



ALSA, Grupo Peñarroya, INECO, Indra, EY, Deloitte y Leroy Merlin, ganadores

La excelencia suma y sigue: Los XXI del siglo XXI

Más de veinte años después de su creación, los Premios Capital Humano siguen siendo referente en el fomento de la profesionalización de la gestión de los recursos humanos y el reconocimiento más prestigioso del sector.

Redacción de Capital Humano.
 Reportaje fotográfico: Fernando Núñez.



Foto de familia de los premiados. De pie de izda. a dcha.: Verónica Sánchez y José Luis Martínez (Hospital Príncipe de Asturias), Nuno Filipe (Leroy Merlin), Gabriele Gagliani (EY), Jorge de San José (Inerco), Juan Antonio Esteban (ALSA), José Luis Díez (Deloitte), Rodrigo de Salas (Leroy Merlin), Maite Salazar (Autoridad Portuaria de Tenerife), Fabian Goldberg (Fundación Microfinanzas BBVA) y Herminio Soriano (SEAT). Sentados, de izda. a dcha.: Beatriz de Miguel (Indra), José Luis Risco (EY), Beatriz Fernández (Deloitte), Remedios Miralles (Peñarroya) y Laura Vilares (SM).

ALSA y Grupo Peñarroya (Gestión Integral), Leroy Merlin (Innovación y Transformación Digital y Responsabilidad Social), INECO (Administraciones Públicas), INDRA (Formación y Desarrollo) y Connectis (EY y Deloitte) han sido las organizaciones ganadoras en la XXI Edición de los Premios Capital Humano a la Gestión de Recursos Humanos. También fueron galardonadas con Menciones Especiales SEAT (Formación y Desarrollo), Autoridad Portuaria de Santa Cruz de Tenerife (Administraciones Públicas), Grupo SM y Fundación Microfinanzas BBVA (Innovación) y Hospital Universitario Príncipe de Asturias (Bienestar). El acto de entrega de premios se celebró el pasado 8 de junio, en el Auditorio Rafael del Pino, de Madrid, con la asistencia de más de 300 directivos y profesionales. Antes del acto de entrega de premios Sergio Cancelo, co-fundador y Happiness Manager de Hapifyforce, pronunció una conferencia en la que explicó

su visión sobre "El camino hacia la felicidad en la empresa". Esta edición contó con el patrocinio de EF Corporate Solutions, Escuela Europea de Coaching, Willis Towers Watson, Workday, Gas Natural Fenosa y Cigna.

UN PROFUNDO CAMBIO DE MODELO

Vicente Sánchez, CEO de Wolters Kluwer, en sus palabras de bienvenida aseguró que "en la actualidad, estamos asistiendo a numerosos cambios, con una celeridad inimaginable hace años, que inciden sustancialmente en las organizaciones y en los comportamientos de sus equipos, dando lugar a **nuevos conceptos de prestación laboral** caracterizados por la incertidumbre, la complejidad y la turbulencia. Entre los factores que han contribuido a generar este entorno, que algunos han calificado de "volátil, efímero y virtual", especialmente acusado en entornos multinacionales". Y señaló los siguientes:

- "En primer lugar la **crisis económica**, como detonante de entornos complejos de ansiedad social.
- La **globalización de los negocios**, plataformas y procesos, que establece un nuevo paradigma de relaciones culturales, no abordado hasta fechas recientes en nuestro país y para el que gran parte de nuestro capital humano no está preparado.
- La **digitalización**, como revulsivo integral de métodos, productos, procesos y canales, que obliga a la reconversión absoluta de perfiles en un contexto inédito de aceleración como no hemos visto jamás.
- La **estructura de organización matricial**, detonante claro de ansiedad en el trabajo.
- Por último, **el fomento de la diversidad y especialmente la de género**, que si bien ha operado como uno de los principales contribuidores del éxito en resultados de las compañías que han abanderado este cambio, no resulta menos innegable, que su introducción ha sido uno de los factores de stress más claro tanto para las mujeres, principales afectadas, como para los hombres que han tenido que asumir esta transformación".

A su juicio, "toda esta diversidad de factores, **exigen cambios profundos en las organizaciones y la evolución desde modelos** basados en el control, la seguridad, la rigidez, la disciplina y la estabilidad hacia fórmulas que

➤ se apoyan en su totalidad sobre la agilidad, la responsabilidad, la innovación, la flexibilidad, la optimización de potencialidades y la prestación por proyectos más allá de las funciones estables cotidianas”.

Por último señaló que “en este contexto, el nuevo rol de las Áreas de RR.HH., integrado con el desarrollo del negocio, resulta una pieza fundamental para asegurar el éxito de las organizaciones, dirigiendo y coordinando la agenda de nuevos temas que marcan la diferencia entre el éxito y el fracaso y entre las que se encuentran aspectos como el trabajo con objetos inmateriales como el conocimiento, las nuevas formas de medición del resultado del trabajo a través de las tecnologías de la información, el trabajo multi ubicuo y distribuido en el tiempo más allá de la jornada laboral, la optimización de las relaciones personales en entornos matriciales, los cambios de roles y modelos de liderazgo y la gestión de contextos multidimensionales de gran complejidad. Todos estos elementos comienzan a ser aspectos esenciales en la vida diaria de cualquier organización empresarial”.

Por su parte, José Antonio Carazo, director de Capital Humano, destacó en sus palabras de presentación que “la transformación que está viviendo la función de personal ha hecho que se incorporen nuevos conceptos al vocabulario profesional. Son ya de uso corriente términos como: transformación digital, gestión de la diversidad generacional y sexual, flexibilidad, compromiso, talento, big data, HR analytics, nuevas

formas de trabajo y organización, cumplimiento, marca de empleador, experiencia de empleado, enganche emocional y bienestar, en un amplio sentido de la palabra”.

LA NÓMINA DE GANADORES

En esta edición, **ALSA** recibió el Premio Capital Humano a la Gestión de Recursos Humanos en la categoría de Gestión Integral, patrocinada por **EF Corporate Solutions**, por el conjunto de sus políticas de RR.HH. que, bajo el lema “Meta 2020”, han logrado retener y desarrollar el talento interno, convertir el entorno de trabajo en un elemento facilitador del compromiso y las relaciones laborales y lograr la eficiencia en la gestión de los costes de personal. Entregó el premio Julián Baños, Director General de EF Corporate Solutions, entidad patrocinadora de esta categoría, y lo recogió Juan Antonio Esteban, Director de RR.HH. de ALSA. En esta edición el premio en la categoría de Gestión Integral fue compartido con **Grupo Peñarroya**, que fue galardonado por reforzar cada una de sus políticas de RR.HH. con las otras de manera coherente y consistente logrando construir una cultura de excelencia, mejora y compromiso orientada a alcanzar la máxima competitividad y con un atento cuidado al cliente interno. Remedios Miralles, Directora Corporativa de Gestión de Personas de Grupo Peñarroya, recogió el premio que también le entregó Julián Baños.



FORMACIÓN EN PRIMERA PERSONA

El Premio Capital Humano en la categoría de Formación y Desarrollo, patrocinada por **Escuela Europea de Coaching**, recayó en **INDRA** por el carácter sistémico e integrador de sus políticas de RR.HH. que refuerzan la gestión del talento organizativo. INDRA apuesta por la formación como pilar del cambio y la transformación apoyándose en su Universidad Corporativa. Entregó el premio Eva López-Acevedo, Socia Fundadora y Directora Ejecutiva de Escuela Europea de Coaching, entidad patrocinadora de la categoría, y lo recogió Beatriz de Miguel, Directora de Desarrollo de Talento y Compromiso de Indra.

El jurado decidió otorgar una Mención Especial en esta categoría a **SEAT** por su política de formación continua que alcanza a todos sus empleados y especialmente por apoyarse la Escuela de Aprendices que este año ha cumplido 60 años, cantera de empleados que después de tres años de formación pueden acceder a puesto técnicos o de gestión al más alto nivel. Entregó el galardón José María Bascán, Director de RR.HH. de Wolters Kluwer, y lo recogió Herminio Soriano, Responsable de Formación Tecnológica de SEAT.

INECO fue la empresa galardonada con el Premio Capital Humano en la categoría de Administraciones Públicas,



Vicente Sánchez,
CEO de Wolters
Kluwer.

patrocinada por **Willis Towers Watson**, por su modelo de gestión de personas, muy cohesionado y perfectamente alineado con la estrategia de negocio, y por su gran despliegue de políticas de Recursos Humanos. Entregó el Eva Patier, Directora de Talent & Rewards de Willis Towers Watson, empresa patrocinadora de la categoría, y lo recogió Jorge de San José, Director Ejecutivo de Personas de INECO.

En esta categoría la **Autoridad Portuaria de Santa Cruz de Tenerife** recibió una Mención Especial por el esfuerzo en mejorar sus políticas de gestión de personas para dotarlas de coherencia y relevancia para todos los que forman parte de la organización, habiendo alcanzado logros importantes en algunas de las políticas clave. Entregó el premio María Sánchez-Arjona, Presidenta de la Fundación Más Humano, y lo recogió Maite Salazar, Jefe de la Unidad de RR.HH. y Responsabilidad Social Corporativa de la Autoridad Portuaria de Santa Cruz de Tenerife.

LAS PERSONAS EN PRIMER TÉRMINO

EY y DELOITTE compartieron el galardón en la categoría de Política Estratégica de Comunicación Interna. En el caso de **EY** por su estrategia de Social Media y una Política de Comunicación 2.0 alineadas con la cultura y la estrategia organizativa y los intereses de los públicos interno y externo e impulsada desde las áreas de RR.HH. y Comunicación y Marketing. Entregó la estatuilla Vicente Sánchez, CEO de Wolters Kluwer España y Portugal, y lo recogieron José Luis >



Antonio Casado
(GNF) y Rodrigo
de Salas (Leroy
Merlin).



Julián Baños (EF) y Juan Antonio Esteban (ALSA):



Jorge de San José (Ineco) y Eva Pattier (WTW):



Julián Baños (EF) y Remedios Miralles (Peñarroya):



María Sánchez-Arjona (Más Humano) y Maite Salazar (Puerto de Tenerife):

Risco, Director de RR.HH., y Gabriele Cagliani, Director de Marca, Marketing y Comunicación, de EY.

Por su parte, **Deloitte** fue galardonada por saber adaptarse a los nuevos tiempos haciendo uso de nuevos métodos y canales de comunicación 2.0. y poner en marcha, a partir de una la detección de necesidades,

un Plan de Comunicación Interna que refuerza tanto de gestión de personas como la identidad corporativa. Entregó el galardón Salvador Fernández, CEO de Legal Software de **Wolters Kluwer** Legal & Regulatory, y lo recogieron, Juan Luis Díez, Socio Director de RR.HH., y Beatriz Fernández, Directora de Comunicación Interna, de Deloitte.



Eva López-Acevedo (EEC) y Beatriz de Miguel (Indra).



José María Bascán (Wolters Kluwer) y Hermínio Soriano (SEAT).



Vicente Sánchez (Wolters Kluwer) y Gabriele Gagliani y José Luis Risco (EY).



Salvador Fernández (Wolters Kluwer) y Beatriz Fernández y José Luis Díez (Deloitte).

Leroy Merlin obtuvo un el Premio en la categoría de Innovación y Transformación Digital, patrocinada por **Workday**, por evolucionar su modelo de organización para apoyar al negocio en la tienda, simplificar e incrementar la eficacia de los procesos, potenciar el impacto de los flujos internos de comunicación, gestionar el conocimiento a través del trabajo en red y ganar velocidad en la toma de

decisiones. Entregó el premio Andrés García-Arroyo, Director General para Iberia de Workday, y lo recogió Nuno Filipe, Director de RR.HH. de Leroy Merlin España.

El jurado decidió otorgar dos Menciones Especiales en Innovación a proyectos de distinta naturaleza. **Grupo SM**, por el rigor, originalidad y pertinencia del >



Andrés García-Arroyo (Workday) y Nuno Filipe (Leroy Merlin).



Mila Pérez González (DBS) y Laura Vilares (Grupo SM).



Antonio Torno (Wolters Kluwer) y Fabián Goldberg (FMBBVA).



Eduardo Pitto (Cigna) y Verónica Sánchez y José Luis Martínez (Hospital Príncipe de Asturias).

proyecto “Comparte tu día”, imbricado con el resto de políticas de gestión de personas, para conseguir un aprendizaje experiencial y práctico en diversas áreas profesionales. Entregó el premio Mila Pérez, Directora de Estudios de Deusto Business School, y lo recogió Laura Vilares, Directora de RR.HH. y Servicios Generales de Grupo SM.

La **Fundación Microfinanzas BBVA** lo recibió por el Programa “Simón” de Gestión de Equipos de Oficina en América Latina que responde a una iniciativa de formación 2.0, combinando la gamificación en espacios virtuales y personales de aprendizaje asentada en los principios pedagógicos de la “enseñanza programada” en entornos de aprendizaje virtuales. Entregó el galardón

Julían Baños, Director General de EF Corporate Solutions España.

“La gestión de la diversidad va a tener en el futuro mucha más relevancia”



P.- ¿Por qué ha asociado su marca a la de los Premios Capital Humano?

J.B.- Los Premios Capital Humano representan una apuesta decidida y prestigiosa por fomentar las mejores

prácticas en el ámbito de la gestión de los recursos humanos de las personas. En este punto coincide plenamente con el enfoque de EF Corporate; desde nuestro ámbito profesional, desarrollamos soluciones y servicios que ayudan a una mejor gestión integral de los recursos humanos en áreas de formación, desarrollo de talento, comunicación e innovación.

P.- ¿Cómo cree que va a afectar la digitalización a la gestión de personas?

J.B.- Al igual que otras áreas de progreso, tengo la certeza de que sabremos aprovechar las ventajas indudables que ofrece la digitalización para llevar a cabo una mejor ges-

tió de las personas. De hecho esto ya está sucediendo hoy, en nuestro día a día, ayudando a prevenir pérdidas de documentos, modificando la apariencia de los lugares de trabajo, facilitando sobre todo una mayor flexibilidad en el ámbito laboral y por tanto permitiendo a recursos humanos llevar a cabo planes más atractivos y acordes con las nuevas generaciones, dando la oportunidad de gestionar de manera diferente y en muchos casos brillante, el desarrollo del talento con una visión global.

P.- ¿La gestión de la diversidad y la experiencia de empleado son los grandes retos de futuro o hay otros?

J.B.- Ambos son conceptos que representan retos muy atractivos. En el caso de la experiencia de empleado [en buena medida impulsada por su puesta en marcha en grandes compañías (Apple o Google) pioneras en la implantación de novedosas políticas de gestión] nos permite un enfoque diferente, más cercano y un trato diferente con cada empleado que puede y debe tener repercusión en mejorar su rendimiento.

Pienso que la gestión de la diversidad, sin embargo, tiene y va a tener en el futuro más próximo una relevancia mucho mayor puesto que engloba muchos otros aspectos y afecta a prácticamente todos los negocios. Integración de culturas y comunicación son aspectos relacionados muy directamente y de evidente relevancia, pero también influye en la responsabilidad social, los valores, la gestión cultural. Las empresas necesitan plantillas que entiendan otras culturas, otros idiomas, otras realidades, etc. Por tanto parece que una buena gestión de la diversidad debería tener repercusiones positivas en la experiencia de empleado.

Eva Patier, Directora de Talent & Rewards de Willis Towers Watson.

“Con la digitalización emergerán las hot skill”



P.- ¿Por qué ha asociado su marca a la de los Premios Capital Humano?

E.P.- Capital Humano ha jugado un papel fundamental en la evolución de la función de RR.HH. en

España, patrocinar los Premios anuales Capital Humano –de reconocido prestigio– es siempre un honor para nuestra compañía. El espíritu de los propios premios

está íntimamente alineado con uno de nuestros valores, la búsqueda constante de la mejora continua y la excelencia. Reconocer y premiar las mejores prácticas y proyectos de las empresas en el ámbito de los recursos humanos está también incorporado en nuestro ADN.

P.- ¿Cómo cree que va a afectar la digitalización a la gestión de personas?

E.P.- La digitalización va a afectar considerablemente la manera en la que concebimos el trabajo y por tanto a cómo gestionamos el Talento en nuestras organizaciones afectando de forma considerable al propio mercado laboral. En primer lugar nos va a permitir pensar de forma diferente en el concepto de “puesto de trabajo”. Nos ayudará a “desmontar” los puestos de trabajo para así incrementar la eficiencia, efectividad e impacto de los mismos en la organización. Tras desmontarlos, parte del contenido actual será cubierto por inteligencia artificial y robótica mediante la automatización de tareas. >

> Por otro lado, la digitalización aumentará el valor de determinadas habilidades y reducirá el de otras (emergen las denominadas "hot skills"). En el mercado de trabajo tendremos escasez de determinados tipos de Talento y (lamentablemente) exceso de otros, haciendo que sea cada vez más complicado encontrar el Talento necesario. En este sentido, y como trabajadores, nos enfrentaremos a un riesgo cada vez mayor de obsolescencia en nuestros conocimientos así como rápidos cambios en el contenido y alcance de nuestros puestos de trabajo lo que forzará la necesidad de un continuo reciclaje.

Con respecto al mercado de trabajo, la digitalización permitirá a las empresas acceder a un mercado mucho más global, encontrando fuentes adicionales de trabajo y conocimiento más allá de los trabajadores en plantilla. Por su parte los trabajadores podrán optimizar su desarrollo profesional apoyándose en un aprendizaje continuo y accediendo de forma más sencilla a oportunidades de carrera fuera de sus organizaciones.

P.- ¿La gestión de la diversidad y la experiencia de empleado son los grandes retos de futuro o hay otros?

E.P.- Tanto la gestión de la diversidad como el cuidado de la experiencia del empleado son retos a los que se está enfrentando en estos momentos cualquier departamento de RR.HH. Ahora bien, mirando hacia el futuro, existen factores de mercado adicionales que van a obligar a las empresas a cuestionarse su estrategia organizativa y de gestión de personas. Uno de ellos sería la propia digitalización en la que nos vemos inmersos y que cambiará de forma radical la manera en la que actualmente concebimos muchos de los procesos de gestión de personas.

Por otro lado, vivimos en un mundo cada vez más global y eso afecta igualmente a los recursos que vamos a gestionar en el futuro, remodelando por completo la forma de nuestras actuales plantillas y ampliando el concepto de relaciones laborales. Al mismo tiempo, y a pesar de la globalización, el Talento requerido es escaso y cada vez más difícil de retener. Las empresas deberán esforzarse al máximo para encontrar y retener a trabajadores/colaboradores con las habilidades y conocimientos deseados. Todo ello bajo un escenario de presión por reducir los costes laborales fijos al tiempo que se mejora la productividad.

Eva López-Acevedo, Socia Fundadora y Directora Ejecutiva de Escuela Europea de Coaching (EEC)

"El gran reto es la sostenibilidad, poner el foco en crear valor económico y social"



P.- ¿Por qué ha asociado su marca a la de los Premios Capital Humano?

E.L.- En EEC estamos convencidos de la necesidad de la Formación y Desarrollo continuo de las personas,

de los equipos y de las organizaciones. Colaboramos en los premios CH, precisamente en esta categoría Formación y Desarrollo, para destacar la visión y la apuesta de las empresas que, como nosotros, innovan para entrenar a profesionales y equipos en la alineación de estrategias y personas, para mejorar los resultados a través del compromiso y la pasión.

P.- ¿Cómo cree que va a afectar la digitalización a la gestión de personas?

E.L.- La transformación digital nos está llevando ya a modificar la forma de intercambiar información, de aprender, de pensar, de relacionarnos y de tomar decisiones. Nos encontramos cada vez más inmersos en relaciones colaborativas, ágiles y transversales, que exigen de líderes preparados para tres cosas: para liderar redes empoderadas, para intercambiar grandes masas de información de manera rápida pero no precipitada y para asumir riesgos aprendiendo a manejar la incertidumbre.

P.- ¿La gestión de la diversidad y la experiencia de empleado son los grandes retos de futuro o hay otros?

E.L.- Sin duda, lo son. Y están relacionados, tanto la gestión de la diversidad como el ubicar al empleado y su experiencia en el punto de mira, se realiza con éxito a través de la escucha, de ser capaces de alinearse en la acción desde la falta de consenso, de estar dispuesto a gestionar sin imposiciones respetando las minorías. Los líderes ante estos retos han de ser profesionales con una alta capacidad de orientarse al cliente interno impulsando su propio liderazgo, el de su equipo y el de toda la organización. El otro gran reto es la sostenibilidad de las organizaciones, poner el foco no sólo en crear valor económico sino también medioambiental y social a corto y largo plazo, contribuyendo al aumento del bienestar y al progreso de las generaciones presentes y futuras.

Antonio Casado, Responsable de Employer Branding en Gas Natural Fenosa.

“La experiencia del empleado es la evolución lógica de la experiencia de cliente”



P.- ¿Por qué ha asociado su marca a la de los Premios Capital Humano?

A.C.- Entre los 8 compromisos que definen nuestra política de responsabilidad corporativa y

sostenibilidad, tiene un papel destacado el de “Interés por las Personas”. Son las personas las que forman las empresas, las que hacen su cultura y las responsables de sus logros. En este sentido, los premios Capital Humano, a través de sus distintas categorías, contribuyen a que las compañías trabajemos en el desarrollo humano y social de las personas que forman parte de ellas. La trayectoria de los premios los consolida como referente en el reconocimiento de las políticas en materia de personas y responsabilidad corporativa.

P.- ¿Cómo cree que va a afectar la digitalización a la gestión de personas?

A.C.- Ya está afectando y lo podemos comprobar en el esfuerzo que las compañías están haciendo por transformar sus formas de trabajar y sus procesos en materia de RR.HH. La digitalización ha traído agilidad, inmediatez, grandes posibilidades de predicción a través del análisis de datos, entre otras cosas... pero también obliga a los RR.HH. a responder con flexibilidad y rapidez a esta revolución. RR.HH. debe convertirse en un catalizador, un caldo de cultivo idóneo donde pueda florecer la innovación necesaria para aprovechar este cambio digital.

P.- ¿La gestión de la diversidad y la experiencia de empleado son los grandes retos de futuro o hay otros?

A.C.- La diversidad de las organizaciones se impone, porque la realidad de sus clientes es diversa y porque cada vez se opera más en lugares muy diferentes. La experiencia del empleado es la evolución lógica de la experiencia de cliente en la que tanto se han volcado las compañías en los últimos tiempos. Son por tanto dos grandes retos, sin duda, pero no los únicos. Podríamos hablar del desarrollo de nuevos estilos de liderazgo, de la aplicación del Big Data a la gestión de personas, de la implantación de modelos Smart Simplicity, del desarrollo de nuevos modelos de relación laboral adaptados a nuevas fórmulas de trabajo, la evolución demográfica... y seguro algunos que surgirán en los próximos años que ahora tal vez no somos capaces ni de imaginar.

Andrés García-Arroyo, Director General para Iberia de Workday.

“El talento se ha convertido en el recurso más importante, por lo que el directivo responsable de buscarlo se vuelve crucial”



P.- ¿Por qué ha asociado su marca a la de los Premios Capital Humano?

A.G-A.- Capital Humano es una plataforma de conocimiento de RR.HH. que va mucho más allá de la

web y la revista. Son ya 21 años organizando los premios pero sobre todo son muchos años de información, sería

profunda y muy valiosa para todos los actores de la gestión de Capital Humano, por lo que constituye una referencia de alto nivel para el Top Management de las empresas más importantes de España y de las grandes multinacionales españolas. Workday es ya el líder mundial en HCM, desplazando a SAP y a Oracle, y desde su apertura en España hemos apostado claramente por alianzas con los líderes del sector, y por ello ya el año pasado decidimos patrocinar los premios y seguiremos, este y en la siguientes ediciones, en esta partnership con el líder de la información, que es Capital Humano. En ese sentido es parte de la estrategia que pasa por formar parte activa parte de esa plataforma del saber y de la experiencia y aportar toda la innovación y capacidad de cambiar completamente el mundo de las soluciones de gestión HCM.

P.- ¿La gestión de la diversidad y la experiencia de empleado son los grandes retos de futuro o hay otros?

A.G-A.- Muchas veces hablamos del futuro, pero ¿cuántas veces logramos describirlo? Un informe de Deloitte señala que los responsables de RR.HH. deben seguir el modelo