



Biogran es una compañía dedicada a la fabricación y distribución de productos ecológicos, perteneciente al Grupo Wessanen. Tiene una plantilla de 150 personas y una facturación de casi 40 millones de euros en España. El 69% de la plantilla son mujeres, así como el 60% del Comité de Dirección, y cuentan con más de 12 nacionalidades en su plantilla.



[ ENTREVISTA /  
**BIOGRAN** ]

## Elena Martín

Directora de Recursos Humanos de **BIOGRAN**

CAMILLA HILLIER-FRY  
Socia de PeopleMatters.

**S**u objetivo siempre ha sido el de proporcionar productos de la mayor calidad, contando con unos procesos de homologación y controles de calidad de la mayor exigencia.

Fruto de este esfuerzo por la calidad, en Biogran cuentan con una alta calificación en la certificación IFS (International Food Standard), uno de los más exigentes y prestigiosos certificados de la industria alimentaria.

*“La agricultura ecológica y el respeto por el medio ambiente son para nosotros una realidad, así como el bienestar de las personas y del planeta en el que vivimos”, asegura Elena Martín, Directora de RR.HH. de la compañía.*

**Las personas que trabajan en Biogran y en el Grupo Wessanen creen firmemente en su aportación a un mundo más sostenible a través de una alimentación más sana y el cuidado del medioambiente. Esto atrae a mucho talento diferente, concienciado con la necesidad de trabajar no solo por el trabajo en sí, sino por lo que su trabajo aporta al planeta •**

**Describe su compañía (presencia en España etc.) y sus prioridades en la actualidad.**

Contamos con nuestras marcas propias en España, como El Granero Integral y Ecocesta de fabricación propia, con la que elaboramos nuestras tortitas de cereales, harinas de molienda propia, cereales bañados, mueslis, etc. También disponemos de una planta de producción donde formulamos y

fabricamos complementos alimenticios. Entre ellos, destacamos nuestra línea de complementos “bio”, elaborados con ingredientes procedentes de cultivo ecológico, donde fuimos pioneros en el mercado nacional en dicha certificación con una de nuestras marcas, El Granero Integral.

Otra de nuestras últimas incorporaciones ha sido la fabricación de alimentos funcionales a base de plantas, algas y frutos en polvo, muy prácticos de utilizar y con beneficios propios. Así como nuestra nueva línea de vitaminas y minerales ecológicas procedentes de plantas.

A lo largo de los años en Biogran nos hemos esforzado por incluir en nuestra oferta de productos especiales para alergias alimentarias (sin gluten, sin leche, sin huevo) que, por desgracia, son cada vez más comunes entre la población, así como productos para vegetarianos y veganos. Procuramos observar las demandas de los cada vez más exigentes consumidores y satisfacerlas con productos ecológicos adecuados a sus necesidades.

Desde diciembre de 2016 Biogran pasó a formar parte del Grupo Wessanen, líder Europeo en Alimentos Ecológicos, con quien compartimos Visión y valores. Fundada en 1950, en la actualidad el Grupo está presente en varios países: Francia, Países Bajos, Reino Unido, Alemania, Italia y ahora España, con 1.250 personas y 600 millones de euros de facturación. Somos un Grupo comprometido con una alimentación sostenible y saludable: ecológica, de comercio justo y nutricional.

Este año hemos sido galardonados con el premio Alimentos de España 2018 a la alimentación ecológica, del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación. Igualmente, hemos recibido el premio a Mejor Empresa en el apartado de Factor Humano en el Premio Internacional de APD y Development Systems al Mejor Modelo de Negocio 2018.

Nuestras prioridades de aquí al 2020 son seguir creciendo a través de nuestras marcas alcanzando los parámetros



“Biogran tiene en su ADN la cercanía, la flexibilidad, la colaboración y el trabajo organizado en estructuras planas”

de sostenibilidad y medio ambiente que nos hemos marcado como Grupo y conseguir una integración eficiente y organizada de nuestras actividades con el Grupo Wessanen.

#### ¿Qué ha provocado que su compañía tome iniciativas para reforzar el talento en la era digital?

Biogran siempre ha apostado por la innovación e intenta ir por delante de las empresas de su sector. De ahí nuestro crecimiento. Actualmente hay dos elementos importantes que nos afectan a acelerar el refuerzo de talento digital: el aumento de la venta a clientes puramente digitales y la modernización del sector para acercarse digitalmente a los consumidores. Además, la incorporación al Grupo Wessanen nos ha dado más oportunidades de implantar procesos y procedimientos comunes para digitalizar el reclutamiento, la formación, la evaluación del desempeño y el desarrollo profesional, etc.

#### ¿Cómo impactan las nuevas formas de trabajo/relación entre distintos colectivos, por ejemplo, el trabajo en red, la multidisciplinariedad?

Está mejorando la coordinación y colaboración entre áreas y haciendo más eficaces muchos procesos en departamentos muy diferentes. En fábricas, por ejemplo, se está trabajando en la “fábrica sin papel” y está resultando mucho más productivo.

#### ¿Cómo describiría el cambio cultural que está experimentando en su compañía?

Biogran siempre ha tenido la innovación como uno de sus valores más importantes y ha sido pionera en el sector, por ejemplo, en la automatización de procesos.

El cambio cultural más importante al que nos enfrentamos ahora es la integración en el Grupo Wessanen y asumir el crecimiento que hemos experimentado sin perder nuestra esencia.



**Debemos ser conscientes de que el talento es más móvil ahora. Y poner sobre la mesa, no solo unas políticas que nos permitan retener mejor, sino planes que nos permitan cubrir los roles que “se mueven”. Planes de desarrollo que incluyen movilidad, polivalencia y competencias genéricas que nos permitan adaptarnos mejor de forma permanente a la movilidad •**

**¿Qué significa el talento en la era digital para su compañía? ¿En qué se diferencia del talento que gestionaba antes?**

Significa transparencia, adaptación al cambio, capacidad tecnológica y visión estratégica de nuestros servicios.

**¿Se ha redefinido el rol del líder para gestionar al Talento en la Era Digital? Por ejemplo para asegurar un estilo de liderazgo más inclusivo, colaborador, inspirador y adecuado a una estructura más plana y cultura más abierta.**

Nuestra líder ya tenía ese rol. Biogran tiene en su ADN la cercanía, la flexibilidad, la colaboración y el trabajo organizado en estructuras planas.

**¿Qué hace para gestionar el talento colectivo, aparte del talento individual?**

Trabajar mucho el propósito de la compañía. Las personas que trabajan en Biogran y en el Grupo Wessanen creen firmemente en su aportación a un mundo más sostenible a través de una alimentación más sana y el cuidado del medioambiente. Esto atrae a mucho talento diferente, concienciado con la necesidad de trabajar no solo por el trabajo en sí, sino por lo que su trabajo aporta al planeta.

**¿Merece la pena intentar retener el talento? ¿Debemos ahora acostumbrarnos a la movilidad de talento?**

Debemos ser conscientes de que el talento es más móvil ahora. Y poner sobre la mesa, no solo unas políticas que nos permitan retener mejor, sino planes que nos permitan cubrir los roles que “se mueven”. Planes de desarrollo que incluyen movilidad, polivalencia y competencias genéricas que nos permitan adaptarnos mejor de forma permanente a la movilidad, que no tiene pinta de ser menor en el futuro.

**¿Qué herramientas de gestión han cambiado o piensan actualizar? Por ejemplo, adaptar su diccionario de competencias corporativas, el sistema de evaluación del desempeño, etc.**

Estamos adaptando todas las prácticas de recursos humanos para generar una gran experiencia de empleado. Invertimos en employer branding y hemos empezado a individualizar la oferta que RRHH ofrece a los empleados, para atraer y retener a las personas con mentalidad más “millennial”, con unos RRHH mucho más a la carta. Estamos revisando el modelo de liderazgo, las competencias genéricas y funcionales, hemos adaptado todos nuestros sistemas para que todo sea accesible vía web y desde el móvil y estamos inmersos en un proyecto para cambiar la evaluación del desempeño hacia una evaluación continua más enfocada al futuro, al desarrollo y que permita un feedback más frecuente desde múltiples fuentes. ]



TALENTO PARA  
LA ERA DIGITAL