

---

# MAPFRE avanza en el desarrollo de su talento estratégico

---

**El talento es clave para diferenciarnos. La Iniciativa Estratégica de Gestión del Talento progresa en su implantación global: en 2016 se avanzó de acuerdo con lo planificado en las tres fases del proyecto. Más de 4.000 personas evaluadas, 10.000 pruebas realizadas, con más de 3.000 vídeo entrevistas. Todo con la misma metodología y criterios en todo el mundo.**

---

TEXTO **PABLO FUENTES**

---

En MAPFRE el talento es clave para diferenciarnos y seguir creciendo. Es esencial para abordar nuevos mercados y afrontar nuevos retos estratégicos de futuro, así como para garantizar el plan de relevo directivo. Por esta razón, la compañía está avanzando en la implantación global de la Iniciativa Estratégica de Gestión del Talento, cuyo sponsor es Elena Sanz, directora general de Recursos Humanos de MAPFRE.

En este contexto, y como te contamos en un reportaje anterior de *El mundo de MAPFRE*, la misión de Gestión del Talento es clara: identificar el talento estratégico en la compañía y desarrollar a las personas para impulsar nuestra estrategia en cualquier lugar y en cualquier momento.

Para lograrlo el proyecto se desarrolla e implanta en tres fases. En la primera de ellas el objetivo es

analizar las necesidades estratégicas del negocio a corto y medio plazo, con cada una de las áreas corporativas y países, para identificar los perfiles estratégicos necesarios. En la segunda etapa, la finalidad es identificar entre todos los empleados las personas más adecuadas para cubrir estos perfiles, poniendo el foco en criterios como desempeño, participación en planes de desarrollo y en proyectos estratégicos, capacidad de innovación y conocimiento experto, así como habilidades y motivación.

A continuación, los equipos de Recursos Humanos diseñan e implantan planes de desarrollo individuales para estas personas. Esta es la tercera fase del proyecto.

Durante 2016 y comienzos de 2017 Gestión del Talento ha logrado importantes avances en su des-

pliegue global: la primera fase está completada en todas las regiones, mientras que la segunda fase se encuentra ya al 85% de su desarrollo. Además, ya se trabaja en la tercera fase, con un grado de avance del 30%, y en determinadas unidades se ha empezado a comunicar los resultados a los participantes.

Este importante avance se ha sustentado en dos pilares fundamentales. En primer lugar, el intenso trabajo realizado por los distintos grupos de trabajo de Recursos Humanos en las regiones y países; segundo, la utilización de una misma metodología en todo el mundo, que se apoya en herramientas de información y colaboración transversales, y garantiza la objetividad en todas las regiones y países.

GESTIÓN DEL TALENTO SE **RENUEVA**  
**PERIÓDICAMENTE** PARA FACILITAR EL FLUJO  
DE TALENTO EN MAPFRE

Además, cabe destacar la implicación de los gestores de personas y la ilusión de los empleados que han participado en las pruebas.

El balance de esta labor es significativo. Más de 4.000 personas han sido evaluadas, a través de un proceso global e idéntico en todos los países, que consta de tres pruebas:

- Un test de fortalezas laborales.
- Un test de aptitudes.
- Una vídeo entrevista.

En total se han realizado más de 10.000 pruebas, incluyendo 3.000 vídeo entrevistas. En este reportaje hemos querido conocer la experiencia de algunas de las personas que ha participado en el proceso y han realizado las pruebas. Laura Fernández, de MAPFRE GLOBAL RISKS, Silvia Magaña, de MAPFRE RE, y José Manuel Carranza, de MAPFRE ESPAÑA, nos cuentan cómo han vivido su participación en la fase de evaluación de gestión del talento.

## FASES DE LA INICIATIVA ESTRATÉGICA DE GESTIÓN DEL TALENTO

### 1

ANALIZAR LAS NECESIDADES ESTRATÉGICAS DEL NEGOCIO Y DEFINIR LOS PERFILES NECESARIOS PARA ABORDARLAS

**FASE I COMPLETADA AL 100%**



### 2

IDENTIFICAR ENTRE TODOS LOS EMPLEADOS A LAS PERSONAS ADECUADAS PARA CUBRIR DICHOS PERFILES

**FASE II COMPLETADA AL 85%**



### 3

RECURSOS HUMANOS DISEÑA E IMPLANTA PLANES DE DESARROLLO PERSONALIZADOS

**FASE III AVANZADA EN UN 30%**



ES IMPORTANTE DESTACAR QUE ESTE AMBICIOSO PLAN DE GESTIÓN DEL TALENTO ABARCA A LOS **38.000 EMPLEADOS** DE LA COMPAÑÍA, Y QUE EN MAPFRE **EL TALENTO ESTÁ EN TODOS**. EN ESTE CONTEXTO, GESTIÓN DEL TALENTO SE CONSOLIDA COMO UN **PROCESO CONTINUO** EN MAPFRE, CON EL OBJETIVO DE FACILITAR EL FLUJO DE TALENTO EN LA COMPAÑÍA DE FORMA CONSTANTE



**ELENA SANZ** destaca que “en un entorno complejo, MAPFRE aborda nuevos retos llenos de oportunidades, y el talento de las personas de la compañía es fundamental para afrontar estos desafíos». Por esta razón, añade, “es muy importante que la Iniciativa de Gestión del Talento avance con rapidez y agilidad, y en este sentido podemos estar satisfechos. No obstante, aún queda mucho trabajo por hacer para desarrollar nuestro talento estratégico y ponerlo al servicio del negocio».



#### **LAURA FERNÁNDEZ**

“Participar en las pruebas ha supuesto una gran motivación, y las afronté con entusiasmo e ilusión”.

“Participar en la Iniciativa de Talento Estratégico ha supuesto una gran motivación, satisfacción y refuerzo del compromiso con MAPFRE.

Afronté las pruebas con gran entusiasmo e ilusión ante una perspectiva de futuro plenamente enriquecedora, tanto desde un punto de vista profesional como personal.

Definitivamente uno de los mayores valores de la compañía son las personas que con su talento construyen MAPFRE”.

**MAPFRE GLOBAL RISKS**



#### **JOSÉ MANUEL CARRANZA**

“La experiencia fue muy positiva, espero que este tipo de pruebas pasen a formar parte de nuestra cultura”

“Afronté las pruebas con ilusión y cierta incertidumbre. En la prueba de fortalezas laborales, intenté que mis respuestas reflejasen con sinceridad mi personalidad. La de fortalezas swift fue todo un reto; habría querido tener algo más de tiempo, pero comprendo que también eso es algo que se evalúa.

La vídeo entrevista, fue algo novedoso para mí. Valoro positivamente que Recursos Humanos apueste por las herramientas que ofrece el mundo digital para conocer a sus empleados de una forma más cercana y darles la oportunidad de expresarse. En conjunto la experiencia fue muy buena. Espero que en un futuro este tipo de pruebas pasen a formar parte de nuestra cultura y que muchos empleados puedan tener la misma vivencia”.

**MAPFRE ESPAÑA**



#### **SILVIA MAGAÑA**

“Me sentí orgullosa porque puedo aportar al futuro de la compañía; las pruebas no fueron fáciles, pero me han servido para mejorar”

“Me sentí orgullosa de ser seleccionada en una iniciativa tan relevante como Gestión del Talento, por tener la oportunidad de participar en el emocionante futuro desarrollo de nuestra compañía, de poder aportar mi granito de arena.

Las pruebas realizadas no fueron fáciles, pero me han servido para concienciarme en superar mis puntos débiles y al mismo tiempo aprovechar y consolidar en qué sobresalgo para continuar mi camino con MAPFRE, donde este proyecto me lleve”.

**MAPFRE RE**

