



Asociación Centro
de Dirección de RRHH
Miembro de Aedipe



Reformulando
la gestión de personas



Charlamos con...

Mercedes Almendo, Directora de Gestión de Personas del Área Internacional y Corporativa y Directora de Talento en Mahou San Miguel, que participará como ponente en el UpdateRRHH y explicará a todos los asistentes cómo en Mahou San Miguel han integrado con éxito nuevos modelos de evaluación.

“La sociedad está cambiando y solo las organizaciones que sean capaces de responder a las inquietudes que plantean las personas serán capaces de atraer y retener el mejor talento. Si lo consiguen, afrontarán mejor las necesidades del propio negocio”



[Leer entrevista completa](#)

Madrid, 26 de octubre de 2017

ESPACIO BERTELSMANN. O'DONNELL, 10

Los cambios en la sociedad requieren de nuevos modelos de evaluación en la gestión de personas. Desde las fluctuaciones en cuanto al **modelo tradicional de aprendizaje** (ahora es posible ser mentor a los 20 y becario a los 50) hasta la importancia de **pasar de un modelo de evaluación tradicional al feedback permanente.**

Sólo las organizaciones que sepan anticiparse al cambio serán capaces de **gestionar, atraer y retener mejor el talento.** De eso, y de su visión sobre el mundo de RRHH presente y futura, nos habla **Mercedes Almendo** en esta entrevista en exclusiva **antes de su ponencia en el UpdateRRHH del 26 de octubre en el bloque “Nuevas Fórmulas”.**



Asociación Centro
de Dirección de RRHH
Miembro de Medipe



Reformulando
la gestión de personas

ENTREVISTA MERCEDES ALMENDRO

**Directora de Gestión de Personas del Área Internacional y Corporativa y
Directora de Talento en Mahou-San Miguel.**

Participa en el bloque temático “Experiencias que inspiran: Reinventarnos”

**Al hilo de la temática de este año “Reformulando la Gestión de Personas”
¿cómo crees que afectará la llegada de las nuevas tecnologías y de la nueva era
tecnológica en el ámbito de la gestión de personas?**

Las **herramientas tecnológicas** cumplen la función de **facilitar** a los profesionales la gestión de sus tareas diarias y a ofrecer soluciones distintas a todas las personas que forman parte de nuestra Compañía.

Todas las organizaciones **debemos trabajar para integrar las nuevas tecnologías en nuestro día a día y crear entornos digitales en los que las personas puedan trabajar de forma más transversal y colaborativa.**

Hay que tener en cuenta que **el elemento principal nuestra estrategia son las personas**. Cada uno de nuestros profesionales es el ingrediente secreto de nuestro éxito, mientras que la tecnología es un elemento funcional que debe facilitarles su gestión diaria.

Desde Personas & Organización estamos poniendo en marcha distintos elementos para que todos ellos cuenten con la formación y las capacidades para que puedan integrar todos los avances digitales en su entorno de trabajo.

La gestión de RRHH en los últimos años se ha convertido en una pieza clave para afrontar los cambios estratégicos de las organizaciones. ¿Cómo se han traducido estos cambios?

Nuestros profesionales se encuentran en el centro de nuestra estrategia. Sin su esfuerzo, dedicación y compromiso, habría sido imposible que Mahou San Miguel hubiese alcanzado 127 años de historia siendo la empresa líder del sector en nuestro país y la más internacional, con presencia en más de 70 países.

Para conseguir llegar hasta aquí, ha sido imprescindible establecer mecanismos para responder a sus expectativas laborales y personales de cada profesional. Es un objetivo que se mantiene en nuestra estrategia de forma perenne y que en los últimos años se ha materializado en distintas iniciativas. Una de ellas ha consistido en escucharles directamente, a través de distintos mecanismos. **Por ejemplo, a través de nuestros Business Partners.** Se trata de socios de cada departamento que asisten a los comités de cada uno de ellos y



Asociación Centro
de Dirección de RRHH
Miembro de Medipe



Reformulando
la gestión de personas

participan en las decisiones estratégicas que deben tomar. Todo con el objetivo de apoyar el desarrollo de las personas y acompañarlas en su día a día.

Este compromiso hubiese sido imposible sin el compromiso al más alto nivel de nuestra dirección y accionistas, que siempre han manifestado su preocupación por todas las personas que forman parte de nuestro equipo

El empleado se ha convertido en una pieza clave y fundamental en este nuevo entorno cada vez más exigente. Las nuevas generaciones necesitan y demandan nuevas políticas de gestión de RRHH. ¿Se está gestionando, reteniendo, y motivando convenientemente a las personas?

Intentamos responder a todas estas cuestiones no sólo atendiendo a las tendencias que percibimos socialmente, sino también a las propias necesidades que nos transmiten nuestros profesionales. Para conseguirlo, hace falta contar con mecanismos internos de escucha y un entorno de confianza en el que la información pueda circular libremente.

En este sentido, además de la figura de los Business Partners **también hemos desarrollado:**

- **Nuestra encuesta interna de clima y Compromiso**, Dilo, que hemos realizado este mismo año.
- **Conversamos**, como proceso en el que colaborador y responsable jerárquico comparten expectativas, objetivos y proyectos en un ambiente de confianza

Todos estos elementos son fundamentales para plantear nuestra estrategia de futuro y conseguir que los profesionales se sientan motivados y escuchados.

Hablemos de conciliación, igualdad, flexibilidad, diversidad, talento, redes sociales corporativas, gestión individualizada y un largo etc...conceptos que cada vez tienen más peso a la hora de implicar y comprometer a las personas. ¿Qué valores consideras elementales para construir organizaciones más activas, efectivas e implicadas?

Creo que **lo fundamental en este caso es seguir contando con el componente humano**, estar atento a las necesidades de las personas y ofrecer soluciones realistas y con sentido común a cada una de ellas.

La sociedad está cambiando y **solo las organizaciones que sean capaces de responder a las inquietudes que plantean las personas serán capaces de**



Asociación Centro
de Dirección de RRHH
Miembro de Medipe



Reformulando
la gestión de personas

atraer y retener el mejor talento, lo que en último término les permitirá afrontar mejor las necesidades del negocio.

En este sentido, **nuestra Compañía fomenta desde hace años la puesta en marcha de políticas para integrar las cuestiones de igualdad, conciliación y flexibilidad horaria.**

Además, hemos desarrollado un **nuevo modelo de liderazgo**, ocho comportamientos clave que todos los profesionales debemos integrar en nuestro día a día, independientemente de nuestro ámbito de responsabilidad. Entre los temas que destacamos se encuentran **el empoderamiento de las personas, el fomento del trabajo en equipo, la transversalidad, el apoyo y reconocimiento a los compañeros, compartir la visión de negocio, que cada persona pueda centrarse en los puntos importantes de su desempeño, actuar como motor del cambio y hacer crecer a los demás.**

Por último, **hemos puesto en marcha distintos programas corporativos que persiguen promover estas acciones en toda la compañía**, como los nuevos procesos de teletrabajo, la flexibilidad horaria y el fomento de nuevos entornos laborales, en los que la información y la colaboración sean las características clave.

UPDATERRHH. Mercedes, tu ponencia en el UpdateRRHH girará sobre cómo pasar de un modelo tradicional de evaluación por competencias al feedback permanente. Es algo muy presente en vuestro programa Conversamos, ¿podrías desarrollar algo más este concepto y cómo lo aplicáis en Conversamos?

Lo fundamental de Conversamos es el diálogo. Hemos fomentado un entorno de confianza en el que el profesional y su responsable jerárquico puedan compartir en confianza sus necesidades, objetivos, expectativas de futuro. .

En este entorno, ningún tema es tabú y ambos pueden debatir sobre cualquier tema de forma abierta y clara. Queremos que cada persona sea protagonista de la conversación y de su autodesarrollo.

Los resultados de esa reunión se comparten, posteriormente, con una nueva herramienta digital, Contigo, un portal en el que pueden establecer los planes de acción necesarios para cumplirlo. De esta forma, ambos cuentan en todo momento con una herramienta actualizada en la que hacer seguimiento y ajustes sobre su plan.

Es el primer paso para conseguir que, a futuro, seamos capaces de hacer una gestión personalizada día a día y ajustar las operaciones a las necesidades de cada momento.



Asociación Centro
de Dirección de RRHH
Miembro de  Medipe



 **Reformulando**
la gestión de personas

¿Te interesaría asistir al [UpdateRRHH](#) del 26 de Octubre?
Puedes [inscribirte aquí](#).

Para más información:

PRENSA.

Asociación Centro de Dirección de RRHH

Lucía Centoira

Tel. 91 112 48 00 / Email: luciacementoira@reinventur.es