



Como compañía mundial en servicios TI de extremo a extremo, DXC Technology (NYSE: DXC) lidera las transformaciones digitales de sus clientes modernizando e integrando sus plataformas principales de TI e implementando soluciones digitales a escala para lograr mejores resultados de negocio.



ENTREVISTA / DXC TECHNOLOGY

Pilar Olondo

HRBP Iberia Leader en DXC TECHNOLOGY

CAMILLA HILLIER-FRY
Socia de PeopleMatters.

La independencia tecnológica de la compañía, su talento global y su extensa red de socios permiten a 6000 clientes del sector público y privado en 70 países avanzar en el cambio. DXC es un líder reconocido en responsabilidad corporativa. En España, DXC Technology cuenta con el talento de más de 5.500 empleados repartidos por toda la geografía nacional.

"Nuestras prioridades son focalizarnos en liderar la transformación digital de nuestros clientes, invertir en y desarrollar a nuestros empleados y aportar valor siendo cada vez más ágiles y eficientes", asegura Pilar Olondo, HRBP Iberia Leader en DXC Technology.

¿Qué ha provocado que su compañía tome iniciativas para reforzar el talento en la era digital?

La tendencia en todas las compañías se dirige a la digitalización del

negocio, por eso necesitan contar con empresas lo suficientemente consolidadas que puedan trabajar con ellas y contribuir a su transformación digital.

En la era digital necesitamos personas resilientes, comprometidas y con capacidad de abrazar retos y cambios y de innovar. Por eso nuestras estrategias en el área del talento van encaminadas a transformar las habilidades de nuestros empleados, cambiar la manera de ganar negocio e invertir sustancialmente para incrementar nuestras fortalezas y capacidades.

Para transformar nuestras habilidades contratamos perfiles digitales, certificamos a nuestros empleados en los más demandados y lanzamos iniciativas para ayudar a todos a liderar en esta área.

¿Cómo impactan las nuevas formas de trabajo/relación entre distintos

colectivos, por ejemplo, el trabajo en red, la multidisciplinariedad?

La transformación digital implica también ser capaces de pensar y trabajar a velocidad digital y otras formas de colaboración.

Hay que revisar los procesos de negocio e introducir cambios organizativos de acuerdo con nuestra estrategia digital, cambios que implican aplanar estructuras y realinear y combinar equipos para incrementar la colaboración entre las áreas técnicas, funcionales y de negocio. Nuestros equipos tienen que estar coordinados e integrados por personas implicadas con diversidad de habilidades, conocimientos y experiencia actuando como una unidad.

Aquí las herramientas colaborativas son clave para mantener los canales de comunicación abiertos y activos entre los miembros del equipo, descentralizados en muchos casos para garantizar el mejor talento/servicio independientemente de la ubicación.

¿Cómo describiría el cambio cultural que está experimentando en su compañía?

Resulta evidente que la transformación digital no es solo un cambio tecnológico sino también cultural y organizativo. En DXC tenemos experiencia en esos cambios ya que nuestro origen es el resultado de un spin off y de una fusión de dos grandes empresas del mercado y continuamos incorporando otras compañías.

Eso nos ha ayudado a afrontar el desafío que representa trabajar en colaboración con todas las áreas de la empresa, ser capaces de identificar rápidamente oportunidades y resolver problemas. Buscamos también crear una cultura donde experimentar y compartir aprendizajes no solo es posible sino que se espera y respeta.

¿Qué significa el talento en la era digital para su compañía? ¿En qué se diferencia del talento que gestionaba antes?

El éxito en la era digital requiere personas que miren más allá de la tecnología y sepan cómo integrarla para conseguir resultados de negocio.



"En la era digital necesitamos personas resilientes, comprometidas y con capacidad de abrazar retos y cambios y de innovar"

Esperamos de nuestros empleados que trabajen como comunidades de expertos en colaboración con las demás áreas de la empresa y también con nuestros partners para entender mejor los requerimientos digitales de nuestra organización.

¿Se ha redefinido el rol del líder para gestionar al Talento en la Era Digital? Por ejemplo para asegurar un estilo de liderazgo más inclusivo, colaborador, inspirador y adecuado a una estructura más plana y cultura más abierta.

La economía digital ha cambiado las formas de trabajar y también la forma de gestionar equipos.

Nuestros líderes están más involucrados en la gestión tanto del talento individual como de sus equipos. Tienen que interactuar con los empleados y escucharles, no solo establecer tareas y responsabilidades sino ayudar a crear equipos que puedan progresar

y colaborar, favorecer un clima de aprendizaje continuo, fomentar la innovación y la adaptación al cambio.

En los objetivos de todos nuestros líderes y de cara a su evaluación del desempeño se contempla este aspecto.

¿Qué estrategias utiliza su compañía para atraer talento digital?

El talento digital valora, entre otras cosas, las organizaciones flexibles y ágiles que ofrezcan la oportunidad de realizar proyectos interesantes y de seguir aprendiendo.

Por ello estamos continuamente desarrollando y poniendo en marcha iniciativas que nos permitan no solo desarrollar el talento interno sino también atraer el talento externo.

Aparte de utilizar ampliamente las redes sociales para difundir lo que hacemos, impartimos sesiones pedagógicas (master class) en universidades,



El talento digital valora, entre otras cosas, las organizaciones flexibles y ágiles que ofrezcan la oportunidad de realizar proyectos interesantes y de seguir aprendiendo •

escuelas de negocios y centros de formación profesional, tutorizamos TFGs y TFMs, y llevamos a cabo Hacktones y Open Days en nuestras oficinas.

Hemos actualizado también nuestro "Referral program" porque las referencias de nuestros empleados son clave para atraer talento.

¿Qué hace su compañía para detectar y desarrollar este talento?

El papel de nuestros líderes es fundamental a la hora de detectar y ayudar a desarrollar y motivar el talento interno, pero cada uno de nosotros es dueño de su propio desarrollo y aprendizaje. Una vez tengamos claro qué queremos hacer, hacia dónde queremos evolucionar en nuestra carrera y cuáles son las necesidades de la compañía, DXC ofrece múltiples vías a los empleados para desarrollar habilidades, conocimientos y carreras, incluyendo la Universidad DXC y las Academias virtuales que, alineadas con las últimas tendencias de la industria y del mercado, permiten adquirir skills de próxima generación, funcionales, técnicos, de ventas y de gestión y liderazgo; así como programas de certificación con nuestros partners, una Intranet rica en información y una plataforma colaborativa.

Tenemos también programas como el DXC Awards for Technical Excellence que reconoce el pensamiento inno-

vador, o el Tech Honors que busca reconocer y premiar a los tecnólogos de DXC que lideran e inspiran la transformación digital de nuestros clientes y del sector tecnológico.

¿Con qué dificultades se encuentra a la hora de gestionar este tipo de talento?

Para poder ir a velocidad digital tenemos que estar continuamente buscando fórmulas que nos permiten gestionar con agilidad el talento y que ayuden a llevar adelante el cambio cultural en todos los niveles de la organización, que es clave para el éxito.

Buscamos acelerar el cambio promoviendo iniciativas que ayuden a que la mentalidad digital se extienda en nuestra compañía resaltando los beneficios que supone: Tenemos un equipo de negocio digital que desarrolla soluciones digitales avanzadas conjuntamente con nuestros clientes, centros de transformación digital en diversos lugares del mundo, modelos de servicios digitales de Delivery propios como DXC Bionix™, estamos lanzando un portal para que desarrolladores internos y externos puedan convertir su creatividad e innovación en soluciones de negocio reales, y hemos creado la figura de los Digital General Managers para, combinando soluciones propias y de nuestros partners, impulsar proactivamente la transformación de nuestros clientes.

¿Merece la pena intentar retener el talento? ¿Debemos ahora acostumbrarnos a la movilidad de talento?

Siendo conscientes de que el talento se mueve y de que una cierta rotación esa sana para cualquier compañía, lo que debemos procurar es ofrecer un entorno y oportunidades de desarrollo y aprendizaje para que en la medida de lo posible esa movilidad ocurra internamente. Los movimientos laterales son frecuentes en DXC.

Por otro lado, no ponemos barreras para que empleados que han decidido en un momento dado continuar su carrera en otro lado puedan volver, como de hecho ocurre.

¿Qué hacen en su compañía para reconocer y recompensar el talento en la era digital? ¿Implica cambiar los sistemas tradicionales como, por ejemplo, los objetivos individuales?

Aparte de programas de reconocimiento como algunos de los ya mencionados, o la iniciativa "Innovation Challenge", que ofrece una recompensa económica a los equipos ganadores junto con la posibilidad de materializar su idea, contamos con un programa de retribución activo durante todo el año, que nos permite flexibilidad para poder promocionar o recompensar a los empleados teniendo en cuenta su desempeño y contribución, su evolución, o un cambio de rol.

Hemos dejado los programas de revisión salarial anual, ya que consideramos que se quedan cortos y no nos dan la agilidad suficiente para cubrir las nuevas necesidades.

¿Qué herramientas de gestión han cambiado o piensan actualizar? Por ejemplo, adaptar su diccionario de competencias corporativas, el sistema de evaluación del desempeño, etc.

Dado nuestro enfoque digital, utilizamos herramientas y sistemas que evolucionan y buscan facilitar la gestión del talento digital así como la colaboración, no solo entre empleados sino también con partners y clientes, el desarrollo de *skills* y el aprendizaje continuo. Y desde luego, la arquitectura de puestos de DXC incorpora las competencias digitales.]