento de la legislación que nos afecta. Innovación, transparencia, respeto, ética en los negocios y responsabilidad no son valores que puedan medirse tan fácilmente como los resultados de ventas, pero en ellos radica gran parte del valor de una compañía.

JTI es una compañía global con un fuerte compromiso con España, ¿en qué se basa dicho compromiso?

Tenemos una fuerte implantación en España, con una plantilla en torno a los 700 empleados y presencia en todas las Comunidades Autónomas, si bien es en Madrid, Las Palmas de Gran Canaria y Tenerife donde se concentra el grueso de nuestra plantilla.



Además, apostamos por producir en España, invirtiendo en la cadena de valor del tabaco y contribuyendo a su estabilidad. Compramos hoja de tabaco extremeña por su alta calidad, que utilizamos para elaborar nuestros productos en nuestras fábricas, entre las que se encuentra la de Tenerife, el mayor centro de producción de tabaco a gran escala que actualmente existe en España. En los últimos años, además, hemos reforzado nuestra apuesta por la tecnología, convirtiendo nuestro hub de IT en Madrid en un centro neurálgico que da servicio a la compañía a ni-

vel global. Nuestro centro de IT ha sido designado por la alta cualificación académica y experiencia de nuestra plantilla, para desarrollar la actualización tecnológica que precisa la compañía para ser más competitivos y eficientes. Se trata de una apuesta en firme de la compañía por el talento español.

JTI ha obtenido la certificación Top Employer 2019, como una de las mejores empresas para trabajar en España y en el mundo ¿Qué les ha hecho merecerlo?

Nuestra cultura empresarial parte de la premisa de que el éxito

“Apostamos por producir en España, invirtiendo en toda la cadena de valor del tabaco”

de la compañía reside en las personas. Consideramos a los empleados como nuestros inversores y por ello nos esforzamos para atraer el talento y desarrollarlo. Las mejores estrategias solo se consiguen si tienes un excelente equipo para desarrollarlas y ejecutarlas.

Sobre JTI

JTI es una de las principales compañías internacionales de tabaco y vapeo, con una plantilla de más de 45.000 empleados y presente en más de 130 países. Propietaria de las marcas Winston y Camel en todo el mundo fuera del mercado estadounidense, cuenta con el mayor porcentaje de ventas de ambas marcas. JTI tiene, además, dos marcas principales dentro de la categoría de productos de riesgo reducido (productos con el potencial de reducir los riesgos asociados a fumar): Logic en el segmento del cigarrillo electrónico y Ploom, en el segmento de tabaco calentado.

JTI pertenece al grupo empresarial Japan Tobacco. JTI Iberia está constituida por los mercados de España, Portugal, Andorra y Gibraltar. Emplea a más de 760 personas comprendiendo todas las operaciones comerciales y cuenta con 4 sedes, un centro global de excelencia IT y el mayor centro de producción industrial de tabaco en España a gran escala, ubicado en la Isla de Tenerife.

El secreto es que confiamos en las personas y trabajamos por objetivos. Somos una organización donde se valora especialmente la iniciativa, sabiendo que cada uno de nuestros empleados tiene mucho que aportar desde sus conocimientos y experiencia. Esto enlaza directamente con la filosofía “Kaizen” o de “mejora continua”, que forma parte de nuestro ADN japonés y de la que somos grandes defensores.

A un ambiente de trabajo excepcional se suma un atractivo sistema de compensación, oportunidades de movilidad interna (vertical y entre departamentos) y a escala internacional, planes de formación personalizados, medidas innovadoras de conciliación y flexibilidad laboral. Fruto de esta sólida inversión en capital humano venimos siendo certificados y reconocidos desde hace siete años como “Great Place To Work” y “Top Employer” situándonos en el ranking de las 10 mejores empresas para trabajar, tanto a nivel nacional como europeo. Se trata de algo extraordinario y que nos engrullece enormemente.

el éxito"

"Las mejores estrategias solo se consiguen si tienes un excelente equipo para desarrollarlas y ejecutarlas"

¿Qué tipo de talento buscan?

Valoramos mucho a profesionales que estén abiertos al cambio, que les guste innovar y que antepongan la responsabilidad y la calidad por encima de todo. El conocimiento técnico es importante, pero se adquiere rápidamente: la actitud es la clave para conseguir el éxito en la vida, tanto desde un punto de vista personal como profesional.

¿Qué iniciativas relativas a conciliación, inclusión y diversidad se han puesto en marcha en JTI? ¿Hay mucho camino por recorrer aún?

Por supuesto siempre existe margen para la mejora, pero la evolución que ha vivido JTI en los últimos años en este ámbito ha sido enorme. Para nosotros, las personas son la clave, y de hecho, hasta nuestro departamento ha cambiado el nombre para reflejarlo, pasando de ser Recursos Humanos a People & Culture (Personas & Cultura), denominación que refleja mejor la cultura de JTI en cuanto a las personas, considerándolas uno de los principales valores del negocio.

Para JTI, la Diversidad e Inclusión es una de las cinco prioridades estratégicas del área de nuestro departamento y contamos con distintos programas e iniciativas orientados a promover la diversidad dentro de la organización y a hacer que todos nuestros profesionales se sientan parte del mismo equipo (One Team), independientemente de su nacionalidad, género, edad, orientación sexual, etc.

De todas las medidas puestas en marcha, ¿cuál cree que tiene un mayor impacto y que goza de mejor aceptación?

Nuestros empleados valoran especialmente la posibilidad de compatibilizar los objetivos de negocio con sus propias aspiraciones profesionales y personales. En este sentido, sabemos que la flexibilidad horaria es una de las cuestiones que más atrae y retiene el talento.

Otro aspecto que también valora mucho nuestra gente es nuestro código @beyourself (@sétúmisimo),



UN EMPLEADOR DE REFEREN?



45% mujeres en nuevas contrataciones y 38% en el Comité



Paquete salarial por



Sistema de retribución flexible adaptado a necesidades



Seguro médico ambiental para adaptarse a las necesidades



Bajas de maternidad / paternidad 100% retribuidas



Horario flexible



donde cada persona tiene libertad de elegir su vestimenta y donde la única regla es... que no hay reglas. El sentido común y los compromisos profesionales son los que guían qué ponerte cuando sales de casa.

Antes hablaba de que la innovación es una de las señas de identidad de JTI pero el sector tabacero siempre se ha percibido como muy tradicional ¿A qué se refiere al afirmar que JTI es una compañía innovadora?

Como apuntaba anteriormente, JTI cuenta en Madrid con un centro de referencia mundial en IT, pero la innovación abarca mucho más que la tecnología. Ser innovadores significa, sobre todo, evolucionar constantemente en las formas de trabajar para conseguir ser más eficientes y competitivos. Además de prepararnos para liderar un mercado maduro, cambiante y lleno de desafíos, mejoramos nuestras dinámicas internas de trabajo para ganar en

Las oficinas centrales en Ginebra cuentan con la certificación Equal Pay Salary. El paso siguiente será obtenerla en los demás mercados.

Campaña #LoveYourID (#Ama Tu Identidad) enfocada a:

- Fomentar que más mujeres ocupen puestos directivos.
- Inclusión plena del colectivo LGTB+ estableciendo un primer término, una red de contacto a través de la cual compartir experiencias e identificar puntos de mejora.
- Equipos y perfiles polifuncionales.

¿Cuáles son los mayores desafíos a los que se tendrá que enfrentar JTI como empleador?

Dentro del entorno cambiante que vivimos, los mayores desafíos para JTI vendrán, por un lado, de la mano de la adaptación continua para seguir siendo competitivos. El reto para nosotros va a ser la promoción de forma activa de entornos ágiles, dinámicos y diversos, donde vamos a seguir potenciando la responsabilidad y autonomía de las personas y equipos. Otro aspecto a resaltar es el marco regulatorio, cada vez más restrictivo en nuestro sector que nos obliga a la búsqueda permanente de perfiles capaces de analizar el entorno y asumir retos. Desde el departamento de Personas & Cultura, nuestro cometido es diseñar estrategias y programas que sigan haciendo de JTI una empresa atractiva para los profesionales.

"En JTI nos apasionan los retos"

¿Cuál es la hoja de ruta de JTI en España de cara al futuro?

Una muy clara: queremos ser líderes en nuestro sector, pero no a cualquier precio. Los resultados operativos deben ir acompañados de una forma de hacer negocios basada en la ética, el respeto, la profesionalidad, el cumplimiento riguroso de la legislación y la excelencia. Aportando, en definitiva, valor añadido y perdurable a nuestros clientes.

Esta filosofía ha inspirado nuestro trabajo en los últimos 20 años y nos ha convertido en la tabaquera mejor valorada por parte de los estancieros y en la compañía del sector que más ha crecido.



GuíadePrensa.com

Especialistas en gestión de monográficos en prensa.

Campañas publicitarias personalizadas

Stefanie Granado Directora General de Takeda Iberia e **Ignacio Villena** Director de RR.HH. de Takeda Iberia

“En Takeda nos esforzamos por ofrecer el mejor entorno de trabajo y por innovar en políticas de RRHH”

Takeda ha sido reconocida por segundo año consecutivo por Top Employers Institute como una de las mejores compañías para trabajar en España, por sus programas innovadores de captación y retención de talento, su apuesta por la diversidad y la inclusión, la creación de empleos de alta cualificación y sus esfuerzos en la búsqueda del bienestar de sus empleados. Entrevistamos a dos de sus responsables.

¿Cómo ha llegado Takeda a convertirse en una empresa Top Employer?

El objetivo de Takeda es desarrollar terapias innovadoras, con el potencial de transformar las vidas de las personas, encontrando soluciones a las necesidades clínicas pendientes de los pacientes. Para conseguirlo, la compañía se basa en unos valores firmes sobre los que confluye toda su actividad desde hace casi 240 años, como son la integridad, la equidad, la honestidad y la perseverancia. Esta forma de entenderse a sí misma le ha llevado a ser una compañía líder en innovación y vanguardia. Así, en coherencia con nuestra actividad innovadora y nuestros valores, Takeda quiere fomentar un entorno de trabajo diverso, inclusivo, seguro, abierto, colaborativo y estimulante. El proyecto de compañía que ofrece ahora Takeda a sus colaboradores, tras la integración con Shire, es uno de los más prometedores del sector farmacéutico.

¿No solo hay que cuidar de los clientes sino también de los empleados?

Los empleados son el activo más valioso de nuestra compañía. Buscamos establecer mecanismos que garanticen proporcionar a los empleados las herramientas y formación necesarias para el desempeño de sus funciones en el mejor clima laboral posible. Apostamos por la diversidad y la inclusión, por la creación de empleos de alta cualificación o por programas de desarrollo de la gestión del talento y búsqueda del bienestar de los empleados. En cuanto a políticas de igualdad, en Takeda, el 59,9% de los empleados son mujeres – por encima de la media del sector- y el 53,3% de

los puestos de responsabilidad están ocupados por mujeres, siendo también ellas mayoría en el comité de dirección. Además de la posición de dirección general, la máxima responsable de la planta de medicamentos celulares de Takeda en Tres Cantos (Madrid) también es mujer.

“La innovación está en el centro de todo lo que hacemos. También en la gestión del talento”

¿Cómo lo hace Takeda? ¿Cuáles son sus estrategias para atraer y retener el talento?

La innovación se encuentra en el centro de todo lo que hacemos y también estamos innovando en la gestión del talento. Por ello hemos puesto en marcha programas de impulso del talento e iniciativas dirigidas a promover el autodesarrollo dentro de la organización. Queremos ser una compañía moderna y ágil, con empleados enfocados en nuestras prioridades. El propio proyecto que ofrece la compañía es uno de los más interesantes de todo el sector puesto que ahora mismo, somos la única compañía que cuenta en su cartera y pipeline con terapia celular, terapia génica, biológicos, inmunoterapia, CAR-T, factores y otros derivados de plasma.

El lugar de trabajo influye directamente en el bienestar y la productividad ¿Apuestan por formatos como open spaces?

Takeda se preocupa por garantizar un entorno de trabajo óptimo, adecuado a las necesidades de las funciones que desempeñan los empleados, sosteni-

nible con el medio ambiente que promueva la igualdad y acoja la diversidad. En nuestra sede de Madrid contamos con espacios open spaces que, según nuestra filosofía, fomentan el trabajo cross-funcional, procedimientos de trabajo ágiles y estructuras más dinámicas y menos jerarquizadas. En cualquier caso, los espacios los hacemos las personas que convivimos en ellos y, por ello, nuestra oficina cuenta con alternativas como salas de trabajo o fórmulas flexibles cuando se necesita una concentración especial.

Comunicar de forma atractiva los valores de una organización es clave... ¿Han creado su estrategia de employer branding?

Desde hace más de 238 años, Takeda es una compañía basada en valores con una forma de entender nuestra actividad que define la manera de actuar de todos los empleados en todo el mundo y que denominamos: Takedaísmo. El Takedaísmo cuenta con la integridad como valor central y se apoya en la honestidad, la perseverancia y la justicia. En nuestro país, además, la compañía combina estos valores propios de su origen japonés con los valores españoles como la pasión, la diversidad o la creatividad, lo que otorga a Takeda España un carácter único.

Esta filosofía tiene su origen en el fundador de la compañía, Chobei Takeda, quien bajo sus mismos valores personales ofrecía a sus clientes lo que él mismo valoraba más.

La compañía dispone de herramientas de comunicación interna y de actividades específicas, tanto nacionales como internacionales, que refuerzan el sentimiento de pertenencia entre sus empleados y que potencian y fomentan nuestros valores.



¿Qué retos se plantea Takeda de cara al futuro en el marco de los RRHH y la gestión del talento?

A nivel de RR.HH., uno de nuestros principales retos es convertirnos en una ‘learning organization’, esto es, una compañía que pone a disposición de los empleados numerosas herramientas que permitan la autogestión del desarrollo y el crecimiento profesional. De esta manera, los empleados, junto con sus managers, se hacen responsables de trazar su plan de carrera dentro de la compañía.

Ahora mismo es un momento estimulante para todos los que trabajamos en ciencia y salud.

“El Takedaísmo, con la integridad como valor central, define la manera de actuar de nuestros empleados en todo el mundo”

Nunca antes los avances médicos y tecnológicos nos habían permitido avanzar tanto. Los empleados de Takeda, que cuentan con un elevado perfil especializado, están dando ejemplo de su capacidad de flexibilidad y compromiso por el proyecto Takeda para que estos avances se transformen en medicamentos que mejoren las vidas de los pacientes. En este sentido, nuestro reto a futuro en materia de RR.HH. no puede ser otro que seguir comprometidos con los profesionales que trabajan con nosotros, seguir captando y reteniendo talento, y continuar siendo una compañía de referencia, una de las mejores empresas para trabajar en España.



solmicr 
SOLUCIONES INFORMATICAS

Nos verás diferentes, pero
mantenemos los mismos valores

Innovación | Solvencia | Servicio

e incrementamos nuestras soluciones:
ERP-CRM, RR.HH., BI...



Solmicro pasa a denominarse



ZUCCHETTI

www.zucchetti.es

902 54 03 62