

XII PREMIOS MORGAN PHILIPS HUDSON A LA DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Sobradamente preparados para el cambio

JVALES

Patrocinados por Alphabet y la Universidad Europea de Madrid, y con el apoyo de ABC, los Premios Morgan Philips Hudson celebran este año su XII edición bajo la temática «Organizaciones que aprenden: potencial

del aprendizaje para la mejora de la competitividad». La formación continua como herramienta imprescindible para adaptar las organizaciones a unos cambios que se suceden a un ritmo cada vez más rápido es pues la protagonista de estos tradicionales galardones, que buscan po-

tenciar el posicionamiento de RR.HH. como función estratégica, reconociendo las mejores prácticas en gestión de personas.

En la categoría de empresas de más de 2.500 trabajadores, el jurado ha seleccionado como finalistas los proyectos presentados por Sanitas, Areas,

Axa Seguros España y Securitas Direct, que sus responsables explican a continuación. La decisión final del jurado se conocerá el próximo 9 de abril en un acto que celebrará en la biblioteca de este periódico y en el que Pablo Juanategui, presidente de Telepizza, será el invitado de honor.

Los finalistas Empresas con más de 2.500 empleados

GONZALO PORTEROS, DIRECTOR GENERAL DE PERSONAS Y ESTRATEGIA DE SANITAS

Sanitas Disruptive

Disruptive es un programa de talento de Sanitas cuya finalidad es que empleados con alto potencial en la compañía amplíen su desarrollo profesional impulsando la disrupción de la empresa. Dividi-

dos en seis categorías (prevención, hospital líquido, inteligencia artificial, blockchain, data & analytics y robótica), los «disruptors» preseleccionan 18 startup que presentan a todos los empleados de la compañía para que elijan las seis ganadoras mediante votación. Durante tres meses, los «disruptors» trabajan estrechamente con dichas startup en proyectos para Sanitas. Transcurrido ese tiempo,

de nuevo todos los empleados eligen al equipo ganador. Finalizada esta fase, los participantes elaboran una propuesta de negocio tangible y disruptiva para la Sanitas del futuro. Durante el programa, los «disruptors» participan en decisiones estratégicas de la compañía y mantienen un diálogo continuo con el

CEO y el equipo directivo. Es un programa donde el aprendizaje no se queda sólo en los 50 participantes del programa, sino que trasciende a toda la organización, que se contagia del espíritu de las startup, de los proyectos presentados y de las metodologías de trabajo Agile.



ÓSCAR CUADRADO I SERENA, DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS DE AREAS ESPAÑA Y PORTUGAL

Areas Living

Es una nueva cultura, un espacio inspirador e innovador de aprendizaje, comunicación y desarrollo pensado, diseñado y creado para que las personas de Areas puedan llegar hasta donde

sus sueños les lleven. Enmarcado dentro la estrategia integral de RRHH, AREAS LIVING nace como un nuevo espacio integrador, experiencial, innovador y colaborativo de aprendizaje, comunicación y desarrollo, pensado con, por y para todos los empleados de Areas, sus verdaderos protagonistas. Un nuevo paisaje lleno

de oportunidades, donde nuestras personas pueden compartir experiencias y transitar a través de diferentes y retadores entornos que les permitirán aprender, crecer y desarrollar sus capacidades, forjando su carrera profesional y potenciando al mismo tiempo su talento. Es un espacio común para todos los empleados a

través de una solución tecnológica interactiva avanzada y flexible, enfocada a fortalecer el compromiso y a la capacidad de identificar y promocionar el talento interno de Areas. Un escenario emocional en el que el aprendizaje, el esfuerzo y el deseo de explorar, ambicionar, compartir vivencias, asumir retos y crecer, forman parte de su esencia y constituyen fuente de permanente reflexión para su mejora.



CARMEN POLO, DIRECTORA ÁREA PERSONAS Y ORGANIZACIÓN DE AXA SEGUROS ESPAÑA

El camino hacia un learning organization

Hablar de aprendizaje en AXA es hablar de cultura y negocio. Avanzar con agilidad hacia una organización que autoaprende para ser «customer first», innovan-

do de manera más rápida y creando una ventaja competitiva de negocio porque el aprendizaje siempre está actualizado. Pero ello implica la propia transformación del rol de los equipos de L&D, como gestores del cambio, expertos en comunicación y marketing, oteadores del futuro e ilusionistas. A partir de ahí, evolucionamos la experiencia del empleado, con un aprendizaje que fomenta la inquietud por aprender y desarrollarse de forma

continua, convirtiendo a los empleados en protagonistas de su carrera profesional. Una oportunidad abierta a todos donde adquirieren conocimiento del negocio y habilidades críticas a futuro. Gracias a la implicación del Comité de Dirección, los equipos de L&D y HRBP's; managers que fomentaron el espíritu de

autodesarrollo, y sobre todo, 200 Learning Captains; colaboradores como embajadores del cambio, logramos que más de 1000 personas compitieran por el aprendizaje, culminando en la AXA Learning Week, con más de 60 experiencias de desarrollo, y continuando con el AXA Learning Center que consolidará a AXA como una learning organization.



ÁLVARO VÁZQUEZ, DIRECTOR DE GESTIÓN DE PERSONAS DE SECURITAS DIRECT

La transformación en la gestión de personas

Hasta ahora, los departamentos de recursos humanos eran áreas que no habían evolucionado como si lo habían hecho otras funciones dentro de las corporaciones. En una compañía como Securitas

Direct, en cuya cultura está impregnada la innovación, el dato, el análisis y la medición, no podíamos dejar de trasladar estos valores y metodologías al departamento de Gestión de Personas. Hablamos, por tanto, de nuestra propia revolución. Así, el área de recursos humanos de Securitas Direct se organiza según el ciclo de vida del empleado,

adquiriendo y aplicando los métodos más transgresores de departamentos como Marketing Captación, Marketing Cliente u Operaciones. Es clave, también, la función del equipo de People Analytics, totalmente transversal y que da soporte a todas las áreas para tomar mejores decisiones apoyadas en el dato. Así, aplicamos modelos

predictivos para la captación de talento, o real time y machine learning para programas de formación en los que se invierten más de 3,6 millones. Todo aderezado con la nueva figura de Experiencia de Empleado, porque para una organización como Securitas Direct, cuyo ritmo de crecimiento supera los dos dígitos e incorporan más de 1.000 empleos netos cada año, sus profesionales son su mayor valor.

