

## “Un ecosistema propio no solo permite una experiencia formativa más ágil, además refuerza la alineación cultural de Uriach”



Tras un ambicioso proceso de expansión internacional, Uriach ha afrontado el reto de integrar culturas, procesos y equipos bajo una misma identidad global. Para acompañar este crecimiento, la compañía ha apostado por la creación de Uriach University, una plataforma desarrollada junto a IThinkUPC, que centraliza la formación global y refuerza la cultura corporativa.

**Uriach se ha convertido en un referente europeo en Natural Healthcare. ¿Qué retos ha supuesto en la gestión del talento?**

**David Cantallops:** En los últimos años hemos adquirido once compañías, lo que nos ha llevado a un intenso proceso de integración internacional. Este crecimiento ha sido posible gracias a las personas y al entorno que hemos creado para ellas. Nuestra cultura se apoya en dos pilares clave: los valores, que hemos traducido en comportamientos concretos presentes en cada decisión; y el estilo de liderazgo. Por otro lado, desde el área de People hemos desarrollado una estructura matricial global, con equipos locales en cada región, pero alineados en políticas, procesos y experiencias comunes.

**Cristina Rocamur:** Esa integración cultural solo se consolida cuando la cultura se aterriza en los procesos. En nuestro caso, desde Talent Development, la formación es uno de los principales motores de esa alineación. La plataforma desarrollada junto a IThinkUPC

nos ha permitido homogeneizar los procesos de aprendizaje, ofrecer formaciones compartidas y crear un lenguaje común que refuerza los valores y la identidad de Uriach.

**¿Qué los llevó a elegir a IThinkUPC como partner para desarrollar la plataforma?**

**David:** Aunque somos una empresa familiar, en los últimos años hemos tomado conciencia de que somos una multinacional, por lo que era necesario definir una estrategia global, con base en España, que pudiéramos adaptar en cada país. Necesitábamos una herramienta global que nos ayudara a compartir conocimiento, crear contenidos propios y articular las distintas escuelas en un mismo ecosistema.

**Cristina:** Hasta entonces, cada filial gestionaba la formación de manera independiente, con sus propios procesos, proveedores y herramientas. Incluso en España apenas teníamos cursos e-learning, y los pocos que existían dependían de plataformas externas. En 2020 iniciamos la colaboración con IThinkUPC

precisamente para cubrir esa necesidad: disponer de una plataforma única y escalable que nos permitiera centralizar todas las formaciones, tanto globales como locales, y empezar a construir itinerarios transversales, escuelas temáticas y procesos formativos comunes.

**Ricard Grau:** Ese paso representa un cambio de paradigma muy habitual. Muchas organizaciones comienzan su recorrido en e-learning accediendo a contenidos externos o dispersos en diferentes plataformas. Pero el verdadero salto cualitativo llega cuando deciden crear su propio portal corporativo de formación para agrupar todos los contenidos y experiencias de aprendizaje. Este modelo no solo mejora la eficiencia, sino que también refuerza la identidad y el compromiso del empleado.

**¿Cómo ha evolucionado la compañía tras la creación del nuevo ecosistema formativo?**

**Ricard:** La principal propuesta de valor de un portal como el de Uriach University, basado en Moodle Workplace, es su capacidad para

actuar como un agregador de formaciones procedentes de diferentes proveedores externos. Para los empleados, la experiencia es mucho más sencilla y natural: acceden a un solo portal donde encuentran todas las formaciones disponibles, independientemente de quién las haya creado.

**Cristina:** También, refuerza la alineación cultural de la organización. Uriach University es hoy el punto de encuentro formativo para todos los equipos (en Francia, Italia o España), lo que permite unificar el desarrollo de los empleados y crear una experiencia común.

Además, nos ha permitido evolucionar de ser meros receptores de formación a convertirnos en creadores de contenido. Antes, dependíamos de los materiales que ofrecían los proveedores externos; ahora, contamos con un espacio donde desarrollar nuestras propias escuelas, servicios y contenidos. También, ha ampliado el número de personas implicadas en el proceso. Hoy en día, ya no depende solo de People, los diferentes equipos pueden crear y actualizar directamente sus materiales en la plataforma.

**David:** Este modelo nos ofrece, además, una gran escalabilidad. Evidentemente, no podemos formar de manera presencial a todos los líderes o equipos. Por eso, nuestra estrategia pasa por formar a referentes locales en cada región, que luego actúan como multiplicadores. Gracias a la plataforma, todos los materiales, itinerarios y recursos están disponibles para que puedan adaptarse, descargarse, trabajarse y compartirse según las necesidades de cada equipo y país.

**Uriach cuenta con filiales en más de diez países. ¿Qué capacidades ofrece Moodle Workplace para gestionar esta estructura?**

**Ricard:** El enfoque multitenant ofrece el equilibrio perfecto entre personalización local y coherencia global. Esta arquitectura está pensada para responder a las necesidades propias de entornos corporativos complejos, como el de Uriach, donde conviven diferentes realidades. Cada tenant actúa como un espacio independiente, que puede configurarse para adaptarse a una filial, una marca, un producto o incluso una escuela interna, desde el look & feel hasta los contenidos y usuarios.

Por otro lado, Moodle Workplace también está diseñado para acercar la formación a todos los perfiles de empleados. En compañías

como Uriach, es esencial que los equipos en movilidad puedan acceder a sus formaciones de forma sencilla, desde cualquier lugar y dispositivo.

**¿Qué tipo de soporte ha recibido el equipo de Uriach para aprovechar las funcionalidades de la plataforma?**

**Ricard:** En nuestros proyectos siempre trabajamos con una doble línea de transferencia de conocimiento. Por un lado, realizamos sesiones formativas específicas con los gestores y administradores de la plataforma, centradas en el uso operativo y la gestión de Moodle Workplace. Por otro, desarrollamos un enfoque “learning by doing”, acompañando al cliente para construir juntos los elementos clave del entorno (estructura organizativa, itinerarios formativos, reglas dinámicas, informes personalizados, cursos y los contenidos

básicos). De esta forma, el proyecto se entrega con un enfoque llave en mano, permitiendo que, al finalizar la implantación, el cliente tenga un Moodle Workplace totalmente operativo.

Una vez la plataforma está en marcha, ofrecemos un soporte funcional continuo, mediante una bolsa de horas, y lo complementamos con el programa Customer Success Program, que asigna a cada cliente un consultor dedicado encargado de realizar un seguimiento proactivo, informar sobre nuevas versiones o plugins y asesorar en su integración.

**¿Qué funcionalidades han incorporado para potenciar la experiencia formativa?**

**Cristina:** Contar con una herramienta propia ha supuesto un gran avance, permitiéndonos incorporar nuevos formatos y dinámicas. Por ejemplo, estamos rediseñando el onboarding con elementos de gamificación, insignias y recompensas que transforman el aprendizaje en un proceso más participativo y atractivo.

También estamos introduciendo contenidos en formato podcast, especialmente útiles para equipos comerciales o de campo. Así como vídeos cortos de buenas prácticas elaborados por los propios delegados de farmacia, que explican cómo presentan los productos o gestionan la venta. Otro aspecto esencial es la gestión y trazabilidad de la formación obligatoria, especialmente en un área tan regulada. Así, podemos acreditar fácilmente quién ha completado cada formación, clave en auditorías y certificaciones.

**¿Hacia dónde se dirige la evolución de la plataforma de Uriach?**

**Cristina:** La inteligencia artificial será uno de los grandes motores del cambio, con modelos más predictivos, flexibles y centrados en la persona. Nos permitirá personalizar la experiencia, recomendando formaciones en función de las skills e intereses de cada persona. Además, la integración con otras herramientas, como nuestro HCM, permitirá conectar mejor los datos de aprendizaje con los procesos de talento.

**Ricard:** Estamos asistiendo a un cambio de paradigma: el paso del LMS al LXP (Learning Experience Platform). El empleado estará en el centro del aprendizaje, utilizando datos de desempeño o de intereses para sugerir contenidos personalizados. Este enfoque convierte la formación en una experiencia continua y motivadora. ●

