



HC Clover es una compañía española 100% privada de tipo CDMO "Contract Development and Manufacturing Organization" que actúa como socio clave para las empresas de la Industria Farmacéutica y de la Salud.



ENTREVISTA /
HC CLOVER

Beatriz Merayo

Gerente de Recursos Humanos de **HC CLOVER**

CAMILLA HILLIER-FRY
Socia de PeopleMatters.

Fue fundada en 2008 y once años después sus clientes les han posicionado como uno de los principales fabricantes de cápsulas de gelatina blanda en Europa. Esto nunca habría sido posible sin los pilares de la organización: Calidad, Innovación y Excelencia en el Servicio al Cliente.

Desde 2018 tienen una nueva planta en Chinchón, lo que ha permitido poder ofrecer el resto de formas farmacéuticas además de la cápsula de gelatina blanda. En 2020 inauguran una planta en Brasil para continuar con el objetivo de expansión a nivel internacional y seguir posicionándose dentro de la Industria farmacéutica y dietética.

¿Qué ha provocado que su compañía tome iniciativas para reforzar el talento en la era digital?
2020 será un año de crecimiento y posicionamiento para nosotros y para

ello es fundamental que contemos con un buen equipo. Debemos atraer y fomentar el talento para lograr nuestros objetivos a medio y largo plazo.

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

En estos momentos el equipo de HC Clover está formado por más de 250 personas en dos plantas de trabajo, en las que conviven diferentes generaciones, por lo que es imprescindible lograr una buena cohesión entre las generaciones Baby Boom, X, Y, Z y la cultura de la compañía. Trabajamos para más de 48 países, por lo que es necesario tener la mente puesta en diferentes husos horarios, culturas de país y formas de trabajo.

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

La compañía se encuentra inmersa en un proceso de unificación de dos culturas diferentes muy arraigadas, por lo que desde el Departamento de Recursos Humanos estamos trabajando para crear una Cultura común sin olvidarnos de la intensificación de la comunicación interna y creación de un solo equipo enfocado a nuestros clientes.

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

Desde hace unos años hemos detectado un cambio en los perfiles más jóvenes que seleccionamos. El candidato ya no busca un puesto de trabajo, sino que desea algo más, un sitio dónde desarrollar sus conocimientos aportando valor. Es un perfil que busca compaginar su vida personal con la profesional, por lo que su retribución ya no es su único factor de decisión.

¿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.

En HC Clover destacamos por ser una compañía muy colaborativa. Las personas que dirigen los equipos son cercanas, empáticas y abiertas a escuchar todas las ideas de los colaboradores. Somos una empresa muy joven que va aprendiendo según evoluciona y eso se logra gracias a una estrecha colaboración entre responsables y equipos.

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

Desde el Departamento tenemos una relación muy cercana con todo



nuestros trabajadores. La organización comenzó en 2008 con cuatro profesionales de la industria y en estos momentos somos más de 250, lo que ha ofrecido y sigue ofreciendo numerosas metas por alcanzar. HC Clover ofrece un proyecto muy atractivo dado que continuamos en una senda de crecimiento exponencial. Durante los últimos años hemos ido mejorando nuestras políticas de personal para mejorar la conciliación personal y profesional.

“Somos una empresa muy joven que va aprendiendo según evoluciona y eso se logra gracias a una estrecha colaboración entre responsables y equipos”

el personal, siempre defino la empresa "como un equipo humano y no de números" y para ello es imprescindible escuchar cada una de las necesidades de nuestro equipo. En este momento gestionamos a cada persona atendiendo a sus propias condiciones, dado que tenemos diferentes inquietudes y un objetivo común. El objetivo del Departamento es satisfacer las necesidades profesionales de nuestros equipos enfocados al crecimiento de la compañía, si la empresa crece, crecemos todos.

¿Qué estrategias utiliza su compañía para atraer talento digital?

Somos una empresa con solo once años de recorrido, por lo que ofrecemos un sinfín de oportunidades de crecimiento profesional y personal a

¿Qué hace su compañía para detectar y desarrollar este talento?

Nuestro objetivo principal es desarrollar el talento ya existente, por lo que promovemos de manera constante los cambios internos para conseguir adecuar las competencias y objetivos personales de cada uno de nuestros compañeros.

Hemos observado que mucha gente se encuentra desarrollando una función corporativa que no se adecua con sus objetivos actuales. A raíz de ello hemos instaurado las promociones internas consiguiendo encuadrar a cada profesional con sus competencias. Desde el área personal consideramos que es importante dedicar tu tiempo profesional a aquello que te satisface.

La compañía se encuentra inmersa en un proceso de unificación de dos culturas diferentes muy arraigadas, por lo que desde el Departamento de Recursos Humanos estamos trabajando para crear una Cultura común sin olvidarnos de la intensificación de la comunicación interna y creación de un solo equipo enfocado a nuestros clientes •



Nuestro objetivo principal es desarrollar el talento ya existente, por lo que promovemos de manera constante los cambios internos para conseguir adecuar las competencias y objetivos personales de cada uno de nuestros compañeros •



¿Con qué dificultades se encuentra a la hora de gestionar este tipo de talento?

Hemos detectado que la última generación que se está incorporando al mercado es una generación que vive en la inmediatez, no solo en su día a día, "compras rápidas por internet, mensajería de comunicación instantánea, comida rápida", sino también en su carrera profesional. Es una generación que quiere progresar de forma precoz en la organización. La dificultad radica en que hay que conjugar a varias generaciones que desean evolucionar profesionalmente, pero a diferentes velocidades.

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

Merece la pena retener al talento que pueda desarrollarse y aportar valor a la compañía. En esta época es difícil encontrar profesionales que posean una antigüedad de más de 10 años en una misma corporación, ya que el mercado se mueve y de manera muy rápida. Todo ello no tiene un perfil negativo, pues el conocimiento debe intercambiarse y renovarse.

¿Qué hacen en su compañía para reconocer y recompensar el talento en la era digital? ¿Implica cambiar los sistemas tradicionales como, por ejemplo, los objetivos individuales?

Desde 2018 hemos ido desarrollando la gestión de las personas, para adecuarnos a las necesidades que demandaban nuestros equipos y así seguir evolucionando. Se han fijado objetivos grupales, en aras de conseguir alcanzar los objetivos generales de la compañía. Durante este año instauraremos objetivos a nivel individual que coexistirán con los grupales

¿Cómo han cambiado las estrategias de motivar las personas con talento en la era digital?

En Recursos Humanos actualizamos nuestras políticas de personal atendiendo a la realidad actual. En los procesos de selección nuestros candidatos además de interesarse por su retribución quieren saber acerca de nuestra política de formación, conciliación, así como por nuestra Responsabilidad Social Corporativa.

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

En 2019 se implantó por primera vez la "Evaluación de Desempeño" en ambas plantas con el fin de conocer el rendimiento de cada profesional en sus responsabilidades, habilidades y conocimientos, mejorando así la comunicación entre responsable y empleado.]

TALENTO PARA LA ERA DIGITAL



ManpowerGroup™

DESCUBRE LAS CINCO TENDENCIAS DEL FUTURO DEL EMPLEO QUE IMPACTAN EN LAS ORGANIZACIONES Y LA SOCIEDAD

En ManpowerGroup tenemos una visión sobre el Futuro del Empleo.

Entra en [trendingtalent.es](https://www.trendingtalent.es)



Talent Magnet



Skills Revolution



Hybrid Talent Ecosystem



Talent Experience



Digital Leader