

Desayuno de trabajo para profesionales del sector farmacéutico

31 de Mayo del 2012, Madrid

Hudson

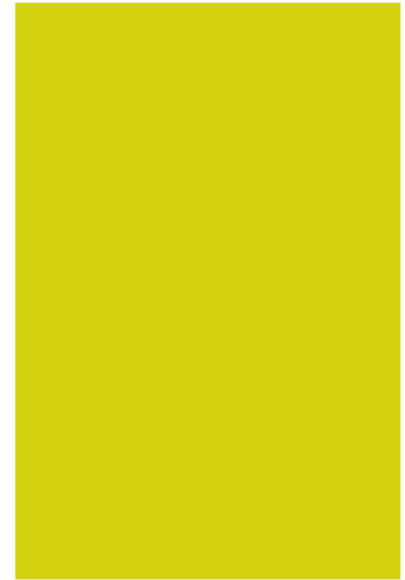
lighthouse
A new light on Talent Management

FROM GREAT PEOPLE TO GREAT PERFORMANCE®



Hudson

Equipo de Hudson asistente



Equipo de Hudson Asistente

- **Fernando Guijarro:** Director de la división de Talent Management.
- **Sonia Vílchez:** Manager del sector salud, división de búsqueda y selección.
- **Mariana Merino:** Manager de la división de Talent Management.

Tema de debate

¿Cuáles son los perfiles y las competencias más demandadas hoy por la industria farmacéutica?

Identificación, evaluación y desarrollo de las mismas



¡Juguemos!



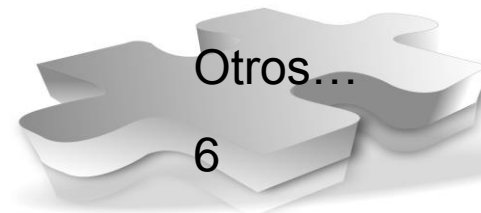
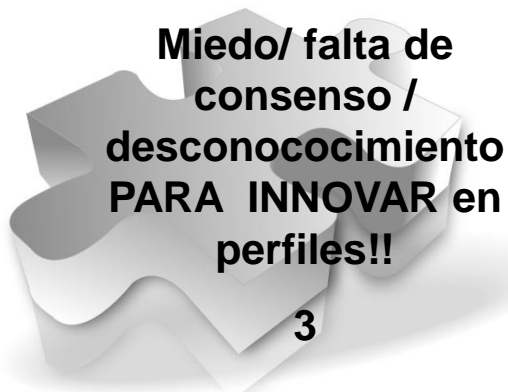
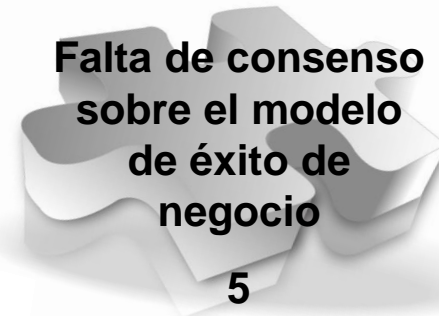
**Obj. 1
COMPARTAMOS
INFORMACIÓN**

**Obj. 2
CUESTIONEMOS
INFORMACIÓN**

**Obj. 3
EXTRAIGAMOS
CONCLUSIONES**

OBJ 1: COMPARTAMOS INFORMACIÓN

¿Cuál es tu escenario de partida?



No hay un único escenario de partida....



OBJ 2: QUESTIONEMOS LA INFORMACIÓN

Ante este escenario surgen algunas preguntas ...

¿Cómo está viviendo tu compañía la **situación actual de mercado** y cómo está impactando en vuestro **modelo de negocio y de organización de personas?**



Ante este escenario surgen algunas preguntas ...

¿Cuáles son los **perfiles más demandados y estratégicos hoy** en tu organización y por qué?



Ante este escenario surgen algunas preguntas ...

¿Estás encontrando **dificultades** a la hora de **encontrar estos perfiles** más demandados y estratégicos?

¿Cuáles?

¿Qué soluciones estás poniendo en marcha?



Ante este escenario surgen algunas preguntas ...

¿Innovamos o somos conservadores?

¿Por qué?

Pros

Contras

Dificultades



Ante este escenario surgen algunas preguntas ...

Si somos conservadores, ¿cómo atraemos a profesionales externos?.

De cara a un cambio,

qué **aspectos son más valorados** por los profesionales?



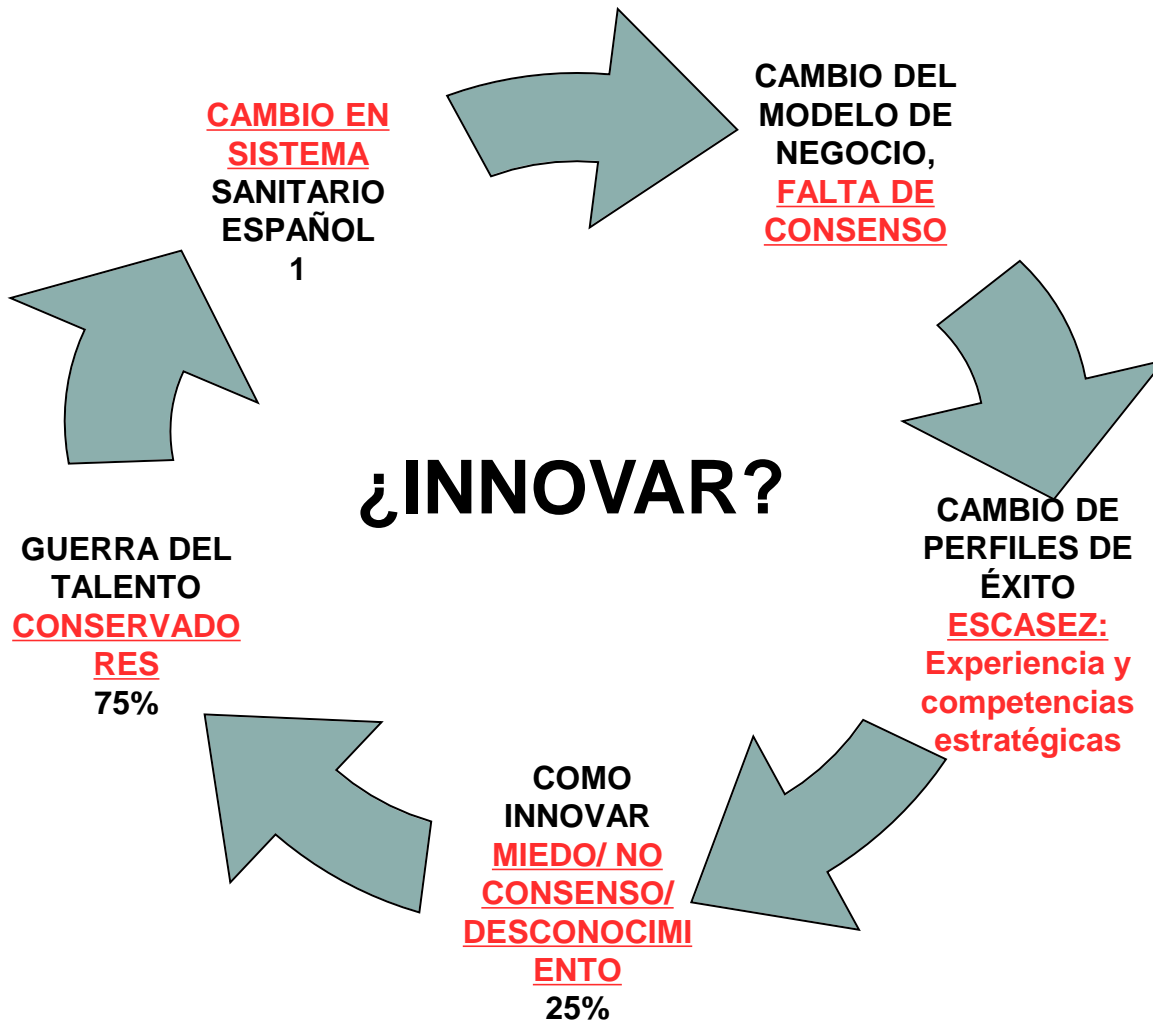
Ante este escenario surgen algunas preguntas ...

Quando hemos sido innovadores en las búsquedas de perfiles, ¿cómo lo hemos hecho?



OBJETIVO 3: CONCLUYAMOS

No hay un único escenario de partida....



Objetivo 3: CONCLUYAMOS

Perfiles funcionales más demandados y retos

1- ÁREA DE VENTAS



Alerta en redes de primaria y productos éticos.

Tendencia a redes más reducidas y especializadas en redes de productos de diagnóstico hospitalario.

Transformación del perfil hard y soft.

Reto: Identificación + Atraer/ transformar internamente el perfil

Objetivo 3: CONCLUYAMOS

Perfiles funcionales más demandados y retos



2- ÁREA DE MARKETING

Pierde relevancia el marketing de producto frente al área médica.

Menos demanda de Product Managers

Renace un nuevo concepto de marketing enfocado a nuevos interlocutores.

***Reto:* El futuro es presente ¿cómo adelantarnos a estos nuevos perfiles que cambiarán en marketing?**

Perfiles funcionales más demandados por la industria



3- ÁREA MEDICA

Recobra importancia en la cadena de valor.

Fortalecimiento de perfiles médicos regionales/ MSL.

Cambio del competencias estratégicas.

Reto: Identificación + Atraer/ transformar internamente el perfil

Perfiles funcionales más demandados por la industria



4- ÁREA DE: KAM, RRII, y ACCESO AL MERCADO

Puestos altamente estratégicos.

Puestos altamente escasos y muy demandados.

Puestos emergentes y precisos de maduración.

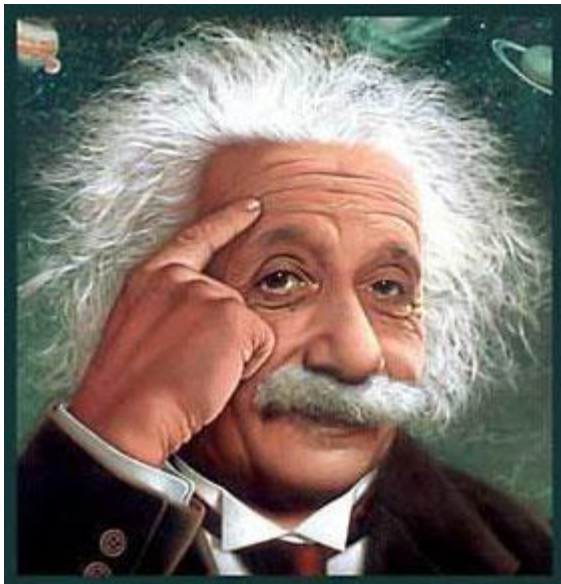
Reto: maduración de estas figuras + necesidad de innovar (de experiencia a potencial)

PARA CONCLUIR...

“ No podemos resolver
nuestros problemas con el
mismo pensamiento que
cuando se crearon”

PARA CONCLUIR...

“ En los momentos de crisis, solo la imaginación es más importante que el conocimiento”



(Albert Einstein)



Hudson

¿Cómo nos enfrentamos a esta situación?

Gestión del cambio

Red de relaciones

Gestión del negocio

Capacidad analítica

¿Qué competencias nos pueden ayudar a enfrentarnos con éxito al **nuevo entorno**?

Trabajo en equipo

Proactividad

Impacto/Influencia

Innovación

¿Cómo nos enfrentamos a esta situación?



¿Tenemos **identificadas** a las personas con estas competencias necesarias?

Cuestionarios de Auto percepción

Evaluación del Desempeño

¿Qué sistemas utilizamos para **identificarlas**?

Feedback 360° / 180°

AC/ DC

Evaluación Online

Hudson

¿Cómo nos enfrentamos a esta situación?

Formación

Mentoring

Coaching

Libros/Artículos

¿Qué **acciones** se realizan para **desarrollar** esas **competencias**?

Talleres / workshops

Asignación de puestos

Guías de desarrollo

¿Cómo nos enfrentamos a esta situación?



¿Cuál es vuestra experiencia en la **contratación de perfiles de otros sectores** para trabajar en la Industria Farmacéutica?

¿Cómo nos enfrentamos a esta situación?

¿Cómo encajan los **perfiles de la Administración Pública**
para posiciones de Relaciones Institucionales?



¿Cómo nos enfrentamos a esta situación?



Capacidad de negociación

¿hasta qué punto es prioritario en un KAM, Gerente?

¿Se puede negociar?

¿Cómo nos enfrentamos a esta situación?

Visión estratégica

¿Qué visión estratégica necesita tener un gerente?

Y un KAM?



¿Cómo nos enfrentamos a esta situación?

¿Cómo se gestionan las **salidas de profesionales** en el **sector farmacéutico**?

Planes sociales?



FROM GREAT PEOPLE TO GREAT PERFORMANCE®

Hudson