

ENTREVISTA A JUAN LLIMONA, AD-1 SEVILLA 2005,
PRESIDENTE DE DOPP CONSULTORES

«Procuramos a nuestros clientes los recursos que necesitan y al mismo tiempo, que aumente la capacidad de los que ya tienen»

Mamen Gómez
cgomez@santelmo.org

Juan Llimona, Presidente de Dopp Consultores, es Ingeniero Industrial Superior y Diplomado en Dirección de Empresas por el Instituto Internacional San Telmo. Su trayectoria ha estado ligada siempre a las áreas de Recursos Humanos y Organización. Ha sido Profesor del Departamento de Organización de la Escuela Técnica Superior de Ingenieros Industriales de Sevilla y, desde 1971, incorporado a Dopp Consultores. Es además promotor de la Plataforma 2i que tiene como objetivo impulsar la innovación en las empresas españolas, y fundador de IND Consultores -Innovación y Nuevos Desarrollos S.L.-. A lo largo de su trayectoria profesional ha participado en importantes procesos planificados de cambio empresarial y desarrollo de recursos humanos en nuestro país.

En el escenario económico actual, caracterizado por grandes cambios, el eje principal de toda organización son las personas que la componen. Cada vez más, las empresas son conscientes de que la clave del éxito radica principalmente en la gestión de sus recursos humanos. Por lo tanto, no es de extrañar que en un contexto tan cambiante contar con un equipo de recursos humanos capacitado y altamente motivado se convierta en objetivo principal.

Consciente de la importancia de este factor, Juan Llimona vio muy clara cual era su vocación. De este modo, este hijo de Guardia Civil, nacido en Fuente de Cantos, criado en Huelva y afincado en Sevilla, conoció el mundo de los RR.HH de manos de Jaime Fernández Castellar, profesor de la Facultad de Ingenieros Industriales de Sevilla,

donde cursó esta carrera. En este sentido, Llimona añade: "debido al flechazo que sentí con la asignatura que Jaime Fernández me impartía, comencé a hacer prácticas en Dopp, donde él era presidente. Cuando terminé Ingeniería tuve que decidir entre hacer la especialidad de Química Industrial o dedicarme a los Recursos Humanos. Creo que acerté porque es un campo precioso donde ya he cumplido 40 años. Una vez aquí, creo que confiaron mucho en mí y relativamente pronto comencé a ser, en el año 74, Director General de Dopp Consultores".

Una empresa en crecimiento

Desde 1963, Dopp Consultores viene compartiendo su saber hacer con un gran número de empresas y organizaciones.



La clave competitiva diferencial de una empresa, más que el propio capital, los recursos financieros o tecnológicos, son los recursos humanos

que en la actualidad es una de las empresas más destacadas y prestigiosas de la mitad sur de España y posiblemente, por las dimensiones de facturación, una de las dos mayores de España, sin olvidar que es de capital 100 por 100 español en el área de los recursos humanos y organización."

Buscando al candidato que mejor se adecue

Para Juan Llimona la clave competitiva diferencial de una empresa, más que el propio capital, los recursos financieros o tecnológicos, está en los recursos humanos. Por ello, Dopp Consultores es para la mayor parte de sus clientes un asesor estratégico, gracias a su modelo de colaboración profesional. Por una parte, porque desarrolla soluciones muy compartidas y a la medida de las necesidades de éstos, integrando todas las competencias especializadas que cada caso requiere. Por otra, poniendo en práctica un estilo de relación profesional caracterizado por la proximidad, la dedicación y el compromiso con los proyectos que le son confiados. "Procuramos que nuestros clientes tengan los recursos que necesitan y al mismo tiempo, que aumente la capacidad de los que ya tienen, y para esto tenemos una potente división de formación y desarrollo".

Por otra parte, avala que en la búsqueda de jóvenes talentos, "el candidato perfecto no existe, aunque sí existen muy buenos candidatos". No obstante, comenta que

Actualmente cuenta con un equipo humano de más de 100 personas dividido entre sus oficinas de Madrid y Sevilla y con proyectos para abrir una tercera en Barcelona. Además, trabajan en Europa con muchas empresas y son miembros fundadores del Consorcio Europeo de Empresas de Búsqueda, Selección y Evaluación. En esta línea, Juan Llimona afirma que "Dopp nació en un periodo donde había unas se-

rias dudas, estábamos en el proceso de industrialización y automatizaciones en el que se pensaba que el hombre iba a quedar alienado. Esto hacía que hubiera una cierta inquietud ideológica, pero, incluso en ese momento, era una empresa pequeña pero matona. Teníamos unas bases profesionales, unos contenidos y unos fundamentos muy importantes y profundos que hicieron que nos fuera bien. Tanto es así,

para que un candidato sea considerado como "muy bueno" por la empresa ha de reunir tres requisitos. "En primer lugar, ha de encajar bien en el cuadro de valores de la empresa, en su cultura, en definitiva, que se integre. En segundo lugar, es muy importante que tenga capacidad para cumplir con el encargo profesional de la compañía y en tercer lugar, que tenga otras posibilidades, porque los encargos cambian, las empresas cambian, y un buen candidato ha de adecuarse al cambio"

En cuanto a si han variado los aspectos de búsqueda de talentos a lo largo de los años, señala que "ahora somos diferentes; antes se valoraba mucho el conocimiento y la especialización a un trabajo, a unas funciones. Hoy se valora mucho más un saber diferente, ya que lo que realmente se valora es la capacidad de gestionar el conocimiento que tiene una persona. Es como si la empresa de antes fuera una empresa *que hace* y hoy es una empresa *que sabe y que cambia*" Sin embargo, los idiomas siguen siendo algo imprescindible a la hora de buscar un buen candidato. "Se valora mucho el conocimiento de diferentes idiomas como el francés, inglés, alemán e, incluso árabe o chino. El lenguaje es la herramienta que permite gestionar el conocimiento. "Además afirma que ya no es tan importante la personalidad del individuo como sus competencias". La personalidad descrita así, psicológicamente, es menos importante que las capacidades descritas en forma de competencias. A mi me da igual que una persona sea o no introvertida, lo importante es que sea competente." concluye.

Son muchas las horas que Dopp pasa analizando a los candidatos y donde el "currículum" también juega un papel muy importante. "Estudiamos los "currículums" muy detenidamente. Nos interesa cómo ha estudiado, cuándo ha estudiado, en qué ha sido bueno, en qué ha sido malo, cómo se organizaba para estudiar, cómo estudiaba, ¿es un hombre cuyos resultados académicos los valora, o no los valora?, ¿es un hombre que entiende que un certificado aca-

démico y las notas valen o no valen?, ¿es una persona cuyos resultados son más fruto de la inteligencia o del trabajo?,...todas estas cuestiones que pueden surgir, hace falta verlas detenidamente, por lo que hablamos mucho tiempo exclusivamente de los estudios"

Un proyecto innovador: La plataforma 2i

Inculcar en las empresas la cultura de la innovación y aportar claves sobre cómo gestionarla fue el objetivo con el que Juan Llimona junto a Juan Lucas Retamar, consultor asociado de Dopp, y Jesús Nebreira, Director General de Nynco Consultores crearon en 2005, la plataforma 2i.

Sus participantes son un grupo selecto de empresas innovadoras con vocación de liderazgo, que desean trasladar a la sociedad su imagen como tales, y profundizar en la cultura y práctica de la innovación a través del conocimiento mutuo, el debate y

la reflexión sobre las propias experiencias innovadoras. Entre estas empresas se encuentran: Dopp Consultores, Persan, Sadiel, Brenntang, Huntsman Tioxide, Grupo Joly, Cunext, Fuertes Hoteles, Grapesa, Sánchez Romero Carvajal y USP Clínica Sagrado Corazón.

Para Llimona la innovación continúa siendo la gran asignatura pendiente del tejido empresarial andaluz y mantiene que la empresa que no innova desaparecerá. Por ello, quieren trasladar a las firmas andaluzas, mediante esta plataforma, experiencias innovadoras, comunicar a la sociedad que hay empresas que se preocupan por innovar e implantar la mentalidad de la innovación. "El nivel de vida de Andalucía está subiendo, pero ¿cómo es de sostenible este crecimiento? Todos los países occidentales, para poder mantener su alto nivel de vida, van a tener que buscar continuamente más valor añadido y eso sólo lo da la innovación. Una empresa que no consigue innovarse muere."

