



**Raquel Pérez,**  
Senior HR manager **de Brown Forman**

Alberto Martín

# Buscamos personas que sean embajadoras de nuestras marcas y campeonas en sus roles

**Brown-Forman España es filial de la compañía internacional de bebidas espirituosas Brown-Forman Corporation, dueña de Jack Daniel's Tennessee Whiskey, entre otras conocidas marcas que se venden en más de 170 países en todo el mundo. En julio de 2017, estableció su propia compañía de distribución en España y desde entonces su departamento de gestión de personas ha trabajado para incorporar a los mejores profesionales que contribuyan a hacer crecer la compañía. Este año han conseguido el reconocimiento Great Place to Work en la categoría de empresas entre 50 a 500 empleados.**

**¿Cómo es el departamento de RRHH de su compañía? ¿Cuántas personas lo forman y a cuántas dan servicio?**

En España, dentro del área de Recursos Humanos nuestra misión es velar porque la *employee experience* de nuestros empleados sea lo más satisfactoria posible. Esto se ha visto reflejado en el ranking de Great Place to Work, donde aparecemos desde el año pasado.

En el departamento, trabajamos tres personas, una técnica generalista, una persona más, que está enfocada a la gestión de la oficina, eventos, etc. y yo. Entre las tres, damos servicio a unas 70 personas.

**La filial en España se creó hace unos tres años y usted está desde el comienzo del proyecto. ¿Cómo ha sido la experiencia de empezar de cero?**

Increíble, me siento muy afortunada de haber podido formar parte de un proyecto así. Trabajar como si fuera una *startup*, porque teníamos que crearlo todo desde cero, pero con el respaldo de una multinacional y con una de las marcas más reconocidas del mundo, Jack Daniel's, es todo un lujo.

En España ya había un pequeño equipo consolidado que nos ayudó muchísimo en toda la transición y hoy siguen formando parte de esta "nueva empresa", su colaboración fue clave para el éxito del mismo.

**El suyo es un departamento que ha evolucionado al compás del crecimiento de la compañía. ¿Qué papel otorgan a RRHH en su organización?**

Nuestro papel es acompañar los objetivos de crecimiento de la empresa con una organización adecuada, ágil y transparente, y con un equipo responsable e innovador. Tengo la suerte de trabajar con un director general que tiene el liderazgo y desarrollo de las personas siempre en lo más alto de su agenda.

A nivel compañía, el área de Recursos Humanos pertenece al comité de dirección y, además, participamos en las presentaciones de planes anuales

a nivel europeo y presentamos delante del ejecutivo europeo la estrategia relacionada con las personas.

**¿Cómo definiría la cultura corporativa de su compañía actualmente?**

Brown Forman es una empresa familiar de nivel internacional, de estructuras muy planas y trato muy cercano. Además, tiene una cultura muy enfocada en la diversidad e inclusión, y marcada por los cinco comportamientos que la conforman: "Sé curioso, sé valiente, sé creativo, sé un campeón y

**Somos una empresa familiar de nivel internacional, de estructuras muy planas y trato muy cercano**

sé colaborativo". Este último te das cuenta de lo importante que es desde el primer momento que te incorporas a la organización, viendo cómo todo el mundo se vuelca en tu recibimiento.

Además, el empleado es muy importante, se le cuida mucho, tenemos, por ejemplo, un programa de *live well* en el que trabajamos tres ejes: el bienestar físico (por ejemplo, ayudas al gimnasio), el bienestar emocional (como sesiones de *mindfulness*) y dentro de su comunidad (como un Programa de Consumo Responsable, colaboraciones con ONG, etc.).

**Esos cinco comportamientos que definen al profesional de Brown Forman. ¿Cómo los fomentan en su día a día?**

Tras mi incorporación, me enviaron de ruta por diferentes oficinas europeas de la compañía para que yo misma conociera la cultura y los comportamientos,

ya que una de las partes más importantes desde que iniciamos esta aventura era cómo inculcar la cultura corporativa en España y yo iba a ser una de las embajadoras. Hay que tener en cuenta que en una semana incorporamos a más de 35 personas que provenían de 30 compañías diferentes.

Desde el principio, ya en el proceso de selección, tuvimos muy en cuenta que los candidatos encajasen en estos valores y comportamientos. Una vez incorporados, realizamos diferentes actividades para que se impregnaran de lo que significa para nosotros cada uno de estos comportamientos. Pero para mí, una de las partes más importantes es que los directores y managers lo demuestran en su día a día, liderar con el ejemplo es la clave.

**¿Cómo es su marca como empleador en nuestro país?**

Aún la estamos construyendo, somos muy "jóvenes". Trabajamos bastante las redes sociales y publicamos muchas de las cosas que hacemos por LinkedIn para que los posibles candidatos nos conozcan y se hagan una idea de cómo es ser empleado en Brown Forman y cómo es nuestra cultura.

**Trabajan para convertirse en el mejor lugar para trabajar y este año han recibido ese reconocimiento. ¿Cómo se concreta este objetivo? ¿Qué aspectos están priorizando?**

Era un reconocimiento que teníamos claro que reforzaría nuestra marca empleadora, ya que es un reconocimiento que te otorgan tus propios empleados. Como decía, en Brown Forman el empleado es muy importante y nos focalizamos en que sea lo más feliz posible trabajando con nosotros, aunque sé que suena utópico. Cuidamos mucho desde el paquete de beneficios hasta las políticas de *work life balance*.

Para mí, la clave de la relación entre empresa y empleados es la confianza. El mundo cambia muy rápido y hay que saber adaptarse; hoy en día puedes trabajar a cualquier hora en cualquier lugar dependiendo de la posición que tengas y lo importante es que se vean los resultados.

**¿Qué perfiles buscan cuando acuden al mercado laboral? ¿Cómo y dónde los encuentran?**

Cuando creamos la compañía hace tres años, contamos con la colaboración de diferentes empresas que nos ayudaron con la selección de los diferentes perfiles. Desde entonces, debido a la

baja rotación, la mayoría de los procesos los llevamos internamente. Donde mayor rotación tenemos, como la mayoría de las empresas, es en el área Comercial. Contamos con el soporte de un *hub* de Talent Acquisition ubicado en Londres y Sara (HR Specialist Spain) con amplia experiencia en selección.

Solemos publicar las ofertas en diferentes fuentes y hacer búsqueda directa. Creemos mucho también en las recomendaciones de nuestros empleados; ellos, mejor que nadie, saben si alguien va a encajar dentro de nuestra organización. Además, tenemos un programa interno que incentiva y premia dicha recomendación.

### ¿Qué criterios debe cumplir un candidato para sumarse a su proyecto? ¿Por qué tipo de formación y competencias están apostando?

Como comentaba anteriormente, el encaje cultural es lo más importante, personas que sientan nuestros valores y comportamientos como propios. Personas que sean embajadoras de nuestras marcas y campeonas en sus roles.

Buscamos a gente que tenga curiosidad por el negocio en general, ya que somos un equipo pequeño y creemos que todas las opiniones suman. Con adaptación al cambio, facilidad para trabajar en equipo y construir relaciones duraderas y valiosas.

### ¿Qué tipo de desarrollo de carrera pueden tener los profesionales en la organización? ¿Hasta dónde pueden llegar?

Siempre he sido una fiel defensora del desarrollo y el talento interno, en estos tres años de vida hemos realizado promociones internas y han sido los momentos que más feliz me han hecho.

Al ser una empresa multinacional, si el empleado tiene movilidad internacional, no hay límites para su crecimiento. Nuestro anterior CEO empezó como becario en la compañía y el actual lleva 23 años.

### ¿Cuáles cree que son las características de la gestión de personas en una compañía como la suya?

Nuestra estrategia es clara, creemos que acompañando a las personas para que saquen su máximo potencial conseguiremos que ellas crezcan como personas y profesionales y ello se verá reflejado en los resultados, como en la actualidad está pasando. Desde que lanzamos esta filial, hemos aumentado nuestra facturación en más de un 40 %.

### ¿Qué proyectos puestos en marcha desde RRHH recientemente destacaría?

En Brown Forman, creemos mucho en la diversidad y en la inclusión, desde el inicio de nuestra

## Nuestra cultura está marcada por los cinco comportamientos que la conforman: "Sé curioso, sé valiente, sé creativo, sé un campeón y sé colaborativo"

actividad creamos un comité de D&I para tratar temas que nos preocupaban dentro de este ámbito, pero este año hemos dado un paso más creando grupos específicos que dan soporte a colectivos minoritarios en el mercado laboral, como las mujeres, el colectivo LGBTQ+ y los *Young Professionals*. Estos grupos, que llamamos ERG (*Employee Resource Group*), proporcionan un sistema de apoyo y un foro positivo para el intercambio de información, el desarrollo profesional y personal, así como la educación y el intercambio de ideas sobre temas comunes de interés. Es increíble ver cómo los empleados sacan tiempo de su día a día para dedicarlo a estas iniciativas que son tan importantes ■



## Desde cerca

### ¿Qué es lo más importante que ha aprendido en su trayectoria?

Que con esfuerzo puedes conseguir lo que te propongas.

### ¿Cuál es el mejor consejo que le han dado?

Recuerdo perfectamente cómo siendo muy junior, mi primer director de Recursos Humanos me dijo: "Raquel, un día llegarás a ser directora de Recursos Humanos". Yo en aquel momento pensé: "Este hombre está loco". Pero creo que hizo que adquiriera mayor confianza en mis capacidades y aquí estoy.

### Si pudiera aprender algo nuevo, ¿qué sería?

Me encantaría aprender a tocar el piano, es una cosa que tengo pendiente, creo que debe ser muy relajante.

### Tres adjetivos que le definan

Organizada, resolutiva y curiosa.

### ¿Cuáles son sus destinos de vacaciones favoritos?

Sigo la máxima del Dalai Lama: "Una vez al año ve a algún lugar en el que nunca hayas estado antes".

Me encanta viajar, es una de mis pasiones, he visitado más de 40 países y me sería difícil quedarme con uno, aunque el lugar que más veces he visitado por placer y no por trabajo es Nueva York. Es una ciudad que a la mayoría de gente le resulta agresiva o agobiante, pero en mí tiene el efecto contrario, me relaja y siempre vuelvo con las pilas cargadas.

### ¿Cómo le gusta desconectar?

Depende, si tengo poco tiempo, qué mejor que un rato con las amigas para "arreglar el mundo" y olvidarnos de todo; si tengo unos días, escaparme a un lugar que no haya visitado.

### ¿Quién cocina en su casa?

Cada vez más yo, pero hasta hace poco me alimentaba gracias a las empresas de comida a domicilio.

### ¿Qué le hace reír?

Me suele costar bastante reír a carcajadas, pero a veces el humor más absurdo lo consigue.

### ¿Cuál es su serie o película favorita?

Siempre me han gustado las series policíacas o de tramas políticas.

### ¿Cuál es para usted el colmo de la felicidad?

Cualquier momento de los que paso con mi familia o mis amigos.