



M. DE. P.

JUAN SOTO, PRESIDENTE DE HONOR DE HEWLETT PACKARD

## «El verdadero talento es aquel que está orientado a la acción»

L. DE C.

Juan Soto, presidente de honor de Hewlett Packard dio comienzo a la entrega del primer Premio Hudson-Infoempleo.com al mejor Director de Recursos Humanos con una declaración de honestidad. «No entiendo la razón por la que me han invitado a presidir este acto porque no hay nadie en España que más talento haya perdido», confiesa Soto quien reconoce, no sin cierto orgullo, que su empresa ha sido la cuna de grandes profesionales que, tras abandonar HP, han ocupado cargos de relevancia en más de 40 compañías, muchas de ellas multinacionales líderes en su sector.

Soto habló de una política de recursos humanos en la que el cambio de funciones y la promoción interna consiguió un «superávit de talento» que «hizo suya la frase "de fuera vendrán que malo te harán"» y que prefería que «el vaso rebosara de talento, y parte se escapara, a que sólo nos quedáramos en los posos». Una auténtica confesión que demuestra que la alta rotación de HP, superior al 10%, era un efecto colateral de una gran apuesta por el talento: «Lo normal es un máximo del 7% y un mínimo del 4%. Porque, por un lado, debemos ser competitivos y, por otro, es inevitable equivocarse en el proceso de selección y tener un porcentaje de personal cualificado al que le hagan ofertas que "no pueda rechazar"».

### El talento de la acción

Ya centrado en la temática de esta primera convocatoria del Premio Hudson-Infoempleo.com, Soto quiso hablar de talento, pero no en *commodities*, como denominó a los habituales lugares comunes con los que muchos lo asocian —«hasta ahora lo que he escuchado son malas definiciones de talento»— y prefirió decantarse por un concepto que se basa más en la predisposición al crecimiento que en la experiencia o el saber: «Talento es la capacidad del empleado de hacer compañía. La clave está en el contenedor y no en el contenido.

En él lo más importante es la destreza y no su conocimiento, lo que puede llegar a ser...».

Pero la anterior definición de este experto empresario sólo acababa de empezar, porque en este concepto reside también la fórmula de su desarrollo: «El verdadero talento es el orientado a la acción. Le gusta lograr y conseguir, medirse contra desafíos con la libertad que le otorgan sus superiores. Una labor basada en la comunicación y el trabajo en equipo del que pueda aprender y crecer en responsabilidad y compensación económica». Una regla que invita al jefe a apostar por el talento sin la supervisión constante e, incluso, sin el impulso, porque para Soto, «la motivación reside en el talento. Él solo dispone de la inquietud suficiente para seguir adelante y desarrollar nuevas ideas».

**«Lo más importante es la destreza, y no el conocimiento.**

**Lo que se puede llegar a ser»**

Y he ahí la tercera clave del talento para Juan Soto, una capacidad que necesita margen de error porque «al talento no le basta con la búsqueda de la excelencia en la ejecución». «Cuántas empresas se han estancado porque su búsqueda de la perfección en la acción les ha impedido crear y han tenido que recurrir a otras, más pequeñas, *start ups*, para que desarrollen nuevos productos y servicios», reconoce Soto.

Por eso, el ex presidente de Hewlett Packard insiste en el papel, y sobre todo, la responsabilidad del superior en el desarrollo —que no motivación del talento—: «Hay que dejarle actuar con libertad y confianza, y tratarle como un pura sangre, no con la ficción de las palabras, sino con los hechos», concluye.



Juan Soto, presidente de honor de Hewlett Packard; Tomás Pereda, director de RR.HH. de Hertz; Guillermo Madamé, director, consejera delegada de Hudson España; Miguel Ruiz Arriazu, director de RR.HH. de Sanofi Aventis; Lusia Orlando, directora de RR.HH. de Coca Cola, y Jorge Cagigas, ex director de RR.HH. del Grupo Rayet y presidente de Fundipe. /

PREMIO HUDSON INFOEMPLEO.COM AL MEJOR DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS

## Un reconocimiento para los expertos en personas

LA ENTREGA, QUE REUNIÓ A LOS MEJORES EXPERTOS EN RECURSOS HUMANOS, TUVO COMO PROTAGONISTA LA RETENCIÓN DEL TALENTO

Laura de Cubas

El pasado martes tuvo lugar, en la biblioteca de Vocento, la ceremonia de entrega del Premio Hudson-Infoempleo.com al Mejor Director de Recursos Humanos 2007, una iniciativa con la que se quiere reconocer la importancia de la labor de estos profesionales en la gestión y éxito de la empresa. «En lo que se refiere a políticas de capital humano —comentó Montserrat Luquero, consejera delegada de Hudson España, durante la presentación del acto— siempre se tiende a premiar al presidente. Y sí, él marca la gestión de los recursos humanos, pero son el director de este área y su equipo los que lo ponen en marcha. Por eso, es justo dar notoriedad a su tarea, sobre todo a la de aquéllos que trabajan en las eternamente olvidadas, las empresas de entre 100 y 1.500 empleados».

El mismo trabajo de los más de 40 expertos que presentaron su candidatura al premio en noviembre y que, tras varias fases de entrevistas por parte de un jurado compuesto por los principales expertos en la materia, ya tiene ganador: Lusia Orlando, directora de Recursos Humanos del Grupo SM. Su labor, al igual que la de los finalistas, Mariano Ballesteros, de Europcar; Juan Carlos Cantero, de Schweppes, y Ana García, de Informa, ha cumplido con sobresaliente la misión del premio que en ésta, su primera convocatoria, tenía como objeti-

Montserrat Luquero  
CEO de Hudson España

**«El presidente marca la gestión, pero son el director de RR.HH. y su equipo los que la ponen en marcha»**

vo dar prioridad a la búsqueda de nuevas fórmulas para retener el capital humano.

### Un jurado con talento

Para llegar a esta terna finalista, el jurado desempeñó un papel fundamental durante todo el proceso de selección aportando su experiencia y conocimientos, tal y como demostraron las intervenciones durante el acto.

Para Jorge Cagigas, ex director de Recursos Humanos del Grupo Rayet y presidente de Fundipe, «retener es un verbo en movimiento que parece ser un proceso y un fin en sí mismo pero, en realidad, es un objetivo». Por eso, en su opinión, más que éste, el principal reto de estos expertos es el desarrollo, cuyas principales herramientas son «la motivación y el compromiso recíproco, un jefe inspirador, entusiasmado e informado, las oportunidades de carrera y la buena reputación de la compañía». Un humanismo en el que también encontramos a Blanca Gómez, directora de Recursos Humanos de Coca-Cola, quien durante su intervención prefirió abordar estos retos desde un punto de vista «menos técnico» ya que «no es la gestión la que retiene al talento, sino las personas que trabajan con pasión, alegría, honestidad, generosidad y respeto».

### Los tres finalistas y sus retos

► **Mariano Ballesteros, director de Recursos Humanos de Europcar:** «Debemos ser un socio más del negocio, impulsores de la innovación y saber gestionar la diversidad».

► **Juan Carlos Cantero, director de Recursos Humanos de Schweppes:** «Nuestro reto es ge-

nerar y saber gestionar el compromiso mediante un liderazgo adecuado».

► **Ana García, directora de Recursos Humanos de Informa:** «Los profesionales del sector debemos estar involucrados en el negocio, sus líneas estratégicas y ser parte del comité de dirección».