

**Marcos de Quinto,
presidente de Coca Cola Iberia**

**“Una gran empresa no
se puede dirigir con el
orden y mando”**

El presidente de Coca Cola Iberia, Marcos de Quinto, dialoga con Capital Humano y desvela la fórmula para dirigir un ejército de 200 personas: “La clave está en saber rodearse de profesionales de primer nivel en cada una de las áreas, darles la autonomía necesaria para tomar las decisiones y actuar como un director de orquesta”.

Mario Zóttola, Director de MZ Asesores de Comunicación y Analista de Técnicas de Venta



COMENTE ESTE
ARTÍCULO EN

www.capitalhumano.es

FICHA TÉCNICA

Autor: ZÓTTOLA, Mario.

Título: Marcos de Quinto, presidente de Coca Cola Iberia: "Una gran empresa no se puede dirigir con el ordeno y mando".

Fuente: Capital Humano, nº 251. Febrero, 2011.

Resumen: Capital Humano ha dialogado con Marcos de Quinto, presidente de Coca Cola Iberia y uno de los ejecutivos más importantes de España, para conocer cuál es su fórmula, cuáles sus secretos, qué estrategias aplica en el día a día, para conseguir que su empresa sea una de las más populares, más queridas y más consumidas en nuestro país. Y todo ello, con una sonrisa.

Descriptores: Liderazgo / Gestión de RR.HH. / Innovación / Clima Laboral

ENTRE
VISTA



Marcos de Quinto tiene esa rara habilidad de caer bien a la primera. Llámese magnetismo personal o carisma, lo cierto es que el halo que rodea al presidente de la división ibérica de Coca-Cola hace que sea una persona muy requerida no solo por los medios sino por la sociedad en su conjunto. Pocas marcas como la suya se encuentran tan integradas en la sociedad española. Además de ser una de las llamadas "love marks", Coca Cola es el punto de referencia de ONGs, ayuntamientos, autonomías, instituciones, organizaciones diversas y hasta del propio Gobierno central. Cada vez que se pone en marcha un gran proyecto, cuando se piensa en un partner, en una empresa colaboradora, en alguien que "ponga el hombro" en suma, allí está Coca Cola.

Su presidente está orgulloso de este protagonismo que no buscan pero que asimilan con naturalidad. Una presencia que en los últimos meses se ha multiplicado más si cabe, debido a la extraordinaria fuerza con que

ha entrado y se ha materializado el Instituto Coca-Cola de la Felicidad.

Capital Humano ha dialogado con Marcos de Quinto, uno de los ejecutivos más importantes de España, para conocer cuál es su fórmula, cuáles sus secretos, qué estrategias aplica en el día a día para conseguir que su empresa sea una de las más populares, más queridas y más consumidas en nuestro país. Y todo ello, con una sonrisa.

Marcos de Quinto es la imagen empresarial de Coca-Cola y es uno de los altos ejecutivos más queridos en España. Escribir su nombre en Google significa acceder a millones de documentos que lo presentan como un hombre muy trabajador, optimista, afable, que dirige con pulso firme un ejército de 200 personas sonrientes. Un hombre de empresa cuya opinión es siempre requerida y que, aunque el día, también para él solo tiene 24 horas, atiende a todos con una cordialidad contagiante. Algo que deberían aprender muchos empresarios y ejecutivos. >

- Entrar a la sede de Coca Cola en Madrid es acceder a un hábitat donde el espíritu de colaboración se palpa, la alegría por las cosas bien hechas se percibe y en la que es posible ver que muchos de los conceptos que han transmitido sus eslóganes a lo largo de la historia, son tangibles. Porque si hay algo que diferencia a esta empresa de cualquier otra, es ese espíritu, esa “chispa de la vida” que está presente en todas sus acciones y, porque no decirlo, en todo su equipo. Hay que reconocerlo: cuando salimos del despacho de Marcos de Quinto no podemos menos que aceptar que, como decía aquel recordado jingle, “todo va mejor con Coca Cola”.

LA FÓRMULA DE COCA COLA EN LA DIRECCIÓN DE EQUIPOS

Sr. Marcos de Quinto, usted dice que “una gran empresa no se puede dirigir con el ordeno y mando”. ¿Cuáles son las claves de su gestión en la dirección de equipos?

La clave está en saber rodearse de profesionales de primer nivel en cada una de las áreas, darles la autonomía necesaria para tomar las decisiones y actuar como un director de orquesta. El secreto está en saber mantener su motivación para conseguir lo mejor de cada uno de ellos.

Coca Cola es una de las principales multinacionales del mundo y opera en cientos de países. ¿Cómo se consigue transmitir a personas y culturas tan diferentes el mismo espíritu de empresa?

Todas las culturas y países comparten el mismo espíritu y valores olvidándose de las diferencias geográficas o de cualquier otro tipo. Todos entendemos qué es el optimismo, las sensaciones positivas y lo que significa la chispa de la vida. Cuando Pemberton creó en 1886 Coca-Cola nunca pensó en la expansión geográfica de la compañía, sino en satisfacer a los consumidores. El tiempo ha demostrado que Pemberton estaba en lo cierto ya que el crecimiento de Coca-Cola, con presencia en 206 países, es la mejor prueba de que existen lazos de unión y de sentimientos en todo el mundo.

Usted entró a trabajar en Coca Cola cuando tenía apenas 23 años. ¿Cómo era la gestión de los RR.HH. en esa época?

Muy avanzada dentro del contexto. Coca-Cola siempre se ha distinguido por ser una empresa diferente y con identidad propia. Todas las organizaciones evolucionan, pero las estrategias que algunas empresas califican hoy como novedad o tendencia en el ámbito de los recursos humanos para Coca-Cola no lo son ya que formaban parte de su ADN.

Han pasado 29 años desde entonces. Ud. se ha convertido en uno de los presidentes más importantes de la empresa en todo el mundo. ¿Cómo ha cambiado la dirección de equipos humanos desde entonces hasta ahora?

Es muy difícil vivir un fenómeno y opinar al mismo tiempo. Creo que no soy el más adecuado para contes-



Marcos de Quinto, presidente de Coca Cola Iberia, es uno de los ejecutivos más importantes de España.



Coca-Cola

zero™

tar esto y estoy seguro que hay expertos en management que lo podrán explicar mejor que yo.

Lo que sí te puedo decir es que evolución de la tecnología ha influido en el ambiente de trabajo. Las estructuras horizontales, la introducción de la mujer en la vida laboral, entre otros muchos factores, se han integrado de una manera que no hubiera sido posible hace 30 años. Lo que no ha cambiado y no cambiará nunca es cómo Coca-Cola ha sabido mantener sus valores en todos estos años.

UN CAPITÁN CON EQUILIBRIO

Dice ser “poco jerárquico” y sentir “poco respeto por la jerarquía como expresión simple de que hay otro por encima”. Pero en la gestión del día a día, ¿no tiene que haber siempre alguien que diga la última palabra? Las empresas, como los barcos, ¿no necesitan un capitán?

Por supuesto que necesitan un capitán, pero eso va más allá de las jerarquías. Para conseguir los mejores resultados de un equipo de trabajo es imprescindible que haya respeto y que siempre se trabaje con responsabilidad y en la misma dirección. Lo importante es el equilibrio y no tanto la jerarquía.

Ha definido a Coca Cola como una compañía muy permisiva. De hecho Ud. trabajó una temporada en

“Pemberton estaba en lo cierto ya que el crecimiento de la marca, con presencia en 206 países, es la mejor prueba de que existen lazos de unión y de sentimientos en todo el mundo”

la empresa y luego se fue a una empresa norteamericana de publicidad. Pero tiempo después la empresa lo repesca. Antes, las empresas eran “muy suyas” y cuando alguien se iba lo consideraban como un abandono, una infidelidad...

Coca-Cola es una empresa que cree en las personas y sabemos que todos tenemos la necesidad de evolucionar, crecer y esto se puede hacer dentro o fuera de nuestra compañía. Además, desde el punto de vista de empresa nos puede llegar a ser mucho más valioso y útil si una persona tiene experiencia en una compañía diferente a la nuestra.

Se considera más un entrenador que un presidente. ¿Cuáles son sus secretos para conseguir que sus “jugadores” metan tantos goles? (Recordemos que su empresa en la Península Ibérica, entre muchos otros logros, ha sido la creadora de un nuevo producto, la Coca Cola Zero).

Para ser un buen entrenador hay que saber rodearse de los mejores, hacer que trabajen coordinados para que cada uno pueda aportar los mejores resultados en cada una de sus áreas.

LA GESTIÓN EN TIEMPOS DE CRISIS

Estamos pasando por momentos difíciles. ¿Cuál su estrategia para atravesar esta etapa? >

- > Optimismo, sensatez y equilibrio. Es tan malo exagerar en los buenos momentos como dejarse llevar por el pesimismo en los malos.

Desde la perspectiva que le da su cargo, ¿qué consejos daría a quien tenga que gestionar un gran equipo humano?

Saber rodearse de los mejores, conseguir sacar de cada uno lo mejor en cada una de sus áreas y darles la autonomía necesaria para la toma de decisiones.

Con su experiencia al frente de grandes equipos, ¿qué tres consejos daría a un profesional de nivel medio que está buscando trabajo?

Formación, creación de un perfil propio que cree valor añadido y entusiasmo.

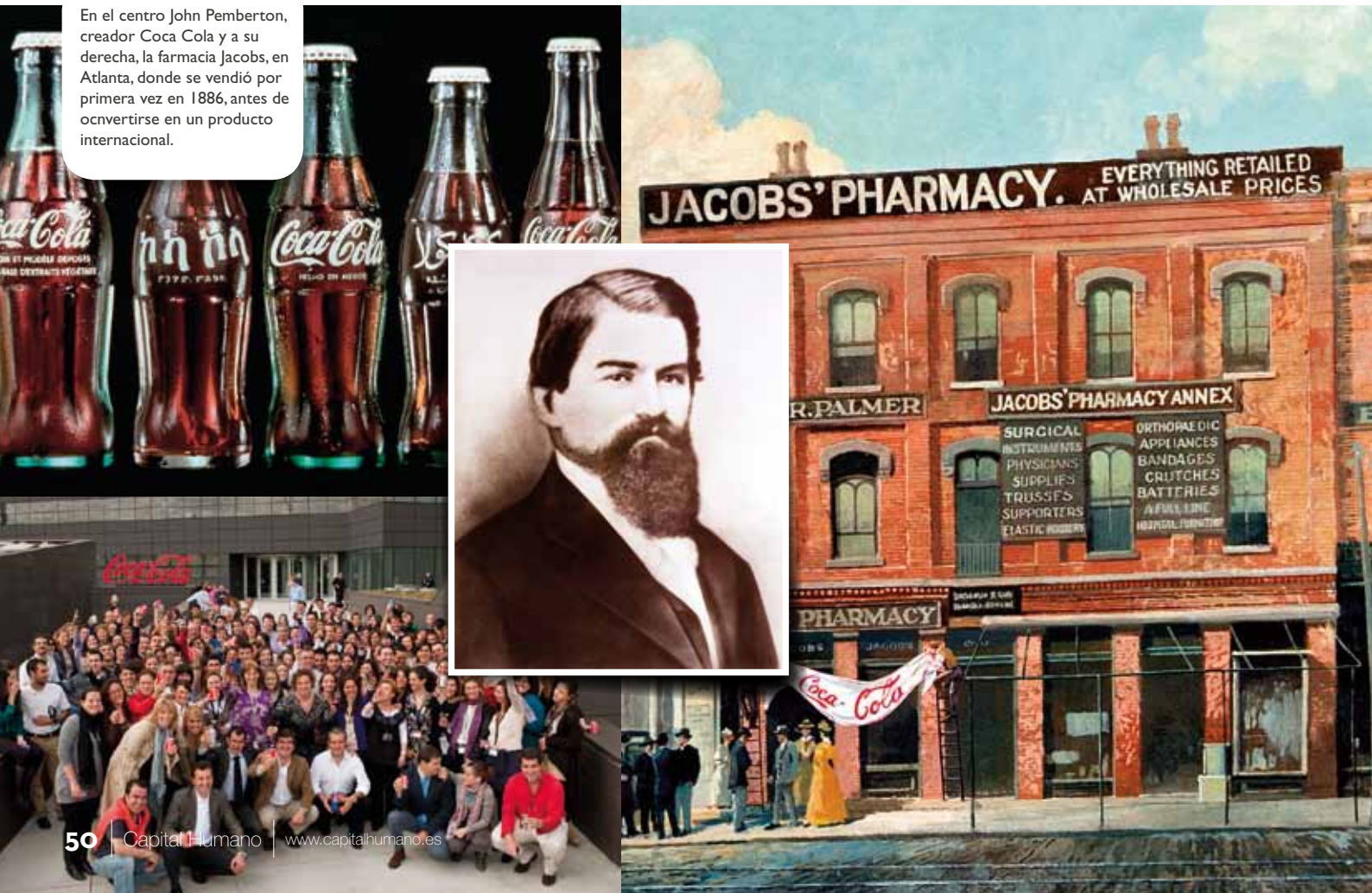
Para terminar, ¿Cómo ve usted el futuro de la gestión en las grandes empresas? ¿Habrá una dirección más colegiada? ¿Los sistemas y programas irán remplazando paulatinamente las decisiones personales? ¿O seguirá estando presente el hombre emprendedor y entusiasta al frente de las grandes organizaciones?

Yo creo en el individuo. Seguiremos conviviendo con la tecnología.

Pero al final siempre habrá alguna decisión que tendrá que ser tomada por hombres o mujeres emprendedoras y entusiastas. ■

“Para ser un buen entrenador hay que saber rodearse de los mejores, hacer que trabajen coordinados para que cada uno pueda aportar los mejores resultados en cada una de sus áreas”

En el centro John Pemberton, creador Coca Cola y a su derecha, la farmacia Jacobs, en Atlanta, donde se vendió por primera vez en 1886, antes de convertirse en un producto internacional.



en ADP, **Ahorro**

es contar con especialistas
sin incrementar la masa salarial



rentabilidad

es centrarse en las competencias estratégicas de recursos humanos

innovación

es ganar en rapidez, seguridad y calidad de gestión

tranquilidad

es asegurar el cumplimiento de los plazos, la normativa legal y la calidad

flexibilidad

es adaptarse y gestionar fácilmente los cambios

Descubra todo lo que
puede obtener para
usted y su empresa en

www.spain.adp.com



Nº1 Nómina y Recursos Humanos