

# FutureSpace



**Almerino Furlan,**  
presidente de **Future Space**

# Creamos relaciones duraderas de valor con nuestros empleados

*Future Space S.A. es una compañía española de ingeniería de software, con un especial enfoque y conocimiento del desarrollo de soluciones innovadoras relacionadas con el mundo de la inteligencia y su aplicación en el tratamiento de información. La compañía cuenta con un amplio conjunto de certificaciones y homologaciones de calidad que la capacitan para trabajar en los entornos más exigentes de los sectores de Banca y Seguros, Defensa y Seguridad, Telecomunicaciones y Administraciones Públicas. Su presidente, Almerino Furlan, nos explica su fuerte apuesta por la innovación para poder dar respuesta a empleados y clientes.*

## ¿Cómo definiría la compañía?

Future Space es una empresa española especializada en la creación de *software* y nos caracterizamos por aplicar las técnicas y metodologías utilizadas en el mundo de inteligencia al tratamiento de la información tanto dentro como fuera de las empresas.

## ¿Cuál es la principal estrategia en materia de gestión de personas de la compañía?

Nos orientamos principalmente al modelo de gestión del talento, definido de manera conjunta con la organización durante los últimos ejercicios y que implantamos el año pasado. Desde mi punto de vista, involucrar a nuestra gente desde el principio de la construcción del modelo ha sido un elemento vital a la hora preparar a las personas para acometer la gestión de este cambio en la compañía. El modelo de talento diseñado es capaz de definir y coordinar los “¿Qué?” y los “¿Cómo?” de la organización por lo que nos ayuda a priorizar los objetivos de negocio y cómo tenemos que conseguirlos, es decir, nos define las acciones necesarias para facilitar la consecución de los objetivos propuestos.

Nuestro modelo de talento se asienta en dos pilares básicos, el primero es que el modelo establece las carreras profesionales, clarificando a nuestra gente en qué tiene que desarrollarse para poder pasar de un puesto a otro y de una carrera profesional a otra, a través de las competencias definidas a tal efecto para todos los puestos. Y el segundo pilar es el modelo de tutela que ejercen todos los *managers*, ellos acompañan a nuestros profesionales durante el tiempo que están con nosotros. Es decir, en el momento en el que una persona se incorpora a Future Space se le asigna un tutor que le guía en su desarrollo profesional para que pueda llegar todo lo lejos que quiera dentro de la organización.

## ¿Qué papel juega la función de Gestión de Personas?

La función juega un papel estratégico dentro nuestra organización. La prueba es bien sencilla, cuando nos planteamos el año pasado la creación de la Di-

rección de RRHH y, por tanto, incorporar a María Torrijos, éramos conscientes de que nuestro principal activo, teniendo en cuenta a lo que nos dedicamos, son las personas. Pero también sabíamos que una gestión de personas separada del negocio no tendría sentido y probablemente fracasaría a futuro. Por eso, la clave de nuestro éxito en la función de Gestión de Personas pasaba por dos aspectos fundamentales: crear previamente en los directores la necesidad de contar con una área de Gestión de Personas al conectarla con el negocio y poner esta función a nivel de Comité de Dirección y que todo lo relativo a ella dentro de la compañía se tratara con el mismo nivel de importancia y en los mismos foros de decisión que la parte comercial y de negocio.

## ¿Cómo definiría a la plantilla de su compañía?

En Future Space contamos con profesionales con un espíritu joven sea cual sea su edad, algunos llevan con nosotros desde que empezamos hace ya 20

## ¿Cuáles son los valores corporativos?

Hace un par de años, antes de iniciar el diseño del modelo de talento, nos sentamos a reflexionar también sobre nuestra cultura y nuestros valores. Era clave dejar bien definidos estos dos aspectos antes de comenzar a pensar sobre cómo queríamos que fuera nuestro modelo de talento para que entre ellos hubiera una coherencia. Por eso se organizaron sesiones abiertas a todos los empleados para ayudarnos a definir cómo somos como organización. En resumen, los valores que definen cómo es Future Space son cinco: integridad, superación, excelencia, compromiso y confianza. Esos cinco valores nos orientan en todo momento tanto hacia nuestros clientes como hacia nuestros empleados.

Nos ganamos a nuestros clientes por nuestras formas de hacer, porque nos comprometemos de manera individual con cada uno, por nuestra calidad de servicio y porque nos gusta ir avanzando a través de la generación productos y servicios cada día más

## Como equipo, nuestro objetivo es estar constantemente desarrollándonos profesionalmente, cuestionamos y replanteamos las cosas

años y otros se acaban de incorporar tras finalizar su beca aquí. Disponemos de personas altamente formadas a nivel académico, ya que casi el 80% de nuestra plantilla tiene titulación universitaria o está realizando dichos estudios. Además, todos los que formamos parte de esta compañía compartimos los mismos valores, es decir, tenemos en el ADN inquietudes parecidas, como las ganas de aprender, de investigar y de probar cosas nuevas. Somos personas que estamos constantemente reinventándonos, nos gusta estar cerca del cliente para conocer sus necesidades e intentar adelantarnos a las mismas. La verdad es que es un placer trabajar con este equipo tan profesional y comprometido con los clientes y las tecnologías.

innovadores para ayudarles en sus respectivos negocios. Como equipo, nuestro objetivo es estar constantemente desarrollándonos profesionalmente, cuestionarnos y replantearnos las cosas, ver las posibilidades que presentan las situaciones en vez de los problemas y seguir creando relaciones duraderas de valor con nuestros empleados.

## ¿Cuál es la propuesta de valor al empleado? ¿Qué atributos ofrecen como lugar para trabajar?

Si tenemos en cuenta el perfil de compañía que nos caracteriza y nuestros valores, la propuesta de valor de Future Space va acorde y alineada con ellos, es decir, somos una empresa que trabaja y fomenta un entorno de trabajo flexible, donde tenemos en cuen-

peplematters

Serrano, 21 - 28001 MADRID - Tel.: 91 781 06 80  
www.peplematters.com



Creamos valor, creamos futuro... desde las personas

ta las características y necesidades personales y profesionales tanto de nuestro equipo como de nuestros clientes. La idea es que todo el mundo consiga equilibrar tres esferas, es decir, conseguir alcanzar los objetivos que desea el cliente, el desarrollo profesional individual y atender a su vida personal y familiar. Por eso, ofrecemos posibilidades a nuestros empleados como, por ejemplo, la de compaginar el trabajo en Future Space con los estudios uni-

la incorporación de María Torrijos, el año pasado, hemos pasado de tener una visión únicamente de administración de personal y donde cada director gestionaba sus recursos, a una más global de Recursos Humanos y, por tanto, de gestión de personas y talento. Hemos evolucionado desde una gestión más tradicional de personal de empresa española a una gestión de empresa multinacional, aunque no lo seamos en realidad.

## Somos una empresa que fomenta un entorno de trabajo flexible

versitarios. El ambiente de trabajo que tenemos es otro de nuestros rasgos. En nuestras oficinas puedes ver el compañerismo entre equipos de trabajo y cómo entre las personas comparten conocimientos y se apoyan para aprender cosas nuevas.

Somos evidentemente una empresa sólida por los años que llevamos en el mercado y estamos actualmente en una etapa de expansión y crecimiento, siempre garantizando la seguridad y la estabilidad en el empleo. Así que, aunque estemos en un momento de crecimiento, y lo más rápido y sencillo sería incorporar talento externo, intentamos equilibrar la incorporación del nuevo talento externo con dar la oportunidad de promoción interna a todas las personas que forman parte de Future Space, para que puedan seguir creciendo y desarrollándose dentro de la compañía.

Y, por último, es un entorno de trabajo donde se promueve la innovación y convivimos con ella en el día a día.

**¿Cómo ha evolucionado la compañía en los últimos años desde la perspectiva de gestión de personas?**

La verdad es que ha habido una gran evolución desde el punto de vista de gestión de personas. Desde

Considero que las claves de esta evolución han sido, primero, ser conscientes de que era necesario este cambio desde un punto de vista de negocio para poder evolucionar y escalar como compañía. Y, en segundo lugar, haber sido capaces de construir el modelo de manera interna y de forma compartida desde el inicio hasta el final con todo el equipo directivo y los managers e involucrando a todos los empleados de Future Space en algunas sesiones para tener en cuenta su punto de vista.

**¿Cuáles son los retos de futuro? ¿Cómo contribuye la función de RRHH a acometerlos?**

Nuestros principales retos como compañía de cara al futuro se concretan en tres aspectos: la internacionalización, una mayor gestión por procesos y la diversificación de clientes. Estos retos nos abren nuevos campos que desde la función de RRHH debemos acometer y empezar a dar respuesta, como es comenzar a trabajar en otras culturas, en otros horarios y, por tanto, con otros idiomas. Desde RRHH ya hemos lanzado este año una iniciativa de horarios flexibles, principalmente orientada a aquellas personas que ya están trabajando con países en husos horarios distintos al nuestro, a proponer unas reco-

mendaciones o pautas para trabajar con equipos en entornos distintos y estamos comenzando a incorporar conceptos como el *commuting* que creemos que nos puede ayudar en estos aspectos. A su vez, estamos reforzando el nivel de inglés de nuestra plantilla.

El segundo reto, la gestión por procesos, nos abre la problemática de perder la agilidad que tenemos actualmente en la toma de decisiones *versus* conseguir una mayor estructuración y planificación a nivel global de empresa. Por ello, estamos trabajando con un equipo interno que hemos conformado para definir estos procesos de manera que sean útiles y ágiles para la compañía, sin perdernos en burocracias innecesarias, donde lo importante sea una manera de hacer común, con distintos grados de responsabilidad y evitando en la medida de lo posible que todo tenga que pasar por la decisión del jefe.

La diversificación de clientes nos abre nuevos retos de acercamiento a nuevos sectores, desconocidos en algunos casos para nosotros, pero donde realmente estamos viendo que nuestras soluciones tienen cabida y pueden aportar un gran valor. En este aspecto, desde RRHH estamos reforzando con formación a todas aquellas personas que están implicadas de manera importante en el proceso comercial. En este sentido, hemos diseñado de manera conjunta con una reputada escuela de negocios especializada en esta materia un programa *in company* con formación específica en estos temas.

**¿Podría destacarnos algún proyecto relacionado con la gestión de personas del que se sienta especialmente orgulloso?**

Desde el punto de vista de la gestión de personas hay dos proyectos, principalmente, que han tenido una buena acogida en la plantilla de Future Space. Uno de ellos es la iniciativa de innovación que pusimos en marcha a finales del año pasado, que ya existía dentro de la compañía, pero de una manera más desestructurada. Con este proyecto lo que tratamos de conseguir son dos objetivos específicamente: promover la cultura de innovación en toda la compañía e identificar aquellas ideas innovadoras que se convertirán en nuestros proyectos de innovación del mañana y, por tanto, en productos Future Space. Dentro de esta iniciativa estamos proponiendo distintas actividades que nos ayuden a alcanzar estos dos objetivos como grupos virtuales para compartir ideas y nuevas tecnologías y talleres de innovación para aprender técnicas. También hemos organizado este año el primer Hackatón en la compañía, un concurso interno para resolver un reto de negocio a través de la tecnología. La verdad es que nos han sorprendido los equipos participantes por la gran calidad de los proyectos presentados.

El otro proyecto es un conjunto de medidas de conciliación puesto en marcha a principios de este año. Hemos organizado las medidas en torno a cinco ámbitos, unas relacionadas con desarrollo personal y profesional de los empleados, otras relacionadas con el fomento de la flexibilidad, temporal y espacial del trabajo, otras fomentan el equilibrio de la vida profesional con la familiar, otras relacionadas con la gestión de los momentos personales importantes de nuestra gente y, por último, otras destinadas a la creación de un empleo de calidad sostenible en el tiempo ■

# FutureSpace



Cristina Hebrero, directora de PeopleMatters, y Almerino Furlan