



Como una oportunidad profesional y un reto personal, así, desde esta doble dimensión, afronta Almudena Capell su “aventura americana”. Se trasladó hace poco más de un año a EE.UU., concretamente a Chicago, para asumir el puesto de Organization & Talent Development Manager de Software en General Electric Healthcare, tras ejercer durante 3 años como HR Manager para Iberia, y, de momento, asegura estar disfrutando mucho del dinamismo y el nivel de oportunidades y experiencias que le está brindando el país y su nuevo rol.

[ **CHICAGO** / USA ]



# Almudena Capell Arrieta

Organization & Talent Development Manager  
Software de **GENERAL ELECTRIC HEALTHCARE**

**CAMILLA HILLIER-FRY**  
Socia de PeopleMatters.

**Camilla Hillier-Fry:** General Electric Healthcare es una compañía muy conocida. ¿En qué países opera en la actualidad?

**Almudena Capell:** Sí, es muy conocida. Es una compañía con una excelente reputación debido a que, a pesar de tener casi 140 años, ha conseguido reinventarse y seguir siendo una empresa puntera en tecnología en una variedad de industrias. Actualmente opera en más de 170 países en todas las regiones del mundo. La central está en EE.UU. y es la región más importante en cuanto a facturación y número de empleados.

**Desde EE.UU., ¿qué países y qué plantilla gestiona usted?**

**A.C.:** Como Organization & Talent Development Manager de Software doy apoyo a 4.500 empleados en 43 países.

De la plantilla que usted gestiona, ¿aproximadamente cuántos son expatriados versus locales?

**A.C.:** 6

¿Y cuál es la composición del equipo de RR.HH.?

**A.C.:** Hay un director de Recursos Humanos, 5 HR Business Partners y un total de 15 personas en el equipo.

¿Cuánto lleva en el cargo y qué le llevó a trasladarse a otro país?

**A.C.:** Llevo algo más de un año y el motivo por el que me he trasladado es, por un lado, la promoción y, por otro, la oportunidad de vivir fuera de España.

¿Cuáles son los mayores atractivos de su posición actual?

**A.C.:** El mayor atractivo es la visibilidad, los proyectos que estoy llevando

a nivel global y la capacidad de tomar decisiones de alto impacto en un elevado número de personas.

**¿Y los mayores retos?**

**A.C.:** El mayor reto para mí es la integración cultural, lograr entender mejor las diferencias pero sin perder mi cultura española.

**¿Qué objetivos se ha marcado?**

**A.C.:** Seguir aprendiendo, aportando valor en el día a día, ofrecer distintos puntos de vista, tener capacidad de influencia a todos los niveles.

**¿Es su primera experiencia laboral fuera de España?**

**A.C.:** No, hace 18 años estuve ya trabajando en Nueva York.

**Explíquenos brevemente su trayectoria anterior.**

**A.C.:** Desde 2007 he sido directora de RR.HH.; primero en Oracle, durante 4 años y luego en GE Healthcare durante 3, hasta mi traslado a EE.UU.

**¿Qué representa este puesto en su carrera profesional?**

**A.C.:** Este puesto representa una promoción para mí porque es una posición global, basada en los *headquarters* de este negocio en EEUU, y con un nivel de dificultad e impacto mucho mayor. Además, me permite explorar otras formas de trabajar y me aporta la necesidad de adaptarme a otra cultura donde las expectativas son diferentes.

**¿Se considera un directivo internacional o se plantea volver a España después de esta estancia?**

**A.C.:** De momento estoy muy contenta en EE.UU., tanto a nivel personal como profesional, por lo que no me planteo volver en el corto-medio plazo.

**¿Qué es lo que más le ha llamado la atención del país y como lo describiría como lugar para trabajar y vivir?**

**A.C.:** Es un país muy dinámico, con una excelente cultura de servicio al cliente, pero donde hay que pagar por cosas que en Europa son gratuitas. Para trabajar y vivir es un lugar excelente, con un nivel de vida muy alto, muchas oportunidades, excelente educación y muy seguro.



**¿Cómo definiría el "estado de la función" de RR.HH. en EE.UU.?**

**A.C.:** Está altamente profesionalizada y es muy valorada a diferencia de otros países.

**¿Dónde están las principales áreas de actuación (atracción de talento, desarrollo, gestión del compromiso, etc.)?**

**A.C.:** Las principales áreas de actuación son la atracción del talento y el desarrollo.

**¿Qué prácticas de RR.HH. destacaría como positivas o relevantes, qué "exportaría" a España, y, a su vez, qué políticas, aspectos de gestión de personas "importaría" de España?**

**A.C.:** Exportaría la gestión del talento, el dinamismo del mercado y la cultura de orientación a resultados. Importaría de España las relaciones entre compañeros y la humildad.

**La experiencia internacional aporta muchos aprendizajes, ¿qué lecciones ha aprendido en este tiempo?**

**A.C.:** A trabajar de forma diferente, a emplear más tiempo en realizar los proyectos, a desarrollar una red de

contactos, a tener 100% de foco en el trabajo.

**¿Algún error que ha cometido y que le ha brindado la oportunidad de aprender?**

**A.C.:** Ser demasiado directa en la comunicación.

**¿Qué cualidades necesita un Director de Recursos Humanos para ser eficaz en otro país?**

**A.C.:** Liderazgo, flexibilidad, capacidad de adaptación, humildad.

**Se dice que las experiencias nuevas enriquecen a las personas ¿cómo le ha enriquecido a Usted, tanto profesional como personalmente?**

**A.C.:** Me ha hecho crecer como profesional, me ha aportado otra perspectiva, me ha sacado de mi zona de confort. A nivel personal, nos ha unido más todavía como familia y hemos compartido muchas nuevas experiencias.

**Si pudiera dar sólo un consejo a un Director de RR.HH. que empieza a trabajar fuera de España, ¿qué le diría?**

**A.C.:** Que tenga la mente muy abierta. ]