



Guayente Sanmartín,

WW VP & GM, Large Format Design Business de **HP**

La innovación en la empresa no se puede entender si no hay diversidad

Con más de 2.300 personas en plantilla de más de 60 nacionalidades diferentes, en HP saben que es esa diversidad, en todos sus ámbitos, lo que impulsa la innovación en la compañía. Guayente Sanmartín explica que en su negocio las personas son lo primero y, por eso, uno de sus principales retos es entender al empleado y sus necesidades como elemento que potencie su compromiso; además de apostar por que el área de gestión de personas sepa segmentar para comunicar mejor, para conocer mejor al talento y, por tanto, innovar para atraer a los mejores y hacerles crecer a la vez que crece la compañía.

¿Qué peso tienen las personas para su negocio?

Ningún negocio sería nada sin las personas, siempre van primero. *People First* es mi lema, y así lo aplico en todo lo que hago. Por ejemplo, cuando hacemos comunicaciones de resultados de trimestre, siempre empezamos por el apartado Personas: agradecimientos, bienvenida a nuevos empleados, visibilidad de logros importantes y, luego, seguimos con los resultados.

¿Cuáles son los principales desafíos de gestión de las personas y su talento?

Creo que uno de nuestros principales retos es entender a los diferentes empleados y sus necesidades. Además, queremos hacer crecer el compromiso "auténtico" y saber manejar la diversidad de verdad, con inclusión real de diferentes estilos de trabajo.

¿Qué papel juega su director de RRHH? ¿Forma parte del Comité de Dirección de la compañía?

De entrada, creo que RRHH debería cambiar de nombre y pasar a llamarse EED (*Employee Experience Design*). Es un rol que debería estar en constante transformación, igual que las empresas, los negocios, los mercados, el mundo. Si a nivel de negocio hemos pasado de "manejo de producto" a "experiencia del cliente", por qué no hacemos lo mismo con los empleados y pasamos a esa experiencia del empleado que mencionaba, donde sepamos segmentar, para comunicar mejor, para conocer mejor a nuestro talento y, por tanto, innovar para atraer a los mejores y hacerles crecer a la vez que crecemos nosotros como compañía.

¿Cómo definiría a la plantilla de su compañía?

La mejor, he dado la vuelta al mundo y puedo confirmarlo. Nuestra plantilla está comprometida, altamente preparada y tiene una gran capacidad de adaptación.

Además, tenemos la suerte de contar con mucha diversidad: en Barcelona tenemos más de 60 nacionalidades diferentes y un 25 % de mujeres ingenieras.

¿Cuáles son los valores que persiguen en sus empleados?

Creo que son exactamente los valores de la cultura HP los que nos han hecho llegar donde hemos llegado después de 80 años: confianza y respeto; hacer que cada persona, no importa su rango, posición o experiencia, sienta que tiene algo con lo que contribuir; conseguir resultados a través del trabajo en equipo; crear y desarrollar innovación con sentido, con proyectos que impactan la sociedad, que transforman el mundo; integridad absoluta, ya que fomentamos un entorno de trabajo

dial de dos negocios, pero acoge unos diez negocios más de diferentes ámbitos de responsabilidad. Actualmente, tenemos una plantilla de unos 2.300 empleados y, debido a la constante transformación de todo lo que nos rodea, cada vez necesitamos perfiles más especializados. Por ejemplo, todo lo que tiene que ver con el desarrollo de *software* o análisis del Big Data son especialidades muy demandadas a nivel global y, en particular, en Barcelona.

También nos faltan más mujeres en áreas técnicas. No podemos entender la innovación sin diversidad y las habilidades que ellas aportan a los equipos son esenciales. Sabemos que el problema es que no están en las universidades y en este sentido participamos en muchas iniciativas para dar visibilidad a mujeres referentes en este ámbi-

Nuestra plantilla está comprometida, altamente preparada y tiene una gran capacidad de adaptación

abierto, honesto y directo. Y el último, que añadimos ahora, y es *Growth Mindset* siempre, todos podemos y debemos seguir creciendo.

¿Son una empresa en transformación?

Siempre estamos en transformación. Como decía Heráclito: "Lo único constante en la vida es el cambio." Lo único que mantenemos siempre inamovible es nuestra identidad, nuestros valores. El mundo cambia y nosotros hemos de adaptarnos, pero siempre respetando nuestros valores.

¿Es difícil encontrar los perfiles que necesitan?

HP Barcelona tiene la suerte de ser un centro de referencia en innovación e ingeniería. Es la sede mun-

to entre las niñas y así inspirarlas a que vean la ingeniería como una carrera de futuro. Por ejemplo, la Women Network de HP tiene una comisión de trabajo específica que se llama STEM for Girls que de la mano de más de 30 ingenieras organizan todo el año actividades con alumnas, profesores y familias para romper los estereotipos que hay alrededor de las carreras STEM. También estamos en el programa Inspira de la Universidad de Deusto, participamos en el Technovation cada año, el Hour of Code, el HP CodeWars, etc.

¿Cómo está la guerra por el talento en su sector?

Las especialidades como Ingeniería de *Software* están muy demandadas por todas las empresas.

peplematters

Serrano, 21 - 28001 MADRID - Tel.: 91 781 06 80
www.peplematters.com



Creamos valor, creamos futuro... desde las personas

No solo las tecnológicas. Todas las empresas quieren entender qué hacer con todos los datos que consiguen de sus clientes, ver cómo crear nuevas aplicaciones, soluciones, productos gracias a esa información y para poder entenderla bien necesitan profesionales de ese ámbito.

¿Les preocupa el envejecimiento de los equipos?

Solo las organizaciones diversas son las que sobrevivirán. Y cuando hablamos de diversidad, el *mix* generacional es parte de ella. Necesitamos empleados que sepan resolver problemas complejos, con pensamiento crítico, que puedan aportar puntos de vista diferentes desde grados de experiencia y conocimientos diferentes. En este sentido, por ejemplo, tenemos un *Business Impact Network*, grupo de interés creado por los empleados más jóvenes, cuyo principal objetivo es conseguir ese intercambio de conocimiento y experiencia entre las diferentes generaciones y al que ahora se ha unido un equipo llamado "Forever Young", que, precisamente, aporta los conocimientos y experiencia de esas otras generaciones.

Ha comentado que son una empresa diversa.

¿Buscan proactivamente esta diversidad?

Operamos en más de 170 países, por lo que debemos ser tan diversos como lo son nuestros clientes o no podremos ofrecerles lo que necesitan. En el centro de Sant Cugat, tenemos empleados de más de 60 nacionalidades distintas y, a nivel de género, estamos trabajando para lograr paridad.

Además, en HP Barcelona tenemos seis *Business Impact Networks*, que se organizan alrededor del área de *Diversity and Inclusion: Women, Generations, LGTBI, Multicultural y Disabilities*. Todos son muy activos. Un informe de Deloitte de hace unos años apuntaba que cuando los empleados saben que su organización está comprometida con la diversidad y la inclusión, aumenta su habilidad para innovar un 83%. Somos una empresa que hace innovación, y sin diversidad no hay innovación.

¿Hay compromiso con el proyecto empresarial?

Cada año organizamos una encuesta de clima, que nosotros llamamos *Voice Insight Action (VIA)* que

mide el nivel de compromiso del empleado con la empresa, con sus líderes y con el proyecto empresarial. El índice de compromiso resultante de cada año es muy alto. Tenemos el compromiso real de ver qué funciona y qué no y activamos un plan detallado cuyo progreso medimos mensualmente.

¿Son proactivos sus empleados?

Totalmente y, de hecho, es intrínseco a nuestra cultura empresarial. Nosotros fomentamos un entorno de trabajo abierto, honesto y directo, que fomenta la innovación a todos los niveles, desde las más de 150 patentes que se generan cada año en el laboratorio

hasta cambios de proceso que han surgido de ideas propuestas por los mismos empleados.

¿Cómo promueven el bienestar de sus personas?

Primero, mi misión es *People First* y por eso nuestro plan anual tiene cuatro iniciativas de Negocio y cuatro de *People* y Cultura. El bienestar en el trabajo incluye desde el espacio para trabajar, la calidad con la que puedes hacerlo, la sensación de que estás innovando y sentir que estás creciendo; que tienes una visión clara del futuro del negocio, lo entiendes, y cómo cada uno podemos contribuir a que sea un éxito. A parte, y de los BIN, en el centro de HP Barcelona tenemos un *Sports & Leisure Club*, también liderado por empleados, con más de 40 actividades diferentes, tenemos de todo, desde yoga y meditación a flamenco, espacio exterior e interior para las actividades, comedor con nutricionistas o servicio médico.

¿Qué buscan en la aportación de una consultora de Recursos Humanos?

Hemos contratado consultoras para proyectos específicos donde necesitábamos tener una visión exter-

na. Por ejemplo, realizamos un proyecto hace un par de años para el desarrollo del talento directivo.

¿Podría destacarnos alguna práctica en relación con la gestión de personas de la que se sientan especialmente orgullosos?

Me siento especialmente orgullosa de todas las actividades de *employee engagement* que se organizan en el centro de HP en Sant Cugat. Tenemos una persona con un pequeño equipo dedicada a organizar todo el año actividades para los empleados que van alrededor de las tres áreas de Sostenibilidad: *People, Planet & Community*. En

Participamos en muchas iniciativas para dar visibilidad a mujeres referentes en este ámbito entre las niñas e inspirarlas

la parte de *People*, por poner un ejemplo, tenemos los BIN, actividades como la *Growth Mindset Week* para fomentar la formación y ayudar en el crecimiento profesional, charlas inspiracionales alrededor de temas de interés, etc. En *Planet*, tenemos un grupo que realiza actividades todo el año para conseguir que nuestro centro sea el más sostenible de HP en el mundo y concienciar a todos de la importancia de proteger y defender el planeta. Y en Comunidad, organizamos eventos de voluntariado corporativo donde todo el mundo participa.

¿Cómo ve la gestión de Personas en su industria en el futuro? ¿Se necesitarán más o menos profesionales que ahora, haciendo cosas distintas?

Seguimos atentamente la evolución de las tendencias en el mundo laboral, en la sociedad y tenemos claro que, en poco tiempo, más de un tercio de las habilidades que hoy creemos que son esenciales en nuestros equipos de trabajo habrán cambiado.

Leía el otro día un informe que decía que pronto solo seremos tan buenos como las habilidades que tengamos. Evidentemente, lo que nos dicen estos informes es que el crecimiento más fuerte será en habilidades tecnológicas, pero también nos dice que las mal conocidas como *soft skills* se convertirán en las *hard skills* y serán las más deseadas en cualquier organización.

Las empresas que no se sepan adaptar a estos cambios no encontrarán talento o no retendrán el que ya tienen. Hemos de mantener una mente abierta para aceptar el cambio constante y la formación continuada y saber reaccionar con agilidad y rapidez para ayudar a nuestros empleados, y a nosotros mismos, a seguir creciendo.

Precisamente, sobre este tema estamos dedicando las actividades de *People* de este año 2020: *The skills for the future of Work* y vamos a hacer conferencias y talleres sobre por qué esto es importante, cuáles son estas *skills*, y cómo hemos de cambiar nuestra mentalidad para estar siempre dispuestos a seguir aprendiendo.

Este es un trabajo de todos y que hemos de hacer juntos ■



Guayente Sanmartín junto a Alfonso Jiménez, socio de honor de PeopleMatters