

Políticas de gestión de personal claves en la identificación del talento

N.24

Mayte Martín - Business Manager en Dynamic

Publicación N° 24 - Octubre 2018

EMPLOYMENT BRANDING

Gracias a los estudios realizados sobre la importancia de los elementos intangibles en la empresa, entre los que se encuentran los recursos humanos, la visión ha ido cambiando progresivamente y las políticas de gestión de personal son consideradas como una inversión más que como un coste.

En cualquier caso, cualquier empresa persigue cuatro objetivos básicos: identificar y contratar empleados con habilidades excelentes, mejorar la motivación de los trabajadores, aumentar su rendimiento y ajustar los objetivos empresariales y de recursos humanos. De modo que estas políticas que optimizan las áreas relacionadas con la gestión de personas, en Dynamic representan modelos que refuerzan nuestra cultura de innovación, compromiso y adaptabilidad al *sector farmacéutico* que es nuestro principal cliente.

HERRAMIENTAS PARA AGILIZAR LOS PROCESOS

Gran parte de nuestros retos pasan por localizar y retener al mejor talento; para lo cual disponemos de un programa de selección riguroso que garantice la igualdad de oportunidades. Todos nuestros procesos de selección son publicados y siguen un procedimiento de alta calidad profesional, alineado con las necesidades de la industria farmacéutica. Así pues pretendemos incorporar a los mejores perfiles específicos y relacionados con la gestión de ensayos clínicos, proyectos científicos y perfiles que tramitan la parte reguladora de los estudios con las instituciones sanitarias y autoridades competentes.

De este modo en Dynamic hemos desarrollado una *Web de Empleo* específica en la propia plataforma corporativa con la máxima garantía de confidencialidad y protección de los datos (de acuerdo al nuevo RGPD), con el objetivo de dar celeridad y fortalecer nuestra capacidad de atraer al profesional especializado.

Al mismo tiempo, tenemos en marcha un programa dirigido a postgrados de masters específicos en *Monitorización de Ensayos Clínicos y Medical Affairs* que llevamos a cabo con éxito desde hace varios años. Este programa consiste en una experiencia laboral de los candidatos durante un año, de forma que un alto porcentaje son contratados y continúan en nuestra empresa.

Igualmente, asistimos a foros de empleo de escuelas de master y agencias reclutadoras para dar visibilidad a nuestra compañía, establecer relaciones de acuerdo y estar cerca de las nuevas generaciones. De manera que, gracias a éstas y otras herramientas que utilizamos para agilizar los procesos, se hace posible nuestro principal interés en mantener cauces de relación estables y productivos con perfiles específicos o carentes en el mercado.

Así pues, nuestro personal organizado según las distintas especialidades como expertos en el área de ciencias de la salud, bioestadísticos, médicos e informáticos, y con el soporte de las unidades de negocio, ofrece una significativa contribución a las farmacéuticas a través de una consolidada relación de *"partnership for outsourcing"* que permite interpretar las necesidades de nuestro cliente y traducirlas en soluciones de recursos.

El *sector farmacéutico* se encuentra en un momento de cambio, y los perfiles más demandados son aquellos que favorecen el proceso de evolución para la adaptación a la nueva legislación y modelo sanitario. En momentos de cambio como los que vivimos, una CRO es un buen socio estratégico que permite anticiparse e impulsar el cambio necesario encontrando el mejor candidato disponible en el mercado.

