

## Unas preguntas a Javier Pérez, Director de Admon y RRHH de Kyocera



- **¿Qué le motivó a dar el paso y convertirse en empresa efr?**

Kyocera desde sus orígenes ha velado por el bienestar de sus trabajadores y cuando nos enteramos del modelo, simplemente queríamos saber hasta qué punto nos adaptábamos a él. Durante la certificación vimos que estábamos por el buen camino y así queríamos seguir.

- **¿Qué beneficios le ha reportado a la empresa la certificación efr?**

Mayor concienciación por parte de todos en la importancia de estas medidas y de su promoción.

- **¿Qué indicador es el que cree que ha mejorado como consecuencia de ser una empresa efr?**

Ha mejorado el absentismo, reduciéndolo. También se reduce la rotación indeseada de personal y tenemos mayor capacidad de retener talento sin recurrir a medidas estrictamente salariales.

- **¿Qué medidas valoran más los empleados?**

Seguro médico, comunicación mensual de resultados a toda la plantilla, convención anual de empleados, facilidad para solicitar reducciones de jornada, jornada intensiva, ayuda para comidas.

- **En su opinión, ¿Cuál cree que es la medida estrella de su organización?**

Seguro médico, jornada intensiva y flexibilidad horaria.

- **¿Cree que hay que apostar por la conciliación como nuevo método para la atracción y retención del talento?**

Por supuesto.

- **¿Qué barreras se encontró a la hora de gestionar la conciliación?**

Ninguna, Kyocera apuesta por ello.

- **¿Qué opina usted sobre la afirmación 'Una persona comprometida con la organización, rinde más en su trabajo?'**

Completamente de acuerdo, de hecho, una persona que siente valorada, respetada e integrada en la organización hace que su desempeño sea mucho más productivo.

- **En tiempos de crisis, ¿qué medidas de conciliación, sin coste añadido, se pueden ofrecer a los colaboradores?**

Horario flexible, teletrabajo.