

## Premios Morgan Philips-ABC

## Los proyectos que responden a las nuevas dinámicas del trabajo

POR J. VALES

Los ganadores de la XIII edición de los Premios Morgan Philips a la dirección de RR. HH. se conocerán el próximo 17 de marzo en un acto que contará con la presencia del divulgador científico Juan Luis Arsuaga como invitado de

honor. Organizado en colaboración con ABC y con el patrocinio de Volvo y Go Fluent, este año la convocatoria se centra en la temática «Nuevas formas de trabajo y su impacto en el negocio». Estos son los finalistas en la categoría de empresas de más de 2.500 trabajadores

**ARANCHA TORRES**  
VICEPRESIDENTE-  
DIRECCIÓN DE RR.HH. DE  
CAPGEMINI

«El objetivo es crear una organización ágil»

**Proyecto: «Cappgemini People Experience»**

«Cappgemini People Experience» es un nuevo enfoque que rompe con los actuales conceptos de flexibilidad y trabajo en remoto. Estos conceptos han quedado obsoletos por el crecimiento exponencial vivido en los últimos años en el ámbito de la tecnología, ya que no sólo se han generado nuevos hábitos de consumo en la sociedad, sino que estos también se han trasladado al ámbito empresarial.

En Cappgemini hemos desarrollado un nuevo paradigma de trabajo («Cappgemini People Experience») que potencia la experiencia empleada a través de Metodologías Agile, Workplace, Connected Employee, y otros conceptos. Este modelo de trabajo tiene como objetivo crear una organización ágil capaz de dar respuesta al dinamismo externo del mercado, y se sustenta en cinco pilares necesarios para acelerar el cambio: Cultura, Modelo Organizativo, Espacios de Trabajo, Liderazgo y Tecnología.

Con ello, Cappgemini quiere unirse a la era de la transformación digital, creando una experiencia empleado única e innovadora.



**BELÉN MOREU**  
DIRECTORA DE RECURSOS  
HUMANOS DE PEPSICO  
SUROESTE EUROPA

«Buscamos elevar el listón del talento y la diversidad»

**Proyecto: «Mastering Talent Management for Business Results»**

Uno de los comportamientos clave que fundamenta nuestra cultura es «Raise the Bar on Talent and Diversity» para lograr alcanzar nuestra visión y misión común. De este pilar surge la iniciativa de «Mastering Talent Management» for Business Results, una nueva forma de trabajar cuyo objetivo principal es alcanzar la excelencia en la gestión del talento interno y garantizar su desarrollo. Otros resultados que son visibles gracias a la información obtenida de nuestro equipo de HR Analytics, de herramientas para el desarrollo del manager y de encuestas específicas que nos permiten hacer un seguimiento y acompañamiento del empleado para ver la evolución e impacto.

Con el patrocinio e impulso por parte del Comité Ejecutivo hemos compartido con 150 managers las mejoras prácticas en identificar, gestionar, desarrollar y recompensar al talento, así como las claves para gestionar la sucesión y la diferenciación del talento.

**JUAN SÁNCHEZ RODRÍGUEZ**  
VP HR IBERIA DHL SUPPLY  
CHAIN

«Queremos 4.000 corazones y no 8.000 manos»

**Proyecto: «Nuevos modelos de trabajo. Modelo de gestión compartida»**

Trabajamos en un modelo proactivo, donde involucramos a todos los niveles de mandos de la compañía y a los empleados operativos en la toma de decisiones, que nos ayuda a la consecución de los objetivos y conseguimos implantar nuestra estrategia de negocio y de Recursos Humanos.

Todo ello lo hacemos a través de una comunicación efectiva, cercanía de los Recursos Humanos a los empleados y al negocio, escuchando a nuestros empleados, preocupándonos por su compromiso y por su felicidad.

Trabajando el big data y la metodología de HR Analytics para ayudar al negocio a gestionar mejor.

En definitiva, queremos 4.000 corazones y no 8.000 manos.



## Formación on line

## SpanishviaSkype, la conexión directa con la otra «lengua universal»

F. PÉREZ

Del mismo modo que dominar el inglés es ya una necesidad insoslayable en un mundo globalizado, los 483 millones de hispanohablantes repartidos por todo el mundo también configuran al idioma español como la otra «gran lengua universal». Los cerca de 22 millones de alumnos que eligieron el castellano como lengua extranjera en 2019 están de acuerdo. Este interés creciente está detrás de SpanishviaSkype, una propuesta emprendedora creada a finales de 2012 y que enseña español a través de esta plataforma de comunicación. «La idea de enseñar por Skype surgió gracias a una amiga que recibía clases de inglés de un profesor de Nueva York con este sistema. Tras realizar un estudio de mercado, comprobé que aquí solo existían profesores particulares que ofrecían sus servicios de manera bastante amateur», explica Laura Ordoñez, fundadora y directora de la compañía.

El proyecto se enfrenta a gigantes como Duolingo, Busuu o Babbel, que además ofrecen servicios gratuitos, «pero muchos de nuestros alumnos vienen «rebotados» de estas grandes corporaciones, buscando un profesor que les explique sus dudas cara a cara», asegura Ordoñez. El perfil de los clientes es variado, pero abundan los ejecutivos de nivel medio-alto y los profesionales liberales. «Tenemos muchos abogados y médicos estadounidenses que necesitan el español para relacionarse con sus pacientes hispanos; profesionales cuyas empresas tienen vínculos comerciales con España o Latinoamérica; y muchas personas que necesitan aprobar el DELE (Diploma de Español como Lengua Extranjera)», explica Ordoñez. Pero también abundan los jubilados extranjeros «que se han mudado a España o disponen de una segunda residencia en nuestro país».

La clave de su modelo es la especialización y la comodidad: «Nos adaptamos a las necesidades de cada alumno. Y pueden reservar el día y la hora que mejor se adapten a sus agendas para recibir las clases desde su sofá, en la oficina...». Las nacionalidades de los estudiantes son cada vez más variadas, pero el trampolín para impulsar el negocio, que crece a ritmo del 15-20% anual desde 2015, está en China. «Es un mercado con muchísimo margen de crecimiento. El número de estudiantes de español se ha multiplicado en los últimos años, lo que ha disparado la demanda de profesores de español nativos y cualificados», explica Ordoñez. Un bum que confirma que el mundo globalizado también se conecta en castellano.