

XII PREMIOS MORGAN PHILIPS HUDSON A LA DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Lecciones de competitividad empresarial

J. VALES

Potenciar el posicionamiento de RR.HH. como función estratégica, reconociendo las mejores prácticas en gestión de personas lideradas por directores de Recursos Humanos. Ese es el objetivo de los tradicionales Premios Morgan Philips Hudson, que este año alcanzan su decimosegunda edición. Patrocinados por Alphabet y la Universidad Europea de Madrid, y con el apoyo de ABC, los galardonados se desarrollan en esta ocasión bajo la temática «Organizaciones que aprenden: potencial del aprendizaje para la mejora de la com-

petitividad». En un entorno cada vez más cambiante y complejo, las organizaciones tienen que conseguir que sus modelos de negocio avancen y se adapten a las nuevas realidades al mismo ritmo vertiginoso. Que las empresas consigan hacer evolucionar sus capacidades críticas se convierte en una necesidad inaplazable para la consecución de los objetivos de negocio.

En este contexto, el jurado de los premios ha evaluado proyectos encaminados a anticipar las habilidades que convierten a una compañía en un referente en su actividad. «Learn-ING in progress», de ING; «ULearn:

high performing teams», de Uquifa; «Transformación cultural en Cinesa», de Cinesa España y Portugal, y «Aportando Profesionalidad», de Saint-Gobain Placo, han sido elegidos finalistas en la categoría de menos de 2.500 empleados. Iniciativas que conciben en mostrar la importancia que tiene introducir y promover en las organizaciones una profunda cultura del aprendizaje continuo, en la que todos los empleados y colaboradores se sientan involucrados y comprometidos.

Factores como la conectividad, la gestión de datos, inteligencia artificial, automatización etc. tienen ya un impacto que se irá acelerando en el futuro. La capacitación en estas nuevas herramientas y realidades es fundamental para mantener una posición de liderazgo, pero ninguna estrategia conseguirá unos resultados óptimos si no se consigue enraizar en las compañías el orgullo de pertenencia. En definitiva, organizaciones que ponen el foco en las personas y aprenden a aprender para seguir creciendo.

Involucrar a todo el equipo es fundamental para el éxito de cualquier estrategia

Los finalistas Empresas con menos de 2.500 empleados

ISAAC VITINI
DIRECTOR GENERAL DE RECURSOS HUMANOS DE ING

Learn-ING in progress

Aportar valor en el entorno digital significa desarrollar unas competencias, conocimientos y habilidades diferentes a las utilizadas hasta ahora. En los últimos tres años en ING hemos impulsado una gestión de personas que nos permitiera adaptarnos a este nuevo contexto alcanzando varios objetivos: ser una organización más ágil, ayudar a que nuestros profesionales cuenten con una cultura digital y una actitud innovadora que les permita enfrentarse a los retos del presente, tanto a nivel profesional como a nivel personal. En definitiva, una estrategia con foco en personas para construir una organización que aprende.

En ING hemos creado una cultura basada en el aprendizaje gracias a la suma de varias iniciativas que se conectan entre sí: «Digital Lovers», «Call to Innovation», Programa de experto en metodologías de innovación, Bus de la innovación, «Talkings». Todo ello nos permite construir un banco digital con foco en las personas y, por supuesto... que continúa aprendiendo.



MARÍA LLOSENT
CHIEF PEOPLE AND TRANSFORMATION OFFICER DE UQUIFA

ULearn: high performing teams

En los últimos tres años, Uquifa España, empresa con más de 80 años de existencia, con más de 300 empleados y fabricante de principios activos para la industria farmacéutica global, ha emprendido y realizado un proceso de transformación cultural ciertamente exitoso.

La organización y sus miembros han crecido sobre un sobrecogedor compromiso individual, han llevado a la excelencia el trabajo en equipo multidisciplinar y sin jerarquías, y han enfocado su propósito común a la mejora sustancial de los procesos clave de la compañía. Y lo han hecho con una positividad, un orgullo de pertenencia y un crecimiento individual sólo comparable con los excelentes resultados obtenidos. Uquifa España no es sólo una Organización que ha aprendido a aprender, es un conjunto de líderes enfocado a crear un futuro inclusivo y sostenible

que ha combinado las necesidades de los mercados con el cuidado de sus personas y la robustez de los resultados.



EVA MARÍA VALLÉS
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS DE CINESA ESPAÑA Y PORTUGAL

Transformación cultural en Cinesa

CINESA, líder en exhibición cinematográfica en España con más de 500 salas, forma parte de Odeon & UCI Cinemas Group, presente en 14 países de Europa. En 2016, el Grupo fue adquirido por AMC Theatres, pasando a ser la mayor compañía de exhibición cinematográfica del mundo.

Nos encontramos ante la necesidad de incrementar nuestras ventas potenciando nuestro propio negocio y también diversificando, buscando nuevas oportunidades de negocio. Así es como pusimos el foco en promover un cambio cultural y hacer partícipes a todos nuestros colaboradores para conseguir nuestro objetivo con el proyecto WE ALL SELL. Liderar el proyecto desde RRHH ha sido fundamental para conseguir la involucración de todos los empleados, alineándolos con la estrategia, desarrollando a 853 personas en acción comercial

con más de 4.800 horas de formación, dotando de herramientas y conocimiento a toda la organización.



RICARDO RODRIGUEZ TRIGOS, DIRECTOR RR.HH. SAINT-GOBAIN PLACO, ISOVER Y ACH

Aportando profesionalidad

El proyecto Aportando Profesionalidad gestionado por Saint-Gobain Placo está enmarcado en el colectivo de Instaladores de Placa de Yeso Laminado (PYL), sus objetivos principales son: profesionalizar este sector e insertar a nuevos profesionales a través de la Formación Profesional y los Certificados de Profesionalidad (CP), apostando por un mercado de trabajo más cualificado. Actualmente es un oficio con gran proyección dentro del sector de la construcción, con un alto déficit de profesionales.

Placo® ha logrado poner en marcha los mecanismos de acreditación de competencias en varias comunidades autónomas, de forma que los instaladores han conseguido su CP mediante el reconocimiento de su experiencia. En paralelo, está siendo pionero en la implantación de la FP Dual en el sector de la instalación de PYL. Estos logros están sirviendo para que la Administración Pública, junto con Placo®, sigan trasladando estas iniciativas a otras Comunidades.

