

Trabajamos para dar a nuestros profesionales oportunidades para que sigan creciendo

Haber dejado de ser una empresa familiar para formar parte, desde 2015, de un grupo de empresas chinas es un cambio que no ha afectado a los pilares de Miquel Alimentació. La empresa de origen familiar ha logrado conservar, y seguir reforzando, sus políticas de gestión y desarrollo de personas, su trato cercano y su apuesta por el desarrollo e innovación. En esto, mucho ha tenido que ver el coaching.

Lori Hernández, directora de Selección, Formación y Desarrollo de Miquel Alimentació

Miquel Alimentació pertenece a un grupo de compañías chinas desde septiembre de 2015. ¿Qué ha supuesto esta circunstancia para el área de Gestión de Personas de la compañía?
Realmente nuestro día a día ha cambiado muy poco, nuestra estrategia de negocio sigue siendo la misma. Lo que es verdad es que se abren las posibilidades de participar en proyectos internacionales en un futuro.

¿Cómo es la cultura corporativa de un grupo como el suyo con una larga trayectoria como empresa familiar?

Las personas son nuestra principal preocupación y ocupación. Nuestra voluntad de servicio es hacia el cliente y hacia el empleado. El cliente nos conoce y nosotros a él. Recibimos y damos un trato personalizado, poco común en el sector, posiblemente consecuencia de nuestro origen familiar.

¿Cómo se lleva al día a día la influencia de esa cultura y sus valores?

Somos muchos y cada día es distinto. Cada día hay un nuevo reto, un aprendizaje, una mejora, una nueva experiencia, una nueva aventura.

¿Qué características tiene la gestión de personas en una empresa como la suya?

Desde RRHH tenemos clara nuestra misión: debemos poner al alcance de nuestra gente oportunidades de evolucionar, ya sea consolidándose en su puesto de trabajo actual, o bien a través de movimientos verticales u horizontales.

Los últimos años, a nivel desarrollo de personas, hemos trabajado en políticas para acercar

Promovemos la movilidad porque ayuda a desarrollar la visión global y generar sinergias entre líneas de negocio, departamentos, áreas...

nos al negocio y comprender mucho más su operativa. Estamos en un entorno que nos exige que nuestras soluciones generen ventajas desde el primer momento, para esto debíamos estar mucho más cerca de Operaciones, en el terreno. De ahí, la incorporación de seis técnicos de Selección y Desarrollo, uno en cada región. Estas figuras han marcado la diferencia,

gracias a ellas hemos conseguido acercar e implicar a los equipos de negocio en los proyectos de Desarrollo de Personas.

¿Por qué tipo de políticas de desarrollo de personas están apostando?

Hemos evolucionado mucho en los últimos años. Por ejemplo, el año pasado arrancamos un proyecto que llamamos "Crece con Miquel". Se le ha presentado a las 2.300 personas que trabajamos en la compañía. Les entregamos material donde se incluyen todos los posibles recorridos profesionales a los que pueden acceder dentro de Miquel, dando posibilidades de cambios no solo en vertical, sino también en horizontal. Nos interesa que las personas de Estructura pasen por puestos en Operaciones o Logística y viceversa. Con esto buscamos desarrollar la visión global y generar sinergias entre líneas de negocio, departamentos, áreas, etc.

Para materializar este proyecto, y después de cerca de cuatro años consolidando perfiles internos, estamos apostando por cubrir prácticamente todas las vacantes con candidaturas de la casa. Lo hacemos compartiendo las vacantes con todos los colaboradores, dejando en sus



Solo en España hemos acompañado en su desarrollo a más de 200 empresas. Estamos presentes en empresas en Europa y América

90% de los clientes de la EEC son altos directivos

propias manos la opción de participar en el proceso y, por tanto, responsabilizándolos de su propio desarrollo.

¿Qué herramientas están utilizando para poder dar respuesta a las nuevas necesidades del negocio?

En este caso, unas de nuestras principales herramientas son la formación y la comunicación. El propio mercado nos exige especializarnos cada vez más y acercarnos mucho más a nuestros clientes. Debíamos despertar la curiosidad de nuestra gente mientras les proporcionábamos

El coaching nos ayuda a desarrollar equipos de alto rendimiento y marca un antes y un después en la forma de ver las cosas

herramientas que les facilitaran la consecución de sus objetivos. Buscábamos soluciones diferentes, creativas y frescas porque teníamos muy claro que debíamos romper con lo de siempre. El reto estaba en el cómo. Fue así como hace poco más de un año lanzamos un nuevo formato de formación. Si la finalidad era acercar a nuestros colaboradores al cliente, las formaciones serían facilitadas por perfiles como ellos. Por ejemplo, un chef, un sumiller, un bartender.

Nuestra propuesta incluye talleres muy prácticos donde el formador les explica el día a día de su negocio, lo que puede esperar un cliente de ellos y las características del producto. Todo esto mientras lo manipulan, ya sea cocinando, haciendo una cata o un cóctel. De esta forma, los participantes no solo aprenden de producto, características de marca propia, etc., sino que también salen entendiendo las particularidades del día a día del cliente y sensibilizándose con ellas.

Las sesiones, además de ser muy interesantes, son divertidas. Son toda una experiencia y nos está dando unos excelentes resultados.

En esta línea, también nos estamos apoyando en otras herramientas como la gamificación. Hicimos algunas pruebas el año pasado con unos resultados muy interesantes, con lo cual este



año tenemos previsto continuar y ampliarlo a más líneas de negocio.

Otras herramientas son el uso del coaching, mejoras en los canales de comunicación, implantación de programas de reconocimiento ligados a nuestros valores, posibilidad de ofrecer movilidad geográfica y funcional, entre otras...

¿Cuáles les están dando mejor resultado?

Cada una de ellas nos está aportando valor en diferentes aspectos. La suma de todas las herramientas nos está llevando a realmente poner a las personas (colaboradores y clientes) en el centro.

¿Qué valor le otorgan al coaching?

Nuestro entorno nos exige líderes que estén constantemente marcándose desafíos. El coach los acompaña en ese camino y nos acompaña a nosotros como compañía en el desarrollo de equipos de alto rendimiento.

Para entender e integrar el proceso de cambio, convocaron talleres vivenciales, entrenaron a los líderes en competencias clave para su rol y, en algunos casos, realizaron procesos de coaching individuales. ¿Qué feedback están obteniendo de los empleados que han participado?
Las personas que participaron lo hicieron de

forma voluntaria y su *feedback* ha sido muy positivo. Una sensación que fue común en casi todos es que les había descubierto posibilidades que antes eran incapaces de ver.

¿Cree que es una buena herramienta para lograr el cambio de comportamientos? ¿Es aplicable a cualquier tipo de organización?

Sí, definitivamente hay un antes y un después a nivel de comportamientos porque te ayuda a ver las cosas desde otra perspectiva y a vivirlas desde un plano muy emocional.

Es aplicable a cualquier organización y a cualquier contexto, no solo el de la empresa.

¿Ha pasado usted por un proceso de coaching? ¿Cómo ha sido la experiencia?

Sí, lo experimenté como cliente de coaching y más adelante como coach certificada. En mi caso, ambas experiencias han sido transformacionales y marcaron un antes y un después desde el punto de vista profesional y también personal.

Ya no volví a escuchar de la misma forma. La experiencia la definiría como de autoconocimiento, como un camino donde encuentras la congruencia que a veces falta y que hace que mires a tu alrededor ■

60% de las empresas del Ibex 35 han sido clientes de la EEC

Nuestra oferta es integral, práctica y está construida con los más altos estándares de calidad

Acumulamos más de 30.000 horas de Coaching Ejecutivo individual y más de 300 sesiones de Coaching de Equipo