

TOP EMPLOYERS



MONTSE VELANDO



MONTSE VELANDO

Las empresas con las mejores condiciones

Un total de 81 compañías han sido certificadas como Top Employers 2017 por las excelentes condiciones que ofrecen a sus empleados

Miquel Calvet MADRID.

El porcentaje de empresas certificadas ha aumentado un 11 por ciento respecto al año pasado. Además, 31 de estas 81 compañías son también Top Employers Europe 2017, al haber sido certificadas en al menos cinco países del continente. Los Top Employers han superado un completo análisis en el que se evalúan y auditan casi 600 buenas prácticas en todos los ámbitos de la gestión del talento, demostrando así que son los que cuentan con los estándares más altos en su oferta a los empleados.



MONTSE VELANDO

TOP EMPLOYERS

La apuesta por reforzar la estrategia de talento

Algunas de las principales tendencias de los Top Employers son la gestión del cambio, ofrecer la mejor experiencia para el empleado, fomentar el compromiso y la formación ubicua e interactiva

Miquel Calvet MADRID.

Las compañías Top Employers intensifican la utilización de buenas prácticas en todas las áreas de la gestión del talento analizadas y se refuerzan así para continuar como líderes en el complejo entorno actual. Estas empresas, el 95 por ciento de las cuales son multinacionales que de media operan en 86 países y tienen 72.000 empleados, mejoran sus indicadores en las nueve áreas de Recursos Humanos evaluadas en el análisis de Top Employers Institute: estrategia de talento, planificación de la plantilla, *on-boarding*, aprendizaje y desarrollo, gestión del desempeño, desarrollo del liderazgo, gestión de carrera y sucesión, compensación y beneficios y cultura de empresa. Las tendencias expuestas a continuación son algunas de las más destacadas en cada una de estas áreas:

■ Gestión del talento

Dentro de su estrategia de talento, los Top Employers han intensificado la implantación de prácticas globales. Este incremento se observa tanto en las 81 compañías certificadas en España como en las

más de 1.200 empresas con más de cinco millones de empleados que han sido certificadas en 2017 en 116 países de todo el mundo. Además, la estrategia de talento está cada vez más vinculada a la del negocio. De hecho, el principal objetivo de la estrategia de talento es que ambas estén alineadas. Los datos constatan esta conexión: el 96 por ciento de los Top Employers en nuestro país ha definido una correlación entre la estrategia de negocio y la de talento. Se observa, no obstante, un área de mejora en la medición. Solo un 26 por ciento de las organizaciones evalúa su estrategia de talento en relación a los resultados del negocio, un porcentaje ligeramente inferior al de la media de las 790 empresas certificadas en los países de Europa, que es del 32 por ciento.

Entre los principales objetivos de la estrategia de talento, se sitúan también la satisfacción y el compromiso de los empleados, la creación de un lugar donde la gente quiera trabajar y la gestión de los cambios organizativos y culturales.

■ Anticipar las competencias

En el actual entorno VUCA (volátil, incierto, complejo y ambiguo, por sus siglas en inglés), se convier-

te en crítica la proyección de la organización hacia el futuro, ya que las empresas que consigan visualizarlo y hacerle frente serán las que lo ganarán.

Los Top Employers lo tienen claro a la hora de diseñar la planificación de la plantilla. Dos de sus principales objetivos son establecer las

Una inversión rentable

Un estudio realizado por Top Employers Institute y HRCI en 2016 constató que las compañías certificadas registraron un aumento del valor accionario superior en un 51 por ciento a la media de las empresas que forman parte de sus respectivos índices bursátiles en ocho países (entre ellos España) desde el 2011 al 2015. Los Top Employers también incrementaron la facturación un 14 por ciento más que la media. Además, este estudio identificó que hay una mejor percepción de 'employer brand' de las compañías Top Employers en las plataformas Glassdoor y Kununu.

necesidades actuales y futuras de talento de la organización, y anticipar las competencias críticas para el futuro por función.

Un 80 por ciento de los Top Employers en España lleva a cabo un análisis de las deficiencias entre las actuales competencias de los empleados y las necesarias para el siguiente periodo estratégico (un 10 por ciento más que en el 2016).

■ Integrar la cultura de empresa

Las compañías se esfuerzan por cuidar a los nuevos empleados en los procesos de acogida, y por eso lo que antes era un trámite que duraba dos o tres días ahora es un completo proceso que comienza incluso antes de la incorporación y se puede alargar hasta un año después. [Ver infografía].

El objetivo principal del proceso de *on-boarding*, más que el desempeño profesional o la puesta al día en la función específica, es la integración en la cultura corporativa, y para hacerla efectiva se cuenta con la opinión de los recién llegados, evaluando tanto su primera impresión (lo hacen un 84 por ciento de los Top Employers) como posteriormente sus expectativas y experiencia sobre este proceso (88 por ciento).

■ Aprendizaje ubicuo e interactivo

La formación vive una auténtica revolución, con un enriquecido *mix* de metodologías innovadoras en el que ha adquirido un gran protagonismo el *mobile learning*, que convierte en ubicuos los procesos de aprendizaje, y las redes sociales, que los hacen más interactivos y atractivos. Por una parte, el aprendizaje social está integrado en la estrategia de formación en el 69 por ciento de las empresas Top Employers en nuestro país y el 88 por ciento de estas organizaciones ya utiliza redes internas para la formación. Por la otra, la ubicuidad avanza con el plenamente consolidado *e-learning*, una realidad en el 98 por ciento de las empresas certificadas, y más recientemente con el *mobile learning*, implantado ya por el 69 por ciento de las organizaciones.

■ Fomentar la implicación de los empleados

El proceso de gestión del desempeño, ya muy consolidado en todas las organizaciones, ha dejado de ser estático para establecerse como un diálogo bidireccional en el que se fomenta el compromiso y la implicación de los empleados. En un 94

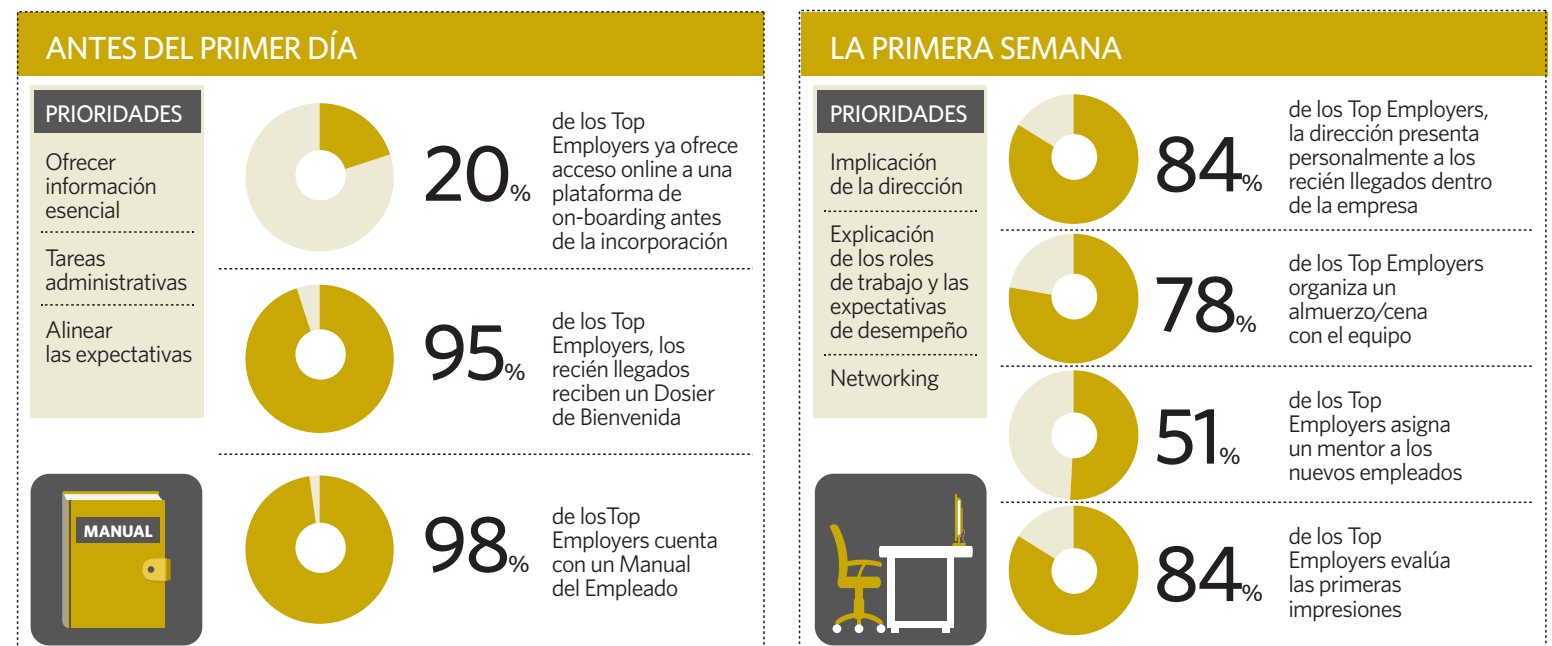
On-boarding: un proceso cada vez más completo



Las organizaciones Top Employers mejoran las condiciones para sus empleados en todo el mundo. En este infográfico, os explicamos lo que las 81 Top Employers España 2017 ofrecen a los recién llegados para garantizarles una perfecta integración. A destacar: el *on-boarding*, que históricamente duraba 2 o 3 días, se ha convertido en un proceso que comienza en la fase de selección y se alarga incluso hasta los 12 meses tras la incorporación.

Las estadísticas ofrecidas en este infográfico están obtenidas del HR Best Practices Survey de las 81 organizaciones certificadas como Top Employers España 2017.

Fuente: Top Employers



por ciento de los Top Employers, hay sistemas para sensibilizar a los empleados respecto a la gestión del desempeño y para garantizarles un papel activo a la hora de proporcionar información sobre sus objetivos. El proceso de gestión del desempeño es, además, flexible: en el 96 por ciento de las organizaciones se pueden ajustar objetivos durante el año y en el 91 por ciento el desempeño se evalúa de forma continua.

■ Un liderazgo colectivo y de calidad

El liderazgo está dejando de ser considerado un atributo individual para convertirse en un liderazgo colectivo que llega a todos los niveles de la organización. Otro de los objetivos más importantes de los Top Employers en esta área es el de convertir a los líderes en agentes de cambio, una transformación esencial en el actual entorno VUCA.

Para las empresas certificadas, es también prioritario que este liderazgo sea de calidad. Para ayudar a ello se ha intensificado el uso de tecnologías específicas en prácticas como el *feedback* de 360 grados (implantado por el 81 por ciento de las compañías certificadas), autoevaluación *online* (86 por ciento), colaboración virtual (78 por ciento), portal de liderazgo en la intranet (63 por ciento), *e-learning* (96 por ciento) o casos virtuales y simulaciones (64 por ciento).

■ Trayectorias profesionales muy diversas

En los procesos de gestión de carrera y sucesión, cada vez mejor definidos, destaca el importante papel que están adquiriendo los *managers*. Un 79 por ciento de las compañías los forma en esta área (un 9 por ciento más que en 2016) y en el 100 por cien se espera que promuevan activamente el desarrollo profesional de los miembros de sus equipos. Y para conseguirlo, las compañías tienen definidos proce-

Listado de las 81 compañías que han obtenido la certificación Top Employer

- Abbott Laboratories

■ AbbVie

■ Accenture

■ Adidas

■ Almirall

■ Alstom

■ Altadis

■ Alten

■ Amadeus IT Group

■ Asea Brown Boveri

■ Atento

■ Avanade

■ AXA

■ Banco Santander

■ Bankinter

■ Boehringer Ingelheim

■ British American Tobacco

■ BSH Electrodomésticos

■ Calidad Pascual

■ Canon

■ Capsa Food

■ Cepsa

■ Cetelem Grupo BNP Paribas

■ Chep

■ Chiesi

■ Consum

■ Danone

■ DHL Express

■ Dimension Data

■ Electrolux

■ Enagás

■ everis

■ EY

■ Ferrovial

■ Gas Natural Fenosa

■ Goodyear Dunlop

■ GroupM

■ Grupo Cortefiel

■ HEINEKEN

■ Hilti

■ Huawei
- ING

■ Janssen

■ Japan Tobacco International

■ John Deere

■ KPMG

■ Leroy Merlin

■ LG Electronics

■ Lyreco

■ Makro

■ ManpowerGroup

■ Mantequeras Arias

■ MSD

■ Nationale-Nederlanden

■ Novartis Farmacéutica

■ Olympus

■ Orange

■ Otis

■ PageGroup

■ PepsiCo

■ Philip Morris

■ Repsol

■ Roche Diabetes Care Spain

■ Roche Diagnostics

■ Roche Farma

■ Saint-Gobain

■ Sandoz Farmacéutica

■ Sanitas

■ SAP

■ Scania

■ Schindler

■ Seat

■ Software AG

■ Technip

■ Tecnomcom

■ Thales

■ Uriach

■ Valeo

■ Vodafone

■ Volkswagen Group España Distribución

■ Zurich

sos estándares en los que se fomenta el diálogo entre el *manager* y el colaborador: en un 96 por ciento de los Top Employers ambos mantienen una reunión formal para hablar del plan de desarrollo personal de este último. Estos planes de

desarrollo, en consonancia con los cambios de preferencias de los *millennials*, ya no son solo lineales. Aumenta la definición de trayectorias profesionales horizontales (implantadas en un 83 por ciento de los Top Employers) y multifuncionales (80

por ciento) junto a las tradicionales verticales (93 por ciento).

■ El ‘plan de cafetería’

En compensación y beneficios, es tendencia el uso del *plan de cafetería*, con el que cada empleado elige los elementos que formarán parte de su retribución. Los Top Employers España destacan claramente sobre la media continental: un 78 por ciento de las empresas certificadas en nuestro país ya cuenta con su propio *plan de cafetería*.

¿Qué se tiene en cuenta a la hora de preparar este *plan de cafetería* y también en la propuesta de retribución global a los empleados? Junto a elementos tradicionales como el salario o la compensación variable, se consolida el porcentaje de empresas que incluye las inversiones en formación (51 por ciento) o los beneficios secundarios (69 por ciento). Y dentro de este último tipo de beneficios, destaca el aumento de las medidas de flexibilidad y conciliación que ofrecen las empresas a sus empleados.

■ Mejorar la experiencia del empleado

Las empresas deben adaptar su cultura al modo actual de vivir y trabajar de las personas, poniendo el énfasis en la noción del lugar de trabajo como experiencia. Los Top Employers son conscientes de la importancia de ofrecer a sus empleados una experiencia cautivadora y cuentan con una amplia variedad de iniciativas para lograrla. ¿Algunas de ellas? Instalaciones y servicios de bienestar, espacios de trabajo flexibles en la oficina para una mejor comunicación, gestión de la diversidad, uso de las redes sociales, fomento de la dieta sana y el deporte... Los Top Employers, en definitiva, son organizaciones que mejoran día a día para estar centradas en las personas y conseguir que así sean capaces de dar lo mejor de sí mismas.



Análisis

Salvador Ibáñez

‘Country manager’ Top Employers

¡‘Whānau’!
La importancia del liderazgo compartido

La naturaleza nos ofrece numerosos ejemplos de liderazgo compartido. Uno de ellos, que me resulta paradigmático, es el de la bandada de aves que dibuja una elegante V en el cielo. Un ave encabeza la formación, otra que la sigue toma posteriormente la delantera, y así una y otra vez en un incesante sistema de apoyo sincronizado. Si algún pájaro debe descender, otros se quedan con él hasta que puede volver a volar.

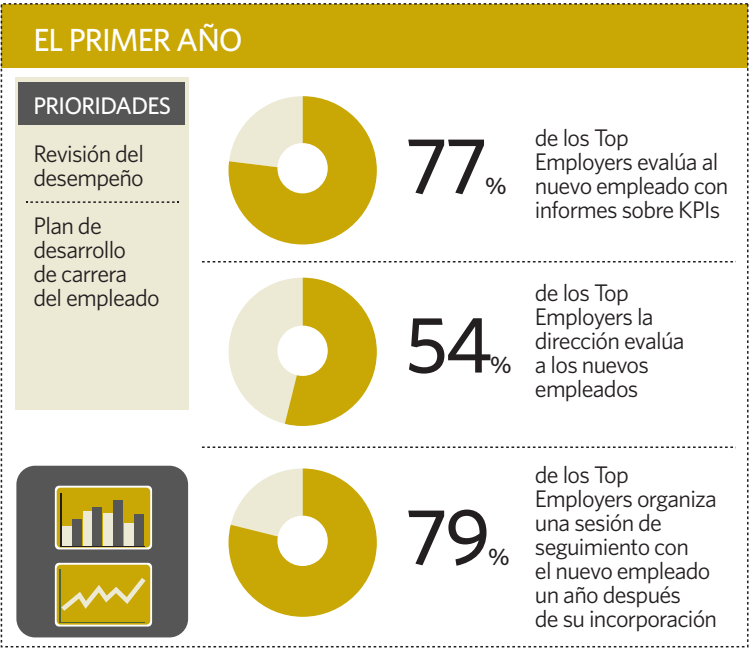
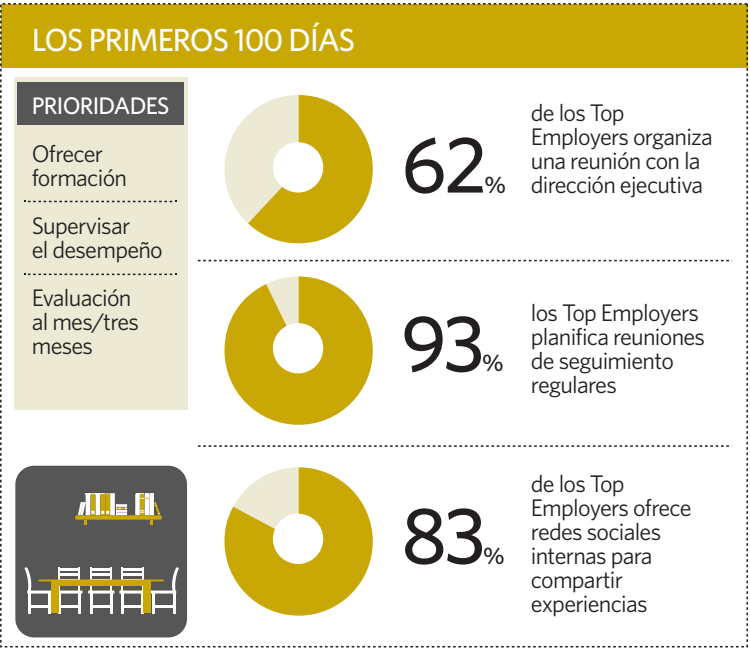
Esta dinámica de organización es extraordinaria. Los maoríes la definen perfectamente con su concepto de ‘whānau’, que originariamente se refería a la familia en un sentido amplio y que en su uso común se fue convirtiendo en el equipo de pertenencia: nuestra tribu, nuestros compañeros, nuestra organización...

El concepto de liderazgo compartido, de ‘whānau’, está tomando cada vez más protagonismo entre las empresas Top Employers España. La reciente actualización de nuestro informe en la materia evidencia que el liderazgo es cada vez más colectivo y colaborativo, sustentado en la creación de una fuerte cultura. Las 81 compañías certificadas este año, sin excepción, cuentan con una descripción de la cultura de liderazgo deseada. Las empresas están dejando de identificar el liderazgo como un atributo individual para poner el énfasis en la creación de un entorno y una cultura en los que pueda florecer y expandirse.

Para que el liderazgo se extienda por toda la organización, es necesario que estén claramente definidos los comportamientos que se esperan de los líderes, y así lo entienden las empresas Top Employers: el 99 por ciento cuenta con un modelo de competencias para el liderazgo.

Y además de bien definido, el liderazgo tiene que ser comunicado a todos los niveles de la organización. En el 69 por ciento de estas empresas, todos los empleados pueden acceder libremente a la información sobre el desarrollo del liderazgo.

Todos estos datos nos muestran que los Top Employers son cada vez más conscientes de la esencia del equipo, del ‘whānau’: trabajar con dedicación, en armonía, sumergiendo el ego por una causa mayor.



TOP EMPLOYERS

Las compañías con los estándares más altos en su oferta a los empleados

Las 81 empresas certificadas han superado un exhaustivo análisis en el que se evalúan casi 600 buenas prácticas repartidas en nueve categorías distintas

elEconomista MADRID.

Las 81 empresas certificadas en España han superado el análisis de Top Employers Institute, que evalúa 585 buenas prácticas para obtener una panorámica de 360 grados de sus prácticas de gestión del talento. En un amplio abanico de 9 áreas se evalúan la estrategia, el rol de la dirección ejecutiva, las prácticas implantadas, las métricas para su monitorización y las tecnologías utilizadas.

“En Top Employers Institute certificamos hechos y no opiniones. En el exhaustivo análisis que hemos realizado, estas 81 compañías han demostrado que cuentan con los estándares más altos en su oferta a los empleados”, explica Salvador Ibáñez, *country manager* de Top Employers Institute en España. “Con este completo con-



Jornada de Top Employers Institute. MONTSE VELANDO

junto de buenas prácticas en todos los ámbitos de la gestión del talento, las compañías Top Employers se convierten en los mejores empleadores –continúa Salvador Ibáñez–, los que crean experiencias

que mejoran la vida de sus empleados y elevan los estándares internacionales en las condiciones que les ofrecen”.

Las 81 compañías certificadas pertenecen a sectores como produc-

tos y servicios de consumo (16 por ciento), farmacéutico (12 por ciento), tecnología (11 por ciento), *retail* (9 por ciento), manufacturas (7 por ciento), salud (7 por ciento), comida y bebida (7 por ciento), quí-

mico (7 por ciento) o automoción (6 por ciento).

Las principales prioridades de Recursos Humanos de estas 81 empresas son la estrategia de talento, el desarrollo del liderazgo, el soporte al cambio cultural y organizativo y el compromiso del empleado.

En el análisis realizado, se observa también un notable aumento del uso de la tecnología en todas las áreas de la gestión del talento. Unos pocos ejemplos son las soluciones tecnológicas específicas que proporcionan informes para la toma de decisiones, las que permiten el seguimiento automático del proceso de gestión del desempeño, las que identifican el talento y gestionan el *pool* de talento, las que monitorizan la inversión en formación, la puesta en marcha de bases del conocimiento al estilo de las *wikis* o la gamificación de la formación.

ADIDAS

Página web

www.adidas-group.com

Directora de RRHH

Camino Cubría

¿Por qué es importante para vuestra compañía ser Top Employer?

Ser Top Employer certifica que en el Grupo Adidas creamos un entorno profesional óptimo para el éxito de nuestro equipo. Refuerza nuestra capacidad de atraer y retener talento. Además, es una gran oportunidad para compartir soluciones innovadoras que apoyan el crecimiento profesional y personal de nuestros empleados.



ALMIRALL

Página web

www.almirall.com

Director de RRHH

Javier Arróniz

¿Por qué es importante para vuestra compañía ser Top Employer?

La distinción de Top Employer es importante para nosotros ya que refleja nuestros esfuerzos en aplicar políticas de Recursos Humanos innovadoras, que son una palanca clave en momentos transformacionales como el actual, donde, más que nunca, el desarrollo del talento es imprescindible.





PERFILES QUE DEJAN HUELLA

PHARMACEUTICALS



BE VITAL
careers.jnj.com

Tú puedes ser uno de los profesionales de nuestro Equipo de Ventas.

Porque más que tener un trabajo, tienes un deseo: dejar una huella en los demás. Y te gustaría hacerlo realidad trabajando con compañeros apasionados por el cuidado de las personas.

Porque te motiva ayudar a los profesionales de la salud a prescribir los productos más adecuados para mejorar la calidad de vida de los pacientes.

¿Quieres ser uno de ellos? Inicia tu carrera en Janssen, y explora oportunidades de desarrollo en cualquiera de las compañías del Grupo Johnson & Johnson.

www.careers.jnj.com



TOP EMPLOYERS

ALSTOM

Página web

www.alstom.es

Director de RRHH

José Antonio Rodríguez Pérez

¿Por qué es importante para vuestra compañía ser Top Employer?

Un año más la metodología de Top Employer nos ayuda a identificar áreas de mejora en nuestros procesos y a dirigir nuestra energía a añadir valor a los empleados de Alstom. Nos permite compartir prácticas con el resto de empresas cuya ambición es lograr resultados a través del éxito de sus equipos.



ALTADIS

Página web

www.altadis.com

Director de RRHH

Luis Blas Tejada

¿Por qué es importante para vuestra compañía ser Top Employer?

Altadis se esfuerza por mantener el bienestar de los trabajadores que integran la compañía, adoptando las mejores prácticas en su desarrollo profesional. Así, esta certificación reconoce su empeño por conseguir ser una gran empresa en la que merece la pena trabajar, a pesar de la complejidad del sector en el que desarrolla su actividad.



ALTEN

Página web

www.alten.es

Director de RRHH

José Gómez Herrera

¿Por qué es importante para vuestra compañía ser Top Employer?

El hecho de continuar siendo Top Employer implica no sólo un estado adecuado de madurez corporativa, sino un compromiso activo de mejora continua respecto a aquellas acciones y procedimientos que hacen de una compañía un sitio mejor en el que trabajar, siendo éste nuestro compromiso para todos nuestros empleados.



AMADEUS IT GROUP

Página web

www.amadeus.com/corporate

Directora de RRHH

Valle Rodríguez Fernández

¿Por qué es importante para vuestra compañía ser Top Employer?

Nos permite enviar un mensaje claro de que Amadeus es una excelente compañía para trabajar y estar a la altura de los más altos requerimientos en RRHH. Todos formamos parte de este proceso de mejora y la certificación Top Employer nos sirve como reconocimiento y motivo para sentirnos orgullosos de pertenecer a Amadeus.



TOP EMPLOYERS

ASEA BROWN BOVERI

Página web
www.abb.es

Director de RRHH
Antonio Freije

¿Por qué es importante para vuestra compañía ser Top Employer?

Obtener la certificación por tercer año consecutivo, supone un gran orgullo y reconocimiento al trabajo realizado durante estos años, en el que las personas son un eje fundamental en la estrategia de la compañía. Además, nos posiciona como una de las empresas más atractivas en las que trabajar.



ATENTO

Página web
www.atento.com

Director de RRHH
Juan Riquelme Rojas

¿Por qué es importante para vuestra compañía ser Top Employer?

Revalidar Top Employer refrenda nuestro liderazgo en la gestión de personas. Atento cuenta en España con más de 10.000 profesionales capaces de ofrecer experiencias memorables a los clientes de nuestros clientes. Logro que sólo está al alcance del equipo más comprometido y motivado de nuestro sector.



AXA

Página web
www.axa.es

Directora de RRHH
Carmen Polo

¿Por qué es importante para vuestra compañía ser Top Employer?

El éxito de AXA se basa en nuestro principal activo: las personas. Por ello, ser una compañía Top Employer es un reconocimiento a nuestra firme apuesta por desarrollar y crear un entorno inspirador para nuestros profesionales. Sólo así cumpliremos nuestra misión: Ayudar a nuestros clientes a tener una vida mejor.



BANKINTER

Página web
www.bankinter.com

Directora de Personas y Comunicación Corporativa
María Paramés García-Astigarra

¿Por qué es importante para vuestra compañía ser Top Employer?

Significa el reconocimiento al trabajo que hacemos para poder ofrecer a nuestros empleados las mejores condiciones para su desarrollo profesional, a través tanto de un proyecto de empresa atractivo, sólido y de futuro como de un proyecto profesional motivador e ilusionante.



TOP EMPLOYERS

BOEHRINGER INGELHEIM

Página web

www.boehringer-ingelheim.es

Directora de RRHH

Olga Salomó

¿Por qué es importante para vuestra compañía ser Top Employer?

Nos posiciona como una empresa comprometida en aportar valor a nuestros colaboradores. Además, nos reconoce como organización que crea una cultura de trabajo basada en la colaboración y estimula una manera de ser emprendedora, que desarrolla el talento y que fomenta un entorno de trabajo flexible.



CALIDAD PASCUAL

Página web

www.calidadpascual.com

Directora de Personas y Servicios

Judith Ruiz de Esquide

¿Por qué es importante para vuestra compañía ser Top Employer?

Para Calidad Pascual ser de nuevo Top Employer es un importante reconocimiento al trabajo que estamos realizando, en el que las personas han sido y son eje fundamental en la estrategia de la compañía. Evidencia nuestra clara apuesta por el desarrollo del talento, la gestión de la diversidad y el liderazgo inclusivo.



CANON

Página web

www.canon.es

Director de RRHH

Philippe Marxuach

¿Por qué es importante para vuestra compañía ser Top Employer?

Para Canon ser reconocido como Top Employer es un impulso para seguir apostando por políticas centradas en el empleado. La continua transformación de nuestros negocios tiene que ir acompañada de un proceso estratégico de desarrollo de nuestras capacidades, apoyándonos en las ventajas de nuestra diversidad.



CAPSA FOOD

Página web

www.capsafood.com

Director de RRHH

Andrés Vega Artime

¿Por qué es importante para vuestra compañía ser Top Employer?

Ser Top Employers es un gran reconocimiento y aval para CAPSA. Nos estimula para continuar apostando por las políticas de RRHH para lograr nuestra visión, "contribuir a lograr los mejores resultados de la compañía contando con empleados satisfechos y haciendo de CAPSA una de las mejores empresas para trabajar".





ManpowerGroup™

Nos conocen por lo que hacemos. Nos reconocen por cómo lo hacemos.

Un año más, somos una empresa Top Employer, la única de nuestro sector.



www.manpowergroup.es

ManpowerGroup, Líderes en Excelencia, Marca de Confianza.

TOP EMPLOYER



EXCELENTE



SALUDABLE



ÉTICA



ADMIRADA



RESPONSABLE



ATRACTIVA



ESTRATÉGICA



SOSTENIBLE



COMPROMETIDA



TOP EMPLOYERS

CEPSA

Página web
www.cepsa.com

Director de RRHH
 Carlos Morán Moya

¿Por qué es importante para vuestra compañía ser Top Employer?

Por el reconocimiento que supone a la calidad y complejidad de nuestra propuesta de valor y estándares de gestión. El galardón es una fuente de conocimiento que nos permite contrastar nuestras prácticas y políticas con compañías líderes, identificando oportunidades y estableciendo objetivos de mejora continua.



CETELM GRUPO BNP PARIBAS

Página web
www.cetelm.es

Director de RRHH
 Gonzalo de la Rosa Valverde

¿Por qué es importante para vuestra compañía ser Top Employer?

Las empresas deben ser, no sólo lugar de trabajo, sino también un espacio donde los colaboradores se desarrollan a nivel personal, generando un clima de trabajo cercano, innovador y motivador. Este contexto fomenta que el clima laboral sea muy positivo, favoreciendo la satisfacción del colaborador. Ser Top Employer significa todo esto.



CHEP

Página web
www.chep.com/es/

Directora de RRHH
 Lilia Colombo

¿Por qué es importante para vuestra compañía ser Top Employer?

Certificarnos como Top Employer significa mucho para nosotros, trabajamos diariamente para mejorar y ser una gran compañía. Este certificado demuestra el compromiso de CHP España con sus empleados, nuestro activo más valioso y diferencial. Nos sentimos muy orgullosos de poder compartirlo con ellos.



CONSUM

Página web
www.consum.es

Director de RRHH
 Evarist Casany

¿Por qué es importante para vuestra compañía ser Top Employer?

Conseguir el certificado por cuarto año consecutivo, supone un espaldarazo a todas nuestras políticas de gestión responsable de personas y nos sitúa en primera línea de las empresas españolas. También nos lo tomamos como un sistema de medición y mejora continua que, a nivel interno, refuerza el orgullo de pertenencia.



TOP EMPLOYERS

DANONE

Página web

<http://corporate.danone.es/>

Directora de RRHH

Cecile Hesse

¿Por qué es importante para vuestra compañía ser Top Employer?

Para nosotros, ser una empresa certificada como Top Employer es un reconocimiento al esfuerzo constante e innovación en nuestras políticas de Recursos Humanos para lograr el máximo desarrollo de nuestros empleados, crear condiciones para que puedan desempeñar su rol con excelencia y atraer y retener al mejor talento.



ELECTROLUX

Página web

www.electrolux.es

Directora de RRHH

Mayte Gómez Tarrío

¿Por qué es importante para vuestra compañía ser Top Employer?

La obtención de esta certificación por sexto año consecutivo nos confirma que la línea de trabajo que estamos siguiendo desde RRHH va por la dirección correcta. Electrolux se posiciona en el mercado laboral como una empresa muy interesante en la que trabajar y en la que los empleados son un activo muy importante.



ENAGÁS

Página web

www.enagas.es/portal/site/enagas

Director general de Recursos

Javier Perera de Gregorio

¿Por qué es importante para vuestra compañía ser Top Employer?

Ser una empresa Top Employer permite a Enagás analizar, comparar y posicionar sus políticas y mejores prácticas en recursos humanos respecto al mercado. Además, proporciona información para evaluar y mejorar de manera continua su política de gestión del talento humano y anticiparse a los retos futuros.



EVERIS

Página web

www.everis.es

Socia responsable del área de People

Flora García Mesa

¿Por qué es importante para vuestra compañía ser Top Employer?

Nuestro modelo de compañía se basa en las personas y trabajamos para potenciar el desarrollo integral de todos los profesionales de everis. Por ello, la estrategia de People se enfoca en generar un entorno de libertad responsable que maximice el talento.



TOP EMPLOYERS

EY

Página web

www.ey.com/ES/es/home

Director de RRHH

José Luis Risco

¿Por qué es importante para vuestra compañía ser Top Employer?

Para EY supone el reconocimiento y la puesta en valor del trabajo y el compromiso diario de la firma con nuestros profesionales. Es el espejo donde cada año nos miramos. Nos incentiva a seguir mejorando y afrontando retos que nos ayudan a posicionarnos como una de las mejores empresas para trabajar.



FERROVIAL

Página web

www.ferrovial.com

Directora de RRHH

María Dionis Trenor

¿Por qué es importante para vuestra compañía ser Top Employer?

Certificarnos por séptimo año consecutivo como Top Employers es un reconocimiento tanto a nuestra compañía como a nuestra gestión de personas. Esta certificación muestra nuestra firme apuesta por el desarrollo del talento, permitiéndonos posicionarnos como una de las empresas más atractivas donde crecer profesionalmente.



GAS NATURAL FENOSA

Página web

www.gasnaturalfenosa.com

Director de Personas, Organización y Cultura

Miguel Ángel Aller

¿Por qué es importante para vuestra compañía ser Top Employer?

Es un reflejo a nuestras políticas en materia de personas y a las acciones que cada año lanzamos para el desarrollo humano y social, el *empowerment*, la conciliación y el compromiso del equipo. La certificación refuerza nuestro objetivo de mantener nuestro compromiso con las personas.



GROUPEM

Página web

www.groupm.com

Director de RRHH

Beltrán de Ocio

¿Por qué es importante para vuestra compañía ser Top Employer?

Reafirma, por cuarto año consecutivo, que somos una empresa comprometida con el intangible más importante de nuestro balance: los empleados. Tenemos firme compromiso con el talento y la obligación de atraerlo, cuidarlo y retenerlo. Solo así seguiremos siendo el grupo favorito de clientes, proveedores y trabajadores.



TOP EMPLOYERS

GRUPO CORTEFIEL

Página web

www.grupocortefiel.com
www.begrupocortefiel.com

¿Por qué es importante para vuestra compañía ser Top Employer?

Supone que un año más, seguimos haciendo bien las cosas. Seguimos trabajando duro para mantener unos estándares de calidad en los procesos y en el cuidado de nuestro capital humano. Nuevamente es un reconocimiento para todos los que trabajamos en Grupo Cortefiel y nos esforzamos por ser cada día mejores profesionales, mejores líderes y mejores compañeros.



HILTI

Página web

www.hilti.es

Directora de RRHH

Andrea Rodríguez Ruiz

¿Por qué es importante para vuestra compañía ser Top Employer?

Para nosotros, obtener un año más el reconocimiento de Top Employers contribuye a que nuestros empleados sigan comprometidos, aseguren los resultados de negocio que nos posicionan como líderes en nuestro sector y a que atraigamos los mejores perfiles al ser un empleador de referencia.



HUAWEI

Página web

www.huawei.com

Director de RRHH

Li Yingfan

¿Por qué es importante para vuestra compañía ser Top Employer?

Las telecomunicaciones tradicionales evolucionan a un mercado en el que nuevas tecnologías se integran en un único ecosistema digital. Huawei se está transformando en un proveedor global TIC. En RRHH implementamos avanzadas políticas para atraer y desarrollar el mejor talento que nos ayudará a ser un actor principal.



JANSSEN

Página web

www.janssen.com/spain/

Directora de RRHH

Rosalía Reyes

¿Por qué es importante para vuestra compañía ser Top Employer?

Ser Top Employer es un reconocimiento que está totalmente alineado con nuestros valores de compañía, con nuestro credo. Este reconocimiento pone en valor nuestro compromiso con el desarrollo de nuestros empleados y nuestra apuesta por el talento, siendo clave para atraer, desarrollar y retener a los mejores profesionales.



TOP EMPLOYERS

JOHN DEERE

Página web
www.deere.es

Director de RRHH
Enrique Saldaña Herranz

¿Por qué es importante para vuestra compañía ser Top Employer?

Ser Top Employer significa motivo de orgullo para todos los que trabajamos en John Deere, reforzando la cultura hacia la excelencia. Apoyándonos en nuestra fortaleza, el compromiso de los empleados, aprovechamos el aprendizaje y desarrollo continuo de todas las partes implicadas, para afrontar el nuevo escenario empresarial.



KPMG

Página web
www.kpmg.es

Socio responsable de RRHH de KPMG en España
Segor Teclesmayer Ferrero

¿Por qué es importante para vuestra compañía ser Top Employer?

La gestión de personas es una prioridad para KPMG. La certificación nos exige analizar y revisar nuestras políticas y procedimientos de RRHH bajo el prisma de una revisión externa, identificando áreas de mejora y buenas prácticas, y nos posiciona como compañía de referencia en el sector.



LEROY MERLIN

Página web
www.leroymerlin.es
spain.leroymerlin.com

Director de RRHH
Nuno Filipe

¿Por qué es importante para vuestra compañía ser Top Employer?

Supone el reconocimiento a un modelo empresarial en el que la gestión de los RRHH es un pilar fundamental. El reconocimiento corrobora el esfuerzo de Leroy Merlin en la gestión del capital humano, basada en la autonomía, la formación y la participación en el progreso y resultados.



LG ELECTRONICS

Página web
www.lg.com/es

Director de RRHH
Juan Tinoco Feberero

¿Por qué es importante para vuestra compañía ser Top Employer?

Cumplir toda una década como Top Employer es un orgullo y un sello de calidad para nuestra política de atracción, retención y potenciación del talento interno. Este reconocimiento además refuerza nuestro compromiso a largo plazo con el capital humano de LG, compromiso que sustenta nuestras políticas de RRHH.



TOP EMPLOYERS

LYRECO

Página web
www.lyreco.es

Director de RRHH
Luis López

¿Por qué es importante para vuestra compañía ser Top Employer?

Para Lyreco, esta certificación es importante, porque se trata de un reconocimiento a un sistema maduro de RRHH implantado en nuestra empresa, claramente enfocado al desarrollo de las personas y, por tanto, del negocio. Además, nos reta a seguir trabajando en esta dirección en busca de nuestra mejora constante.



MANPOWERGROUP

Página web
www.manpowergroup.es

Directora de RRHH
Loles Sala

¿Por qué es importante para vuestra compañía ser Top Employer?

Como empresa *Human Age*, ManpowerGroup refuerza cada día su ciclo de talento para hacerlo excelente. Cómo atraemos, desarrollamos y comprometemos a las personas, es nuestra palanca de crecimiento y diferenciación, y nos impulsa a ser una organización en aprendizaje permanente.



NATIONALE-NEDERLANDEN

Página web
www.nnseguros.es

Director de RRHH
Manuel Zaera

¿Por qué es importante para vuestra compañía ser Top Employer?

Obtener el certificado Top Employer es el reconocimiento de que nuestros valores se traducen en políticas, prácticas y un entorno humano que cuidan de las personas. Aumenta el orgullo de pertenencia. Nos alegra consolidarnos como empleador en España y alienta a seguir trabajando en la dirección correcta.



OTIS

Página web
www.otis.com

Director de RRHH
Javier Cervera Barba

¿Por qué es importante para vuestra compañía ser Top Employer?

Nos aporta una mayor visibilidad de los beneficios sociales que tenemos por ser trabajadores de Otis, así como un aumento de la cultura de compromiso y sentido de pertenencia, ayudándonos a la atracción y retención del talento y permitiéndonos estandarizar los procesos de recursos humanos e identificar las áreas de mejora.



TOP EMPLOYERS

REPSOL

Página web

www.repsol.com

Director de RRHH

Arturo Gonzalo Aizpiri

¿Por qué es importante para vuestra compañía ser Top Employer?

Nuestra compañía considera que sus empleados son una prioridad, porque son quienes hacen única a la compañía. Por ello, este importante reconocimiento de Top Employers, que obtenemos de nuevo, reafirma la apuesta de Repsol por las personas y la gestión del talento.



SANITAS

Página web

www.corporativo.sanitas.es

Directora general de Personas

Ana Vázquez

¿Por qué es importante para vuestra compañía ser Top Employer?

En Sanitas sabemos que las personas son nuestro mayor valor, de ahí que el cuidado de nuestros empleados y el crear un entorno atractivo para el talento, sea fundamental. La misión de nuestra compañía es ofrecer a las personas facilidades para que sus vidas sean más largas, más sanas y más felices.



SCANIA

Página web

www.scania.pt y www.scania.es

Director de RRHH

Rafael Vara Regidor

¿Por qué es importante para vuestra compañía ser Top Employer?

Haber sido certificados como una compañía Top Employer es un orgullo para todos los que formamos Scania. Es un reconocimiento a nuestro Plan de Recursos Humanos y un estímulo para seguir desarrollando iniciativas que nos lleven a la excelencia en la gestión de las personas que conforman la compañía.



SCHINDLER

Página web

www.schindler.es

Director de RRHH

Luis López Barceló

¿Por qué es importante para vuestra compañía ser Top Employer?

Nuestra meta es contar con una plantilla motivada y comprometida, liderada por un equipo directivo de talento y en un ambiente de trabajo estimulante y atractivo. Es nuestro reto y haber conseguido certificarnos por noveno año consecutivo es la demostración de que lo estamos consiguiendo.



TOP EMPLOYERS

SEAT

Página web
www.seat.com

Director de RRHH
Xavier Ros

¿Por qué es importante para vuestra compañía ser Top Employer?

Obtener el certificado Top Employer reconoce a nuestra compañía como la única empresa integral del automóvil en España que apuesta por crear un entorno, donde las personas se desarrollan personal y profesionalmente; a la vez que potencia nuestro compromiso en ofrecer empleo de calidad.



SOFTWARE AG

Página web
www.softwareag.es

Director de RRHH
Alejandro Ceca de las Heras

¿Por qué es importante para vuestra compañía ser Top Employer?

Pertenecer a este selecto grupo de empresas representa un valioso reconocimiento e impulso de nuestras buenas prácticas de gestión de personas, dotándonos de una atractiva imagen como empleador ante nuestro entorno, ya sea hacia nuestros profesionales como aquellos que podrán serlo algún día.



TECNOCOM

Página web
www.tecnocom.es

Directora de RRHH
Begoña Celis de la Hoz

¿Por qué es importante para vuestra compañía ser Top Employer?

Tecnocom cuenta con más de 5.000 trabajadores. Somos conscientes de que nuestros colaboradores son el eje de nuestro negocio y de que el éxito de la compañía depende de su satisfacción por lo que tenemos que crear el lugar ideal para trabajar. Ser reconocidos como Top Employers demuestra nuestro buen hacer.



THALES

Página web
www.thalesgroup.es

Director de RRHH
Gonzalo Romeu Fernández de Tejada

¿Por qué es importante para vuestra compañía ser Top Employer?

Estamos comprometidos con la excelencia, por eso es tan importante para nosotros este reconocimiento al esfuerzo que realizamos día a día para mejorar las condiciones y el entorno de nuestros trabajadores. Esta certificación nos reafirma y nos da muestras de que vamos en la buena dirección elevando nuestros estándares.



TOP EMPLOYERS

URIACH

Página web

www.uriach.com

Directora de RRHH

Belén Badia Catalan

¿Por qué es importante para vuestra compañía ser Top Employer?

Nuestro Plan Estratégico 2013-2017 incorpora una parte muy importante de gestión cultural y de personas. Por ello, pensamos en Top Employer para certificar nuestra apuesta por la calidad y convertimos en la mejor empresa para trabajar, empezando por la manera en cómo cuidamos y nos relacionamos con nuestros colaboradores.



VODAFONE

Página web

www.vodafone.es

Directora de RRHH

Remedios Orrantia

¿Por qué es importante para vuestra compañía ser Top Employer?

Obtener la certificación de Top Employers es un reconocimiento a las mejores prácticas y políticas de Vodafone en la gestión de su activo fundamental: las personas. Nos ayuda a reforzar el orgullo de pertenencia de los empleados y además pone en valor el trabajo del equipo de RRHH e Inmuebles.



VOLKSWAGEN GROUP ESPAÑA DISTRIBUCIÓN

Página web

www.volkswagengroupdistribucion.es

Director de RRHH

Ricardo Bacchini

¿Por qué es importante para vuestra compañía ser Top Employer?

Afianza nuestro compromiso con nuestro mayor activo: las personas y supone la confirmación del éxito de nuestra estrategia de gestión del talento, cuyo objetivo es potenciar el desarrollo profesional de nuestros colaboradores de manera innovadora.



ZURICH

Página web

www.zurich.es

Director de RRHH

Carlos Esteban

¿Por qué es importante para vuestra compañía ser Top Employer?

En Zurich nos preocupamos y cuidamos de nuestros colaboradores, ofreciéndoles el entorno de trabajo adecuado para que puedan dar lo mejor de sí mismos. Obtener este reconocimiento es un reflejo de las oportunidades de desarrollo profesional que tenemos y de que somos una compañía en permanente proceso de transformación.



TOP EMPLOYERS

Las triunfadoras en el continente

Un total de 31 Top Employers lo son también en Europa al tener la certificación en al menos cinco países

elEconomista MADRID.

Un total de 31 de las empresas Top Employers España son además Top Employers Europe, una certificación que consiguen las organizaciones que la tienen en al menos cinco países del continente. Ha

aumentado un 19 por ciento el porcentaje de empresas Top Employers España certificadas en Europa respecto a 2016. Este incremento pone de manifiesto que las empresas certificadas apuestan cada vez más por una gestión del talento consistente en todos los países en los que están presentes. De hecho, el 98 por ciento de ellas ya ha



MONTSE VELANDO

puesto en marcha de forma sistemática prácticas integradas de gestión del talento en todas las regiones en las que opera.

Esta es la lista de las compañías Top Employers Europe 2017: Abbott Laboratories, AbbVie, Accenture, Avande, Banco Santander, British American Tobacco, BSH Electrodomésticos, Chiesi, DHL

Express, Dimension Data, Goodyear Dunlop, HEINEKEN, ING, Japan Tobacco International, Makro, Mantequerías Arias, MSD, Novartis Farmacéutica, Olympus, Orange, PageGroup, PepsiCo, Philip Morris, Roche Diabetes Care Spain, Roche Diagnostics, Roche Farma, Saint-Gobain, Sandoz Farmacéutica, SAP, Technip y Valeo.

ABBOTT LABORATORIES

Página web

www.abbott.com

Directora de RRHH

Maria Castanheira

¿Por qué es importante para vuestra compañía ser Top Employer?

Nuestro compromiso es ayudarte a vivir tu vida al máximo, a través del poder de la salud. Durante más de 125 años, hemos ofrecido nuevos productos y tecnologías, que crean más posibilidades en todas las etapas de la vida. Hoy, 94.000 de nosotros estamos trabajando para ayudar a las personas a vivir no solo más, sino mejor.



ABBVIE

Página web

www.abbvie.es

Directora de RRHH

Yolanda García Gil

¿Por qué es importante para vuestra compañía ser Top Employer?

AbbVie tiene una cultura basada en las personas, la diversidad, el trabajo en equipo y la innovación a través de la promoción profesional y el desarrollo personal. Ser reconocidos con éste y otros galardones como empleador nos permite transmitir nuestros valores como compañía centrada en mejorar la vida de las personas.



ACCENTURE

Página web

www.accenture.es

Directora de RRHH

María José Sobrinos Iglesias

¿Por qué es importante para vuestra compañía ser Top Employer?

Es una muestra más de que cada año evolucionamos y mejoramos la experiencia de todos los que forman la familia Accenture, posicionándola como una empresa referente e innovadora para trabajar. Queremos mejorar la compañía en donde nuestros empleados trabajan y viven cada día, y ser Top Employers es un indicador más.



TOP EMPLOYERS

AVANADE

Página web

www.avanade.es

Directora de RRHH

Soledad Rodríguez de Lavalle

¿Por qué es importante para vuestra compañía ser Top Employer?

La certificación para Avanade Spain supone un gran reconocimiento. Avanade Spain tiene una plantilla de más de 900 profesionales y desde Recursos Humanos trabajamos en la gestión del talento, del desempeño, de carrera y la atracción de candidatos o el plan de compensación y beneficios, entre otros.



BANCO SANTANDER

Página web

www.bancosantander.es

Directora de RRHH

Carmen Rodríguez Ruiz

¿Por qué es importante para vuestra compañía ser Top Employer?

Obtener la certificación Top Employer es un reconocimiento a nuestro compromiso de convertirnos en el mejor banco y a nuestro empeño por hacer de Santander un lugar excelente en el que crecer personal y profesionalmente, desde el que contribuimos al desarrollo de las personas y de la sociedad.



BRITISH AMERICAN TOBACCO

Página web

www.bat.com.es

Directora de RRHH

Dora Vicente

¿Por qué es importante para vuestra compañía ser Top Employer?

Obtener este sello de calidad nos posiciona como referente y materializa nuestro propósito de empresa comprometida con nuestros empleados y gestión responsable de las personas. A su vez nos permite consolidar las mejores prácticas e identificar otras que contribuyen a mejorar las que ya tenemos.



BSH ELECTRODOMÉSTICOS

Página web

www.bsh-group.es

Director de RRHH

Jesús Fernández Tapias

¿Por qué es importante para vuestra compañía ser Top Employer?

Ser Top Employer por quinto año consecutivo certifica que en BSH creamos un entorno laboral en el que nuestros empleados pueden desarrollarse profesionalmente. Además, refuerza nuestra imagen como empleador y nos permite conocer y compartir buenas prácticas que nos ayuden a seguir mejorando.



TOP EMPLOYERS

CHIESI

Página web
www.chiesi.es

Directora de RRHH
Beatriz Vila

¿Por qué es importante para vuestra compañía ser Top Employer?

Es un reconocimiento a la labor que realizamos día a día por mantener el compromiso y bienestar de nuestras personas. Creemos firmemente que nuestras personas son el factor clave de nuestro éxito, presente y futuro y mantenemos nuestra apuesta por la generación de una cultura de trabajo que potencie el talento.



DHL EXPRESS

Página web
www.dhl.es

Directora de RRHH
Amaya Barrientos Galán

¿Por qué es importante para vuestra compañía ser Top Employer?

Queremos contribuir a que nuestros empleados tengan el mejor día cada día para ofrecer un servicio excelente a nuestros clientes. Para ello es importante que sometamos nuestros procesos y prácticas internas a un proceso externo de revisión y valoración, que impulse la mejora continua y sirva de estímulo a nuestro equipo de RRHH.



DIMENSION DATA

Página web
www.dimensiondata.com

Human Resources Director
Luis Fernández de Sousa

¿Por qué es importante para vuestra compañía ser Top Employer?

Es el reconocimiento al compromiso que tenemos con nuestros empleados orientado hacia su desarrollo profesional y personal, así como el compromiso con nuestros clientes para que nuestro equipo posea las habilidades y los conocimientos necesarios para proporcionar un servicio de calidad y de valor.



GOODYEAR DUNLOP

Página web
www.goodyear.com

HR Director Iberia
Juanjo Gárriz Aguirre

¿Por qué es importante para vuestra compañía ser Top Employer?

Ser Top Employer certifica que Goodyear crea un entorno profesional para retener y atraer talento y demuestra la mejora continua en las condiciones de los asociados. Ellos son clave para el negocio y la certificación es una oportunidad para compartir soluciones innovadoras que apoyan su crecimiento.



TOP EMPLOYERS

HEINEKEN

Página web

www.heinekenespana.es

Directora de RRHH

Amalia Rodríguez Dacal

¿Por qué es importante para vuestra compañía ser Top Employer?

Agradecemos este reconocimiento de Top Employers a HEINEKEN España, por tercer año consecutivo, como un gran lugar para crecer. Nos anima a seguir apostando por la incorporación de talento, por el desarrollo profesional y por el bienestar de los 2.400 profesionales que hacen posible nuestra actividad.



ING

Página web

www.ing.es

Directora general del área de RRHH

Manuela Dragomir

¿Por qué es importante para vuestra compañía ser Top Employer?

Nuestro recurso más valioso son las personas. Queremos posicionarnos como Top Employer con las mejores políticas en RRHH, que fomenten un entorno de trabajo en el que los empleados puedan superar su máximo potencial personal y profesional, en línea con nuestra filosofía *People in Progress*.



JAPAN TOBACCO INTERNATIONAL

Página web

www.jti.com

Directora de RRHH

Susana Sierra Plaza

¿Por qué es importante para vuestra compañía ser Top Employer?

Refuerza nuestro compromiso para seguir mejorando nuestras políticas de empleo entre ellas, continuar impulsando programas de atracción, retención y desarrollo del talento. Lo que tratamos es de asegurarnos que nuestras prácticas en RRHH contribuyen a la estrategia y a los resultados de negocio de la compañía.



MAKRO

Página web

www.makro.es

Directora de RRHH

Pilar Oncins

¿Por qué es importante para vuestra compañía ser Top Employer?

Significa que estamos en el camino correcto y nos permite seguir retándonos para encontrar la forma de superarnos. Y porque es el reconocimiento a la profesionalidad y dedicación de todos los compañeros que disfrutan con lo que hacen y contagian sonrisas, dando lo mejor de sí mismos a nuestros clientes.



TOP EMPLOYERS

MANTEQUERÍAS ARIAS

Página web
www.arias.es

Director de RRHH
Emilio Herranz Menéndez

¿Por qué es importante para vuestra compañía ser Top Employer?

Recibir la Certificación Top Employer supone el reconocimiento de que nuestras políticas y prácticas de RRHH se encuentran a un buen nivel, que la gestión de personas es parte de la estrategia de nuestra empresa y que Arias es una compañía donde merece la pena trabajar, y nos obliga a mejorar.



MSD

Página web
www.msd.es y www.msd.com

Directora de RRHH
Beatriz Martín-Luquero Ibáñez

¿Por qué es importante para vuestra compañía ser Top Employer?

Refleja la apuesta de MSD por la excelencia en su modelo de gestión, creando un entorno de trabajo positivo y productivo que maximiza la contribución de cada profesional estimulando la creatividad y la innovación, necesarias para descubrir, desarrollar y proporcionar a la sociedad los medicamentos más innovadores.



NOVARTIS FARMACÉUTICA

Página web
www.novartis.es

Director de RRHH
Alfonso Casero Escamilla

¿Por qué es importante para vuestra compañía ser Top Employer?

Serlo un año más es un importante reconocimiento. Nos hace más atractivos en el mercado laboral y nos brinda la oportunidad de atraer a los mejores talentos. Nuestra prioridad es crear un entorno laboral óptimo ofreciendo las mejores condiciones que nos permitan a todos crecer y desarrollarnos personal y profesionalmente.



OLYMPUS

Página web
www.olympus.es

Directora de RRHH
Carol Imedio

¿Por qué es importante para vuestra compañía ser Top Employer?

Para nosotros es importante construir una reputación como buen empleador, tanto para nuestros empleados actuales como futuros, en un entorno cada vez más competitivo por atraer a los mejores perfiles y desarrollar nuestro Brand Awareness. La certificación Top Employer nos ayuda a conseguir estos objetivos.



TOP EMPLOYERS

ORANGE

Página web

www.orange.es

Director general de Personas y Comunicación

Ignacio de Orúe

¿Por qué es importante para vuestra compañía ser Top Employer?

Es un estímulo al trabajo y esfuerzo de Orange por ser una empresa cada vez más digital y humana. Supone un impulso a nuestra imagen como empleador de referencia y nos permite conocer y compartir buenas prácticas que nos ayudan a seguir mejorando nuestra estrategia de RRHH.



PAGEGROUP

Página web

www.michaelpage.es

www.pagepersonnel.es

Directora continental de RRHH de Europa y África

Esther Román

¿Por qué es importante para vuestra compañía ser Top Employer?

Nos demuestra que evolucionamos correctamente en nuestras políticas y prácticas de gestión de talento. Es además el reconocimiento al duro trabajo por atraer y retener profesionales con alto potencial en nuestra empresa.



PEPSICO

Página web

www.pepsico.es

Directora de RRHH

Katey Howard

¿Por qué es importante para vuestra compañía ser Top Employer?

A través de nuestra visión Resultados con Responsabilidad estamos comprometidos con la sostenibilidad del talento. El reconocimiento avala nuestros esfuerzos para empoderar a las personas. Perseguimos el desarrollo profesional de nuestros empleados para potenciar el éxito personal, ligado al éxito global.



PHILIP MORRIS

Página web

www.pmi.com

Directora de RRHH

Elena Colmenero Clemente

¿Por qué es importante para vuestra compañía ser Top Employer?

Como compañía, nos encontramos en un momento clave de transformación tecnológica. Por ello, obtener este reconocimiento tiene un significado especial ya que demuestra nuestro firme compromiso con el desarrollo de nuestros equipos mediante políticas de igualdad y diversidad y programas de conciliación, movilidad y liderazgo.



TOP EMPLOYERS

ROCHE DIABETES CARE SPAIN

Página web

www.accu-check.es

Directora de RRHH

Rocío Arjona

¿Por qué es importante para vuestra compañía ser Top Employer?

Supone el reconocimiento al esfuerzo de un equipo de primer nivel para lograr que, en el primer año de vida de la compañía como empresa independiente, se garanticen los estándares de excelencia, procesos de gestión de personas y valores del grupo Roche con el objetivo final de ser un gran lugar para trabajar.



ROCHE DIAGNOSTICS

Página web

www.roche.es

Directora de RRHH

Emma Hernández

¿Por qué es importante para vuestra compañía ser Top Employer?

La certificación Top Employers es una palanca en nuestra estrategia de *Employer Branding* y supone para nosotros un reconocimiento a nuestras *people practices*, especialmente a las personas de nuestra organización que hacen que, día a día, Roche Diagnostics sea un excelente lugar de trabajo.



ROCHE FARMA

Página web

www.roche.es y www.roche.com

Director de RRHH

Luis Manuel González Rodríguez

¿Por qué es importante para vuestra compañía ser Top Employer?

Para Roche es un orgullo porque acredita que seguimos contribuyendo a crear una compañía en la que sus empleados están orgullosos de trabajar. Orgullosos de trabajar juntos, de forma ética y responsable, para ser líderes aportando soluciones innovadoras y sostenibles para todos los pacientes.



SAINT-GOBAIN

Página web

www.saint-gobain.es

Director de RRHH

Pablo Etienne

¿Por qué es importante para vuestra compañía ser Top Employer?

Nuestro valor son las personas. Trabajamos para obtener y retener el mejor talento buscando siempre la mejora continua. El compromiso, el desarrollo, la movilidad y la diversidad forman parte de nuestra estrategia, nuestra cultura, es nuestro ADN Saint-Gobain. La certificación nos exige y anima a seguir mejorando cada día más.



TOP EMPLOYERS

SANDOZ FARMACÉUTICA

Página web

www.sandozfarma.es

Director de RRHH

Francisco de la Calle

¿Por qué es importante para vuestra compañía ser Top Employer?

Uno de nuestros objetivos es atraer y retener el talento y estamos orgullosos de contar con un equipo de profesionales que aportan un enorme valor a la compañía. Ser Top Employer supone un reconocimiento a nuestro compromiso por adquirir los más altos estándares en su oferta hacia los empleados y por su desarrollo continuo.



SAP

Página web

www.sap.com/spain

Director de RRHH

Pietro Iurato

¿Por qué es importante para vuestra compañía ser Top Employer?

Desarrollar una cultura de innovación y diversidad, logrando un alto nivel de compromiso, es clave para seguir proporcionando las mejores soluciones a nuestros clientes, y guiarles con éxito hacia la economía digital. Ayudamos a los empleados a lograr que su visión se convierta en realidad.



TECHNIP

Página web

www.technipfmc.com

Directora de RRHH

Esther Mayans

¿Por qué es importante para vuestra compañía ser Top Employer?

Para Technip Iberia el haber podido certificarse como Top Employer todos estos años ha sido una oportunidad de ir demostrándonos día a día que el esfuerzo y la mejora continua en la gestión de las personas en una empresa de servicios es la clave para su constante desarrollo y alcance de objetivos.



VALEO

Página web

www.valeo.com

Directora de RRHH

Susana Blasco García-Aranda

¿Por qué es importante para vuestra compañía ser Top Employer?

La certificación Top Employer supone para Valeo, el reconocimiento de la solidez de sus políticas y procesos de Recursos Humanos, al mismo tiempo que nos ayuda a difundir nuestra imagen de marca ante nuestros clientes, empleados y potenciales candidatos, aumentando nuestro atractivo como empresa empleadora.



TOP EMPLOYERS

El talento atrae al talento

Los temas más candentes de la gestión del talento en las Top Employers

Irene Martínez.
Top Employers Institute MADRID.

Con motivo de la Certificación Dinner de los Top Employers 2017 en Madrid, reunimos a nuestros cuatro expertos alrededor de los temas estratégicos y de vanguardia relacionados con la *Propuesta de valor al talento* de las mejores organizaciones: la correlación de la excelencia en gestión del talento y los resultados empresariales, cómo se entrelaza experiencia cliente y experiencia empleado y, finalmente, establecer las pautas y marcar el rumbo de cómo se desarrolla el capital atractivo de las mejores organizaciones en la era del talentismo.

Como nos recuerda Juan Carlos Cubeiro, *head of Talent* de ManpowerGroup, no hay medias tintas, “estamos en un momento fascinante de la historia, en el que el ganador se lo lleva todo”, por eso el talento no es un tema exclusivo de las direcciones de recursos humanos. Es una prioridad para los CEO crear organizaciones sobresalientes, relevantes y diferentes.

Alfonso Jiménez, socio director de PeopleMatters, remarca el reto de “conseguir y mantener de una manera sostenible el compromiso” y también José María Gasalla, conferenciante, escritor y profesor de Deusto Business School, apunta claramente al compromiso como “la palanca crítica que hay que impulsar a través de las estrategias, políticas y prácticas de gestión del talento”, que “el elemento clave para conseguir el compromiso es la confianza”, animándonos a permitir al talento “jugar, disfrutar y experimentar!”, porque la cultura de confianza será el campo de juego en el que el talento se desarrolle.

Pilar Jericó, presidenta de Be-Up, resalta que el ciclo de vida de los productos y servicios es cada vez más corto en este entorno VUCA (Volátil, Incierto, Complejo y Ambiguo), y es tan imprevisible que se hace necesaria una cultura organizativa comprometida con el “dinamismo del

cambio”, contando con un “músculo” de personas que sean capaces de detectar los cambios y adaptarse internamente a ellos. Invertir en talento es lo que da continuidad a tu compañía. Como añade Cubeiro, citando a Aristóteles, el mejor *coach* de todos los tiempos, “la excelencia no es un acto, es un hábito”.

Capital atractivo

Coinciden nuestros expertos en que el capital atractivo de una organización es la ventaja competitiva. “No basta con ser un buen empleador, es necesario demostrar al mercado que somos el mejor empleador y que en nuestro seno las personas podrán desarrollarse más y mejor. La reputación como empleador es ya un componente crítico de la reputación general de una empresa o de un sector”, nos dice Jiménez. “Una empresa sexy”, como la bautiza Jericó, invierte en intangibles para atraer a los mejores candidatos, no busca mercenarios, sino profesionales motivados por algo distinto que el dinero. “La mediocridad queda excluida”, sentencia Gasalla, y nos recuerda que los procesos, la tecnología, los productos se copian y mejoran, “pero el talento no, es nuestra apuesta como ventaja competitiva”.

Cubeiro pone el zoom sobre una distinción –crucial– entre motivación de inicio y motivación de mantenimiento, “entre pasión y perseverancia”. Entre el atractivo inicial (el imán) y los mecanismos de fidelización del talento que consiguen que la empresa siga siendo atractiva, que el vínculo se mantenga y nos da la clave: “¿Cómo conseguimos mantener la atracción, fidelizar el talento, conseguir que sigan *enganchados* dando la mejor versión de sí mismas? A través del liderazgo, por supuesto”. “Marca Empleador” no es una etiqueta, es una experiencia.

Dos experiencias

Abordamos con nuestros expertos cómo se entrelazan “experiencia del talento” y “experiencia cliente”. Cubeiro nos hace reconocer que, hasta hace bien poco, en general se ha



Alfonso Jiménez, socio director de People Matters. E. AINAUD



José Mª Gasalla, conferenciante, escritor y profesor. N. T.



Pilar Jericó, presidenta de Be-Up. EE



Juan Carlos Cubeiro, 'head of Talent' de ManpowerGroup.

LA IMPLICACIÓN DE LOS EMPLEADOS MEJORA LA SATISFACCIÓN DE LOS CLIENTES UN 89% Y CUADRIPLICA EL CRECIMIENTO DE INGRESOS

tratado con mayor respeto e interés al cliente externo que al talento, el cliente interno. Pero de forma evidente esto está cambiando. Jiménez nos confirma que cada día más empresas están aplicando las metodologías de experiencia de los clientes hacia sus propios profesionales. Y Gasalla resalta que en su modelo de gestión por confianza “se operativizan las mismas variables para inspirar confianza como líder de un equipo y para inspirar confianza a los clientes”. $GpC=A+7C's$, donde A = Autoconfianza y las $7C's$: Competencia profesional, Consciencia del otro, Claridad, Cumplimiento de la palabra, Coherencia, Consistencia y Coraje.

Pilar Jericó, por su parte, nos hace reflexionar sobre la importancia de las emociones que trasladamos al cliente, y concluye que un empleado satisfecho y comprometido tiene más posibilidades de tener clientes felices. Las “marcas que dan buen rollo” no solo requieren de una buena estrategia de marketing, si-

no también de que se transmita en el contacto directo día a día.

Cubeiro extiende el ámbito del concepto, haciéndonos notar que no basta con que los clientes reciban experiencias excelentes de forma puntual, sino que la experiencia habitual, la cotidiana, debe formar parte de la cultura de la empresa, de su modo de hacer las cosas. “La excelencia en la experiencia del cliente, no como excepción sino como regla: ésta es la clave de bóveda de una empresa”.

La economía digital –nos explica Cubeiro– ha dinamitado aquella vieja regla de que un cliente satisfecho se lo comunica a cinco personas y uno insatisfecho a 15. Las redes sociales provocan un impacto masivo en términos de reputación. Por pura supervivencia, el cerebro humano concede el triple de importancia a lo negativo que a lo positivo, así que hay que multiplicar el número de buenas experiencias y tratar en lo posible de minimizar los malos tragos del cliente. Y añade que el lí-

mite de la experiencia del cliente es precisamente la experiencia del empleado, porque “los profesionales tienden a tratar a los externos tal como son tratados internamente”. En palabras de Rosabeth Moss Kanter, gran experta de Harvard, “no es posible que trates a tus clientes mejor de cómo tratas a tus empleados”.

Jiménez destaca también el papel del liderazgo y nos pone como ejemplo cuando, en una cadena hotelera, comprobaron la tremenda correlación entre la valoración de los clientes y el compromiso de los empleados del hotel y la causa era el directivo, capaz de generar una excelente experiencia empleado. Coincide con los datos que Cubeiro nos aporta, que muestran que la implicación de los empleados mejora la satisfacción de los clientes un 89 por ciento y cuadriplica el crecimiento de ingresos.

“Las empresas necesitan un nuevo marketing de talento –coherente, aunque diferencial, del de consumo– con una propuesta de valor al empleado (o mejor, al talento, como dicen en Top Employers) cautivadora, coherente, ilusionante, sostenible, única. Y necesitan un nuevo Liderazgo para mantener el idilio”, concluye Cubeiro.

a todos
nos gusta

SENTIRNOS ORGULLOSOS DE LO QUE HACEMOS

Sentimos orgullosos de trabajar en una empresa que hace las cosas bien y que ese esfuerzo se reconozca y se premie. Recientemente, Consum ha sido reconocida por sus 10 años de trayectoria con el Certificado de Empresa Familiarmente Responsable y sus avances en conciliación e igualdad. Además, ha renovado por cuarto año el sello Top Employers, que distingue a las empresas con políticas de recursos humanos que realmente apuestan por las personas.



www.consum.es


consum
así da gusto