



## Nacen los premios 'Digital Talent'

Convocados por **Accenture** y 'elEconomista' **PAG. 12**





**Francisco Puertas** Managing director de Talento y Organización de Accenture Strategy

# “Los premios ‘Digital Talent’ son los primeros que se centran en las personas”

**Miguel Ángel Tramullas** MADRID.

Accenture y *elEconomista* han convocado los primeros premios *Digital Talent* para reconocer las iniciativas más relevantes que están contribuyendo a la transformación digital de las organizaciones y a gestionar su impacto en las personas. Hablamos de ello con Francisco Puertas, managing director de Talento y Organización de Accenture Strategy.

## ¿Porqué estos premios?

Por un lado, el mundo digital se ha volcado con el cliente en las redes sociales. A medida que evoluciona vemos que las personas juegan un rol más importante casi que el mundo analógico. Por otro lado, en el mercado no hay un premio que reconozca el lugar de las personas dentro de la transformación digital. Todo lo que tiene que ver con la persona no es exclusivo de recursos humanos. También van dirigidos al área de IT, de compras o una iniciativa del CEO que dé a las personas el protagonismo necesario en la transformación digital. En el ámbito del empleado, yo diría que estos premios son de las iniciativas más novedosas. Lo hacemos en tres ámbitos: iniciativas que fomentan una cultura digital dentro de las compañías, empresas que intentan que el estilo de liderazgo debe ser diferente en el entorno digital y prácticas de gestión del talento, formación y desarrollo que fomenten la actividad digital. Las empresas pueden presentar un máximo de dos candidaturas a cualquiera de las tres categorías.

## ¿Hay alguna otra iniciativa similar en el mundo?

Hemos identificado iniciativas alrededor de recursos humanos, pero no en la transformación digital que ponga el foco en las personas. No hay ninguna empresa que no haya sido directa o indirectamente afectada por la transformación digital. Sus clientes, aunque no trabajen con ella digitalmente, o sus empleados sí están condicionados por el entorno digital en su vida diaria y cuando van a su compañía todavía reciben la nómina en papel o tienen que reportar los gastos grapando los tickets. Todo esto está empujando a las compañías a una transformación importante.

## ¿Cómo es el proceso?

Muy sencillo. En nuestra página web hay un enlace con toda la in-



FERNANDO VILLAR

formación y un formulario para rellenar. Tras analizar las candidaturas se realizará una preselección. Las empresas con candidaturas finalistas podrán ser invitadas a una entrevista con la organización para profundizar en el detalle de la iniciativa seleccionada. Es importante destacar la transparencia del proceso, ya que para acceder a estos premios los candidatos se tienen que presentar. Si diéramos el premio directamente podría ser mal interpretado. Para reforzar la transparencia, hemos reunido un jurado donde hemos buscado imparcialidad y rigor. De hecho, hasta que no tuvimos el jurado no nos atrevimos a lanzar los premios. Lo forman Pilar López, presidenta de Microsoft España; Juan Urdiales,

cofundador y consejero delegado de Job & Talent; Francisco Ruiz Antón, director de Políticas Públicas y Relaciones Institucionales de Google España y Portugal; María José Sobrinos, directora de Recursos Humanos de Accenture; Sarah Harmon, directora de LinkedIn para España y Portugal; Nacho Pinedo, cofundador y consejero delegado de ISDI; Maite Sáenz, directora del Observatorio de Recursos Humanos; y Amador G. Ayora, director de *elEconomista*. La convocatoria está teniendo muy buena acogida, hemos ampliado el plazo para presentar candidaturas hasta el 15 de octubre.

## ¿A qué compañías se dirigen?

Este premio va dirigido a los *digital*

*adopters*, aquellas compañías que están intentando evolucionar en la transformación digital y a los nativos digitales, empresas que han nacido en el contexto digital. Aunque no se va a presentar Google, porque forma parte del jurado, su iniciativa 80/20 es un ejemplo. Los empleados destinan el 20 por ciento de su tiempo a temas que no tengan que ver con su día a día.

## Pero, eso no es digital.

Queremos destacar que hay iniciativas de empresas digitales que tienen que ver con una forma de gestionar las personas de forma diferente, más transversal, más libre. El tamaño de la empresa no importa. Queremos reconocer a dos tipos de compañías, pymes que están por

## El jurado:

“Hemos buscado la imparcialidad y el rigor en su selección y también el fallo”

## La persona, primero:

“En el ámbito del empleado, yo diría que estos premios son de las iniciativas más novedosas”

## Candidaturas:

“El plazo se ha ampliado hasta el 15 de octubre. Toda la información está en nuestra web”

debajo de un número de empleados y las que están por encima.

## ¿Cómo estamos en España con respecto a nuestro entorno?

Hicimos un estudio sobre la acogida de la transformación digital entre los empleados de Europa. España estaba a la cabeza de los más optimistas. No pensaban que era una amenaza, sino una oportunidad. Pero eran escépticos sobre cómo la compañía les iba a ayudar en esa transformación. España e Italia tienen el mayor número de *smartphones* por habitante. El móvil va a ser una pieza muy importante de interacción entre empresa y empleado.

## ¿Dónde podemos mejorar?

En los últimos tres años las compañías han hecho un esfuerzo por digitalizar su relación con el cliente. También el 90 por ciento del gasto que se hace en ciberseguridad es en tecnología cuando la mitad de los problemas en seguridad informática los provocan las personas. Reivindicamos que este es un mundo digital donde las personas deben jugar un rol definitivo.

## ¿El ‘homeworking’ podría jugar un papel en este contexto?

Efectivamente. La multicanalidad es una tendencia del mundo digital. Permite a las personas organizar mejor su tiempo.