

Tribuna “Transformación digital y cambio cultural”

Gestionar con éxito el cambio digital y cultural en las compañías precisa implicar a las personas

Bérenger Briquez (TMC), Berta Durán (Orange), Federico Hornillos (Ayscom) e Itxaso Larrañaga (SEUR) analizan la transformación en la que está inmerso el tejido empresarial

Madrid, 18 de abril de 2017 – Contar con las personas e implicarlas es fundamental para que las empresas aborden con éxito la transformación digital y cultural de los últimos años. Esa fue una de las conclusiones a las que se llegó hoy en la Tribuna “**Transformación digital y cambio cultural**” organizada por Diálogo con el patrocinio de Gómez-Acebo & Pombo. El encuentro contó con las intervenciones de **Bérenger Briquez**, *Director de Digital y Big Data de TMC*, **Berta Durán**, *Directora de Comunicación Interna y Cultura de Orange*, **Federico Hornillos**, *Co-fundador y CEO de Ayscom*, e **Itxaso Larrañaga**, *Directora de Personas y RSC de SEUR*. **Isabel Ontoso**, *Consultora de Branding 3.0 y Profesora en la Universidad Carlos III*, fue la encargada de moderar el debate.

Durante el acto se puso de manifiesto que el tejido empresarial se encuentra ante un cambio de paradigma en el que ha evolucionado la relación con los clientes, empleados y proveedores, y donde es necesaria la colaboración entre todas las partes

con la tecnología como principal aliada. Todo ello sin descuidar el factor humano, que debe estar integrado desde un primer momento mediante dos acciones que no deben darse por separado: la información, mediante la que se explican motivos y beneficios del cambio, y la formación, con la que se enseña a utilizar las nuevas metodologías y herramientas.

Otra de las palancas principales en este proceso es el compromiso y la visión de la dirección general, que debe incluir un cambio en el estilo de liderazgo para que se adapte a las necesidades y características actuales de las nuevas generaciones. Así, es necesario saber gestionar y liderar los equipos de forma menos jerárquica, fomentando la colaboración y la autonomía.

Para implementar este cambio en el modelo de liderar, es necesario poner en marcha programas de formación dirigidos a los propios managers para que conozcan realmente las inquietudes y modos de trabajar actuales de las personas que tienen a su cargo.



Federico Hornillos, Itxaso Larrañaga, Isabel Ontoso, Bérenger Briquez y Berta Durán.

Entre los obstáculos que las empresas se encuentran en este proceso de transformación, los ponentes destacaron la falta de implicación de la dirección, sin la que es imposible la implicación del resto de empleados; subestimar el esfuerzo necesario a nivel estratégico, humano, de costes y tiempos; la precipitación en el proceso; o desligar información y formación.

Cambios en la captación y fidelización del talento

La propia idiosincrasia de las nuevas generaciones está obligando a las empresas a cambiar en gran medida la forma de dirigirse, atraer y fidelizar a sus actuales y futuros empleados. Según se expuso durante la tribuna, éstos valoran aspectos como la flexibilidad horaria, el teletrabajo, disponer de herramientas que les permitan conectarse desde cualquier sitio, el cortoplacismo, la transparencia y el respeto de su tiempo libre. La tecnología juega un papel importante en este punto, ya que permite conocer de manera sencilla cuáles son sus inquietudes y personalizar así su puesto laboral, creando retos constantes para ellos.

Una fórmula para seleccionar al candidato idóneo incluye realizar entrevistas de trabajo muy cuidadas que dejen a un lado la titulación, experiencia o competencias concretas, para centrarse en las capacidades, empatía, compromiso o filosofía vital.

En cuanto al talento senior, evidentemente no hay que dejarlo de lado. Es necesario poner en valor sus conocimientos y experiencia, contando al mismo tiempo con el hecho de que se les introduce en la tecnología de manera natural.

Sobre Diálogo

Desde 1983, Diálogo tiene por objetivo contribuir al mejor conocimiento de las realidades de Francia y España y enriquecer la relación entre ambos países. La Asociación promueve actividades de carácter empresarial, cultural, social y formativo, y ayuda a jóvenes estudiantes a tener una primera experiencia en el mundo de la empresa.

Diálogo tiene como Presidentes de Honor a su Majestad el Rey de España y al Presidente de la República Francesa. Su Patronato de Honor está formado por empresas francesas en España y españolas con intereses en Francia. La Junta Directiva de Diálogo, integrada por personalidades del mundo político, económico y social, está presidida por José María Segovia.