

ENTREVISTA SR. LUIS SIMOES DIRECTOR GENERAL KANTAR WORLD PANEL IBERIA

“Somos exigentes pero, al mismo tiempo, también justos y generosos”



Kantar Worldpanel Iberia es una de las 50 mejores empresas para trabajar en España. Así lo reconoce la consultora Great Place To Work. Hablamos con Luis Simoes, su Director General y descubrimos los valores de una empresa centrada en las personas que crece y evoluciona al ritmo de sus trabajadores

Para comenzar y situar a nuestros lectores ¿Qué actividad desarrolla Kantar Worldpanel y cuál es su trayectoria hasta el día de hoy?

Kantar Worldpanel es el líder mundial en conocimiento y comprensión del consumidor a través de paneles de consumo. Analizamos a diario lo que los consumidores piensan, compran, cómo utilizan los productos y la publicidad que ven en televisión. Con toda esta información única, nuestro equipo ayuda a más de 100 fabricantes y distribuidores de España a manejar su negocio en base a los deseos de los consumidores. Tenemos servicio en 50 países y este año celebramos nuestro 40 aniversario en Kantar Worldpanel Iberia. Estamos muy satisfechos con la evolución que ha tenido la empresa.

¿Qué ha supuesto para la empresa pertenecer a la lista “Best Workplaces 2013”?

Ha supuesto un gran orgullo. Desde siempre la empresa ha situado a la

■ “La cercanía y la transparencia ayudan a tener mejores resultados”

gente en el centro y desde hace aproximadamente 7 años hemos reforzado este aspecto. Tener este reconocimiento nos aporta, además de orgullo, confianza por saber que vamos en la buena dirección aunque estamos seguros de que también hay mucho trabajo por hacer.

Además, son la única compañía de investigación de mercados que forma parte de las 50 mejores empresas para trabajar en España ¿En qué pilares se basa su estrategia de gestión de personas?

Con mucha humildad creo que hay una serie de aspectos en los que ponemos mucho énfasis. El primero de ellos es ser muy claros sobre los objetivos de la empresa teniendo muy presente hacia dónde queremos ir. El segundo pilar es la transparencia, creemos que este aspecto es fundamental. La formación del personal también es muy importante, es básico que el trabajador sienta que crece, que tiene proyección en la compañía. Por último, en cuarto lugar, aunque es un aspecto mucho más sutil, es conseguir crear una noción de cercanía. Somos exigentes pero, al mismo tiempo, también justos y generosos.

¿Cuáles son sus políticas para captar y retener el talento?



■ “Aunque contemos con mucha tecnología, nada sustituye lo que nuestra gente tiene en su cabeza”

Tenemos diversas fuentes para captar el talento: la cantera de estudiantes, ya que cada año incorporamos entre 20 y 30 estudiantes de últimos cursos, los currículos espontáneos y también las referencias de clientes o, incluso, competidores. Respecto a la retención del talento intentamos poner el foco en ofrecer oportunidades de crecimiento y desarrollo dentro de la empresa, ya sea en la filial española o en el resto de países en los que tenemos presencia. Pasados tres

años de la incorporación de una persona a la compañía, desarrollamos planes de carrera individuales. Para nosotros es fundamental el talento porque somos una empresa de conocimiento y aunque tengamos mucha tecnología, nada sustituye lo que nuestra gente tiene en su cabeza.

¿Qué convierte a su empresa en una de las mejores para trabajar en España?

Ante todo, tenemos la suerte de trabajar en una empresa que tiene una misión apasionante medir y explicar lo que hacen los consumidores. Si tuviera que dar dos elementos más, es cada vez más conocido en el mercado que somos sinceros al decir que colocamos a la gente en el centro de nuestra gestión. Invertimos mucho en formación, somos ambiciosos, cercanos y transparentes. Esto nos convierte en una buena empresa para trabajar. También la relación tan estrecha con nuestros clientes es muy inspiradora, no solo trabajamos, sino que establecemos una relación de confianza con ellos que hace que también nuestros trabajadores se sientan retribuidos de esta forma.

Desde su punto de vista ¿Cómo se consiguen empleados comprometidos y orientados a resultados?

Es una cuestión de ejemplaridad. Cuanta más responsabilidad tenemos, más ejemplaridad tenemos que mostrar. La mejor comunicación no es tanto lo que decimos sino lo que hacemos. Creamos las condiciones para que los empleados se adhieran a esta cultura de empresa. La gente nutre y enriquece el modelo.

¿Considera que el fomento relaciones basadas en la confianza contribuye a generar buenos resultados laborales?

Totalmente. Mi respuesta es un sí rotundo. Yo creo que la transparencia y la cercanía tienen dos virtudes: cuanto mejor un individuo entiende

■ “Somos sinceros al decir que colocamos a la gente en el centro de nuestra gestión”

el funcionamiento de la empresa más autónomo es para tomar decisiones adecuadas. La segunda virtud tiene que ver con el propio desarrollo de las personas. Entender los sueños y las ambiciones de cada uno permite adecuar mejor sus planes de desarrollo. Creemos que la cercanía y la transparencia ayudan a tener mejores resultados.

¿Qué aptitudes debe tener un futuro empleado de Kantar Worldpanel?

Tenemos cerca de 300 personas por lo que requerimos de diversas habilidades, pero lo más importante tiene que ver con los valores: queremos que sean inteligentes, creativos, honestos y trabajadores. Buscamos siempre gente que venga a enriquecernos.

Para finalizar, ¿cuáles son las líneas de trabajo de cara al futuro en materia de gestión de personas?

Tenemos plena conciencia de que tenemos que seguir mejorando ya que las expectativas de las personas cambian y se trata de una mejora permanente. Hemos puesto las pautas pero queda mucho por hacer. Adicionalmente a lo que hemos estado haciendo hasta ahora, queremos desarrollar dos cuestiones más: mejorar la conciliación laboral y buscar más integración con nuestros clientes permitiendo que sus trabajadores y los nuestros puedan incorporarse a trabajar en las respectivas empresas para enriquecer los proyectos que desarrollamos conjuntamente.

