

# TRANSFORMACIÓN DIGITAL DEL CAPITAL HUMANO

Mtra. Marybel Nieto



**COFIDE**<sup>®</sup>  
CAPACITACIÓN EMPRESARIAL

# Objetivo

- Al finalizar el presente curso el participante identificará la importancia de la transformación digital como una ventaja competitiva, incluyendo una serie de factores involucrados, como el entorno profesional y la cultura empresarial, así como los recursos o incluso la estrategia necesaria para adaptarse a este nuevo escenario global.
  - Qué es la transformación digital
  - Importancia de la automatización de los procesos transaccionales
  - Cómo iniciar la transformación digital en las organizaciones
  - Manejo del cambio
  - Habilidades del futuro

# Qué es la transformación digital

- a. Surgimiento y aplicación actual a los procesos de RH
- b. El rol de RH en la transformación digital
- c. Involucramiento directivo estratégico
- d. Ventajas de la transformación digital

# ¿Qué es la transformación digital?

La transformación digital es un fenómeno continuo que va más allá de la inversión en tecnología o digitalización de una organización, supone profundos cambios en la propia concepción del modelo de negocio, la cultura organizativa y en la cadena de valor de la empresa.

La sola implementación de tecnología en la organización no supone transformación (Rouse, 2016), pero sí que se debe cambiar la organización apoyándose en el potencial de las tecnologías.



# ¿Qué es la transformación digital?

“La digitalización representa un desafío para las organizaciones. Para lograr la implementación exitosa de la digitalización, las organizaciones deben invertir en la capacitación del personal, empoderar a los empleados, cambiar la cultura organizacional para adoptar el papel clave de la analítica para la empresa y contratar líderes que apoyen activamente la digitalización” (Ancarani Di Mauro, 2018).



# ¿Qué es la transformación digital?

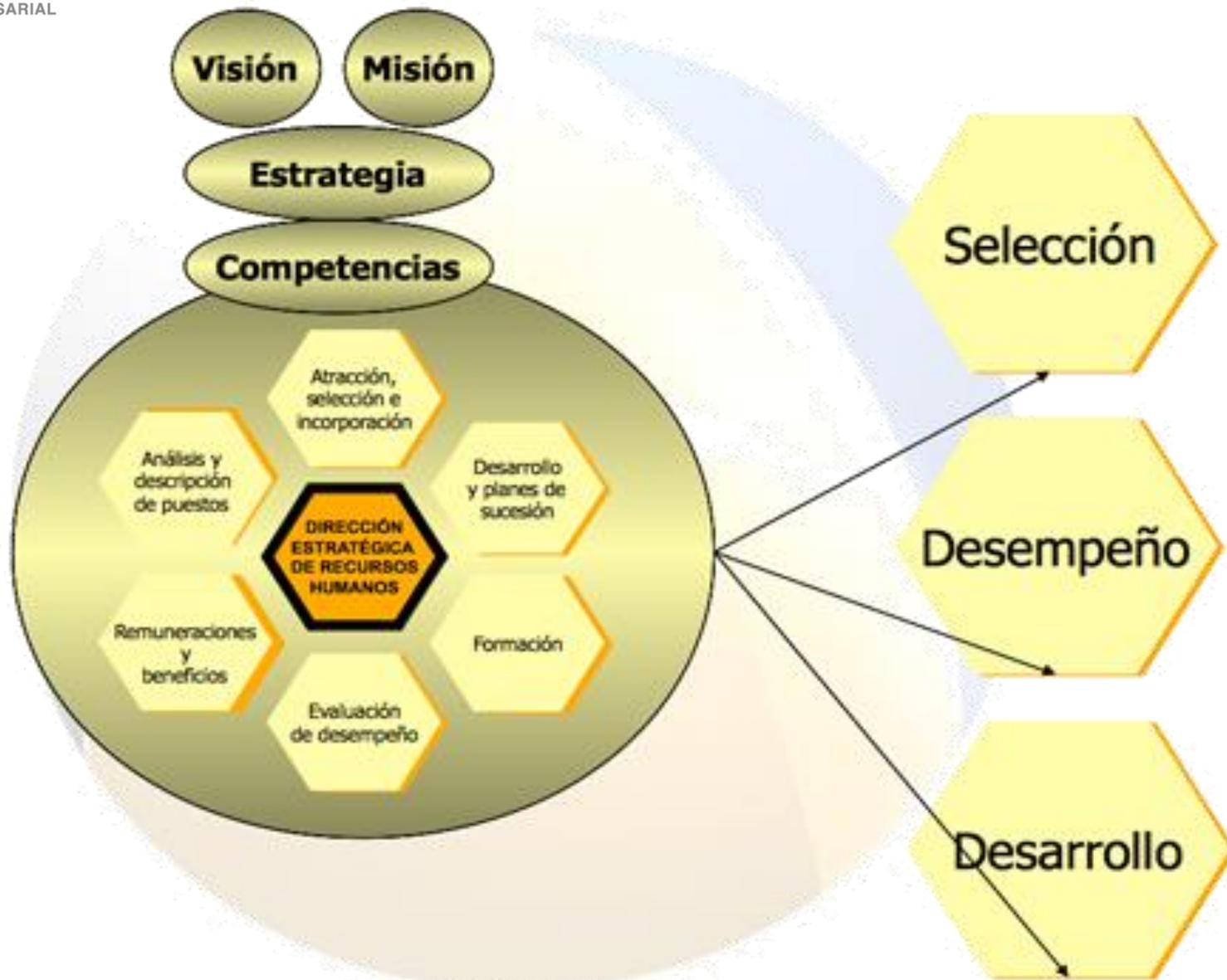
- La iniciativa digital supone que las organizaciones realicen cambios estratégicos, con el objetivo de mejorar no solo las competencias individuales de sus trabajadores, sino también la coordinación de personas, procesos y tecnologías. Por lo tanto, los cambios que la organización puede realizar gracias a las ventajas que ofrecen las nuevas tecnologías, deben complementarse con cambios en las estructuras organizacionales, enfoques de gestión, comportamientos organizacionales y culturas operativas (Wade y Marchant, 2014; Kohnke 2017).

# Surgimiento y aplicación actual a los procesos de RH

- Es un proceso que está condicionando considerablemente a las empresas desde un punto de vista global, no solo sobre sus operaciones o procesos internos.
- El reto es adaptarse a entornos de mercado cada vez más digitales, y debemos sumar que este cambio en la forma de realizar el trabajo tiene implicaciones significativas para el comportamiento organizacional, la cultura corporativa, el reclutamiento de talentos y las tácticas de liderazgo (Kane et al., 2017).

# El rol de RH en la transformación digital

Parte de esta evolución se debe al repentino empuje que la pandemia provocada por la COVID-19 trajo consigo. Los líderes del área de RR. HH. se enfrentaron a la necesidad de herramientas para automatizar los procesos de gestión del talento. Desde el cálculo preciso de la nómina, el cumplimiento de las disposiciones laborales vigentes, hasta el correcto seguimiento del personal y la administración de nuevas formas de trabajo como el home office y jornadas flexibles.



# Involucramiento directivo estratégico

“Más que cualquier otra cosa, la transformación digital requiere talento. De hecho, reunir el equipo adecuado de personas de tecnología, datos y procesos que puedan trabajar en conjunto, con un líder fuerte que pueda generar cambios, puede ser el paso más importante que puede dar una empresa que contempla la transformación digital. Por supuesto, incluso el mejor talento no garantiza el éxito. Pero la falta de ella casi garantiza el fracaso” (Davenport y Redman, 2020).



# Ventajas de la transformación digital

1. Respuesta más rápida ante los cambios
2. Mejora la experiencia de cliente
3. Toma de mejores decisiones
4. Nuevas oportunidades de negocio
5. Reduce los riesgos
6. Aumenta la productividad de la compañía
7. Favorece el trabajo colaborativo
8. Promueve la innovación
9. Ventajas frente a la competencia
10. Descentralización del trabajo

# Importancia de la automatización de los procesos transaccionales

- a. Utilizando ATS para analizar el talento y tomar decisiones objetivas.
- b. Necesidades de upskilling y reskilling
- c. Utilizando software y aplicaciones a distancia
- d. Herramientas para trabajo híbrido y para impulsar los procesos de RH
- e. Brechas generacionales, personas y necesidades tecnológicas

# Utilizando ATS para analizar el talento y tomar decisiones objetivas

Un ATS (Applicant Tracking System) o **software de selección de personal** es una herramienta que permite digitalizar y automatizar partes del reclutamiento, **reduciendo costos** por concepto de selección y **fortaleciendo la comunicación** con los candidatos.

La realidad ha puesto de manifiesto la necesidad de digitalizar el área de Recursos Humanos.

# Utilizando ATS para analizar el talento y tomar decisiones objetivas



# Utilizando ATS para analizar el talento y tomar decisiones objetivas

Es importante saber por qué es necesario contar con esta solución a la hora de reclutar.

- ✓ Optimización de tiempos y costos
- ✓ Atracción de candidatos de calidad
- ✓ Mejora en la experiencia del candidato
- ✓ Anticipación de necesidades y mejora de toma de decisiones

# Definición de upskilling y reskilling

- **Upskilling** supone la adquisición de habilidades para afrontar el cambio tecnológico y que se corresponden con las tareas desempeñadas en el propio puesto de trabajo.
- **Reskilling** hace referencia a la formación de los trabajadores en el puesto de trabajo, pero en nuevas competencias para asumir y desempeñar nuevas funciones en otras áreas de la empresa.



# Necesidades de upskilling y reskilling

- Según el Foro Económico Mundial hacia 2025 la mitad de la fuerza laboral mundial requerirá una nueva capacitación. Sin ir más lejos, el WEF (por su sigla en inglés) habla de 85 millones de puestos de trabajo que pueden ser desplazados por un cambio en la división de labores entre humanos y máquinas.
- Y es que con la automatización y la digitalización de diversos procesos, el impacto seguido es en las competencias que demandará el mercado laboral. Esto, a su vez, provoca la necesidad urgente de adquirir nuevas competencias (reskilling) o de evolucionarlas (upskilling).

# Utilizando software y aplicaciones a distancia



# ¿Qué es el trabajo híbrido?

El trabajo híbrido es un modelo laboral que combina herramientas digitales con formatos laborales tradicionales para ofrecer la posibilidad de trabajar a distancia y en las instalaciones físicas de una compañía. Esta modalidad laboral permite que los empleados desempeñen algunas de sus labores de forma remota y fuera de los entornos convencionales de trabajo.



# Características del trabajo híbrido

- Incorpora el uso de tecnologías
- Se basa en la complementación
- Necesita una gestión específica
- Es una relación bilateral



# Ventajas y desventajas



Permite la flexibilidad

Mejora la experiencia  
laboral

Aumenta la  
productividad

Promueve la  
innovación

Implica altas  
inversiones

No siempre eleva la  
eficiencia

Obstaculiza algunas  
labores

Requiere capacitación

# Casos de éxito



# Cómo iniciar la transformación digital en las organizaciones

- a. Establecer metas y objetivos claros
- b. Hazlo simple y accesible
- c. Planea y define prioridades y secuencia
- d. Elimina obstáculos
- e. Midiendo avances y resultados



## El reto

“Lo importante para lograr hacer las cosas es saber qué debemos dejar de hacer.”

Oswald Chambers

“¿Amas la vida?  
Entonces no desperdicies el tiempo, porque de eso está hecha la vida.”

Benjamin Franklin

# Establecer metas y objetivos claros

S

• **Específico...**

- Establecer con claridad qué es lo que se quiere conseguir

M

• **Medible...**

- Indicar una cantidad o cualidad medible

A

• **Alcanzable...**

- Aunque sea ambicioso debe ser factible

R

• **Relevante...**

- Un resultado que tiene valor para Ford

T

• **Ligado a un Tiempo...**

- Con una fecha establecida de logro del resultado

# Planea y define prioridades y secuencia

## Tareas **URGENTES**

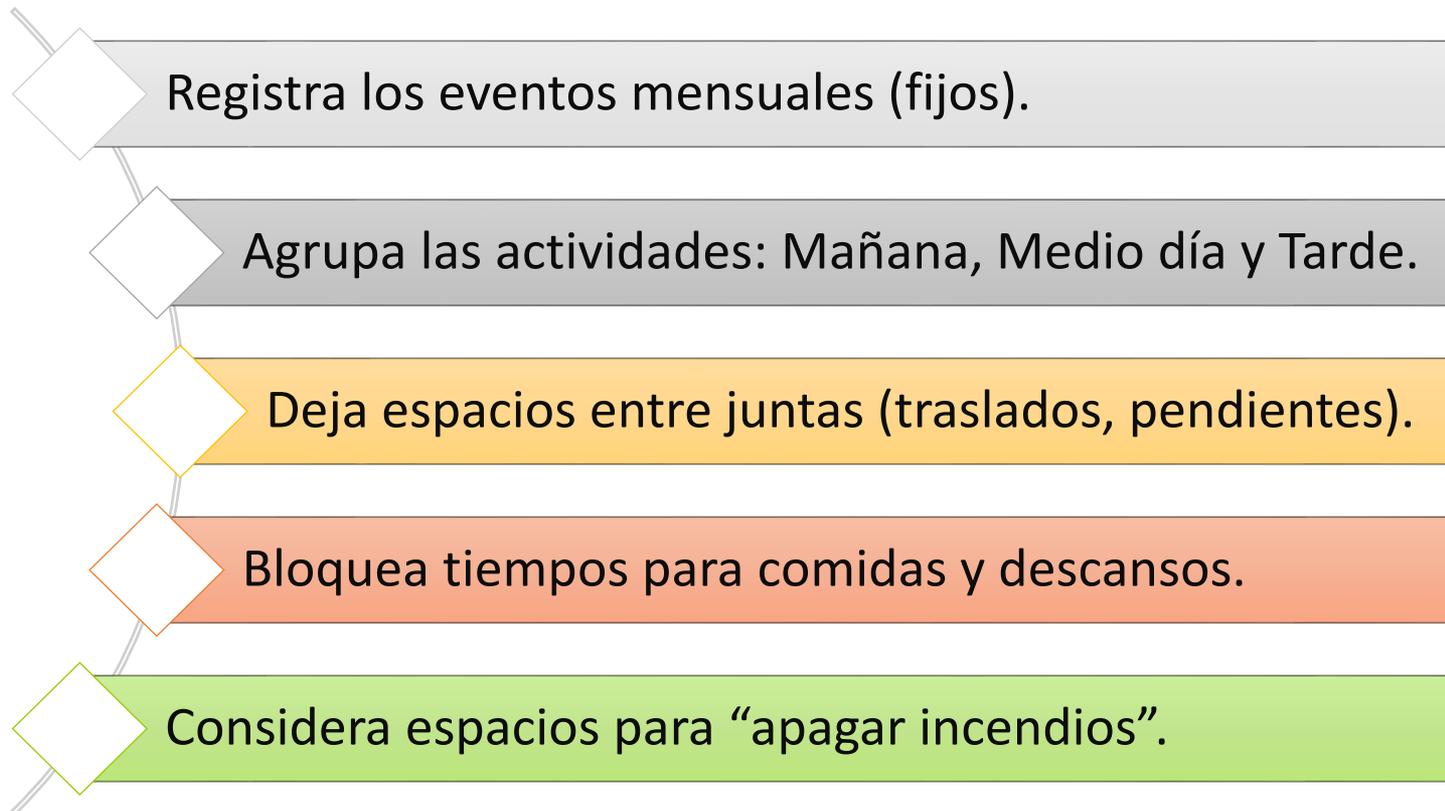
- Requieren Atención inmediata
- Importantes para otros
- Interrupciones bruscas
- Pueden ser crisis

## Tareas **IMPORTANTES**

- Ligadas al resultado
- Con una buena planeación
- Contribuyen a los resultados del negocio
- Previenen crisis



# Planea y define prioridades y secuencia



**Elige y utiliza un dispositivo de planeación...**

# Elimina Obstáculos

## Interrupciones

- Sugiere que sea en otro momento.
- Levántate de tu escritorio.
- Tómate un tiempo en silencio para pensar.

## Teléfono

- Provee información detallada en tu buzón de voz.
- Pide que dejen un mensaje de voz detallado.
- Programa un tiempo para realizar llamadas importantes.

## E-mail

- No uses el correo para debates (teléfono o cara a cara).
- Responde al correo en bloques de tiempo durante el día.
- Toma una pausa y piensa antes de enviar un correo.

## Juntas

- Prepárate para las juntas.
- Conserva el foco en los puntos de la junta.
- Presta atención para evitar las repeticiones.

# Manejo del cambio

- a. Conservarnos en papel vs. Innovar en tecnología
- b. Comunicación interna
- c. Liderazgo digital para el cambio
- d. Procesos operacionales digitales
- e. Creando una cultura digital

# Conservarnos en papel vs. Innovar en tecnología

Efectos positivos de reducir el papeleo en tu organización

- ✓ Ahorro de dinero en papel e impresión
- ✓ Es mejor para el medio ambiente
- ✓ Ahorras espacio en tu oficina
- ✓ Facilidad de documentos siempre a la mano
- ✓ Permite el trabajo colaborativo
- ✓ Uso de software para hacer tu empresa amigable con el medio ambiente

# Objetivos de la Comunicación



**ATENDIDO** ↔ **NO ATENDIDO**

**COMPRENDIDO** ↔ **NO COMPRENDIDO**

**ACEPTADO** ↔ **NO ACEPTADO**

**APLICADO** ↔ **NO APLICADO**

# Comunicación interna

## FACTORES

- Cultura Organizacional
- Objetivos de la empresa
- Gestión Grupos de Interés
- Involucración empleados
- Gestión de los riesgos

## ACTUACIONES

- Alinear mensajes emitidos
- Atender objetivos personal
- Comprender sus objetivos
- Favorecer su implicación
- Incorporar el feedback

# Liderazgo digital para el cambio



La transformación provoca resistencias organizativas internas y para hacer frente a dicha resistencia, las habilidades de liderazgo en la transformación son esenciales y requieren la participación activa de los diferentes actores afectados por las transformaciones, ya que un mayor uso de tecnologías digitales puede no ser siempre deseable (Grover y Kohli, 2013)

# Liderazgo digital para el cambio

La tercera revolución industrial ha comenzado y está trayendo cambios dramáticos en la fuerza de trabajo, reduciendo el personal, aumentando la especialización y transformando cómo, cuándo y dónde interactúan los empleados y qué esperan de sus empleadores.

El departamento de RRHH debe asegurarse de que la empresa tenga lo que necesita y proporcionar una ventaja competitiva sustancial en el mercado (El-Khoury, 2017).

# Creando una cultura digital

El nuevo entorno de negocios requiere líderes con un estilo diferente y talento que puedan aprovechar las nuevas ventajas que ofrece el contexto digital; con esta finalidad Kanter (2001), describe cuales deberían ser los principios de una cultura digital de empresa:

- a) Promover de manera continua el cambio disruptivo.
- b) Comunicar de manera fluida dentro y fuera de la organización.
- c) Colaborar en la creación y entrega de valor dentro de la empresa y con terceros.
- d) Compartir conocimiento y crear una identidad compartida.
- e) Hacer todo lo anterior de manera rápida y ágil.

# Habilidades del futuro

- a. Entorno de trabajo digital
- b. Manejo de redes sociales y comunicación digital
- c. Cualidades del líder de RH en el nuevo entorno

# Shock del Futuro (Alvin Toffler)

Es la desorientación que las personas sufrimos  
y que se produce al enfrentarnos al hecho  
de que el entorno en el que sabemos funcionar  
ya no existe debido al **CAMBIO**

**Esto produce una gran incertidumbre**

**Nos sentimos confundidos  
en cuanto a las acciones a emprender**

# Entorno de Trabajo digital

El entorno digital de trabajo debe contemplarse como un todo, como una nueva y moderna concepción de nuestro trabajo, del espacio y del entorno laboral.

Considerando que los entornos digitales de trabajo están definidos por una determinada dinámica que surge del resultado de los esfuerzos continuos por crear un medio informático fácil de usar que mejore el compromiso y la agilidad de los empleados.

# Entorno de Trabajo digital

Dado lo anterior es un entorno ideal al que es conveniente aspirar, buscando proporcionar a los usuarios un entorno de trabajo eficaz -ya sea a nivel estratégico o conceptual o en términos de tecnología- para que puedan completar sus tareas con éxito.



# Manejo de redes sociales y comunicación digital



# PARADIGMAS

Aquel modelo, patrón o ejemplo que debe seguirse en determinada situación.

- En el teletrabajo
- Ordenar
- Asignar tareas
- Nuevas competencias
- Transformación del trabajo a la digitalización
- Teams, Zoom, Hangout, Vimeo,
- Mucha comunicación
- Nos comunicamos mas que antes
- Incluso trabajamos mas, (porque no salimos a fumar, No vamos al restaurante, a buscar el café o el desayuno...)

**El hombre tiene la capacidad de  
Adaptarse y reinventarse**

No hacer nada

Prepararnos

# Cualidades del líder de RH en el nuevo entorno

Dentro del proceso de madurez digital en las organizaciones, se precisan líderes que faciliten los cambios. Hearsurn (2015), en su estudio sobre el liderazgo digital, propone las siguientes capacidades del líder: Adaptabilidad, colaboración, innovación, centrado en el usuario, auto conciencia, inteligencia sistémica, capaces de diferenciar entre digitalización tecnológica y cultural.

# Enfermedades mortales de la Gerencia

- Falta de constancia en el propósito de mejorar.
- Énfasis de las utilidades a corto plazo.
- No evaluar el comportamiento, No calificar por méritos.
- Rotación de directivos o movilidad de la gerencia.
- Dirigir una compañía basándose en la intuición.
- Costos médicos excesivos y
- Costos excesivos

La calidad es lo más importante, Deming

La clave del éxito no está en derrotar al enemigo, sino en derrotar su estrategia, ya que es en ella donde reside su vulnerabilidad.

Sun Tzu  
(el Arte de la Guerra)



**POR SU  
ATENCIÓN  
¡GRACIAS!**



**COFIDE®**  
CAPACITACIÓN EMPRESARIAL



# CONTÁCTANOS



## PÁGINA WEB

[www.cofide.mx](http://www.cofide.mx)



## TELÉFONO

01 (55) 46 30 46 46



## DIRECCIÓN

Av. Río Churubusco 594 Int. 203, Col.  
Del Carmen Coyoacán, 04100 CDMX

## SIGUE NUESTRAS REDES SOCIALES



COFIDE



Cofide SC



Cofide SC



@cofide.mx

"Queda prohibida la reproducción parcial o total de este material por cualquier medio, sin para ello contar con la autorización previa, expresa y por escrito del autor. Toda forma de utilización no autorizada, será perseguida con los establecido en la Ley Federal de Derechos de Autor. Derechos Reservados Conforme a la ley. Copyright ©."