

ARTÍCULO

Competencias digitales, ¿cuenta con ellas en tu empresa?

Publicado el 12/03/2018

por Redacción (<https://www.apd.es/autor/redaccion/>)RRHH y Laboral (<https://www.apd.es/actualidad/recursos-humanos/>)Transformación Digital (<https://www.apd.es/actualidad/transformacion-digital/>)

Llegados a este punto, no cabe duda de que los entornos digitales implican nuevas exigencias a las organizaciones, como mayor agilidad, adaptabilidad y capacidad de aprendizaje. Sin embargo, muchas compañías reconocen que aún les queda **mucho camino por recorrer**, especialmente en cuanto a procesos internos y a competencias digitales de las personas.

De hecho, según [Forrester Research \(https://go.forrester.com\)](https://go.forrester.com), **solo un 15% de las compañías** cuenta con los profesionales que necesitan. Esta carencia no se refiere exclusivamente a perfiles tecnológicos, sino también a la necesidad de adecuar las formas de trabajar de todos los profesionales al entorno digital.

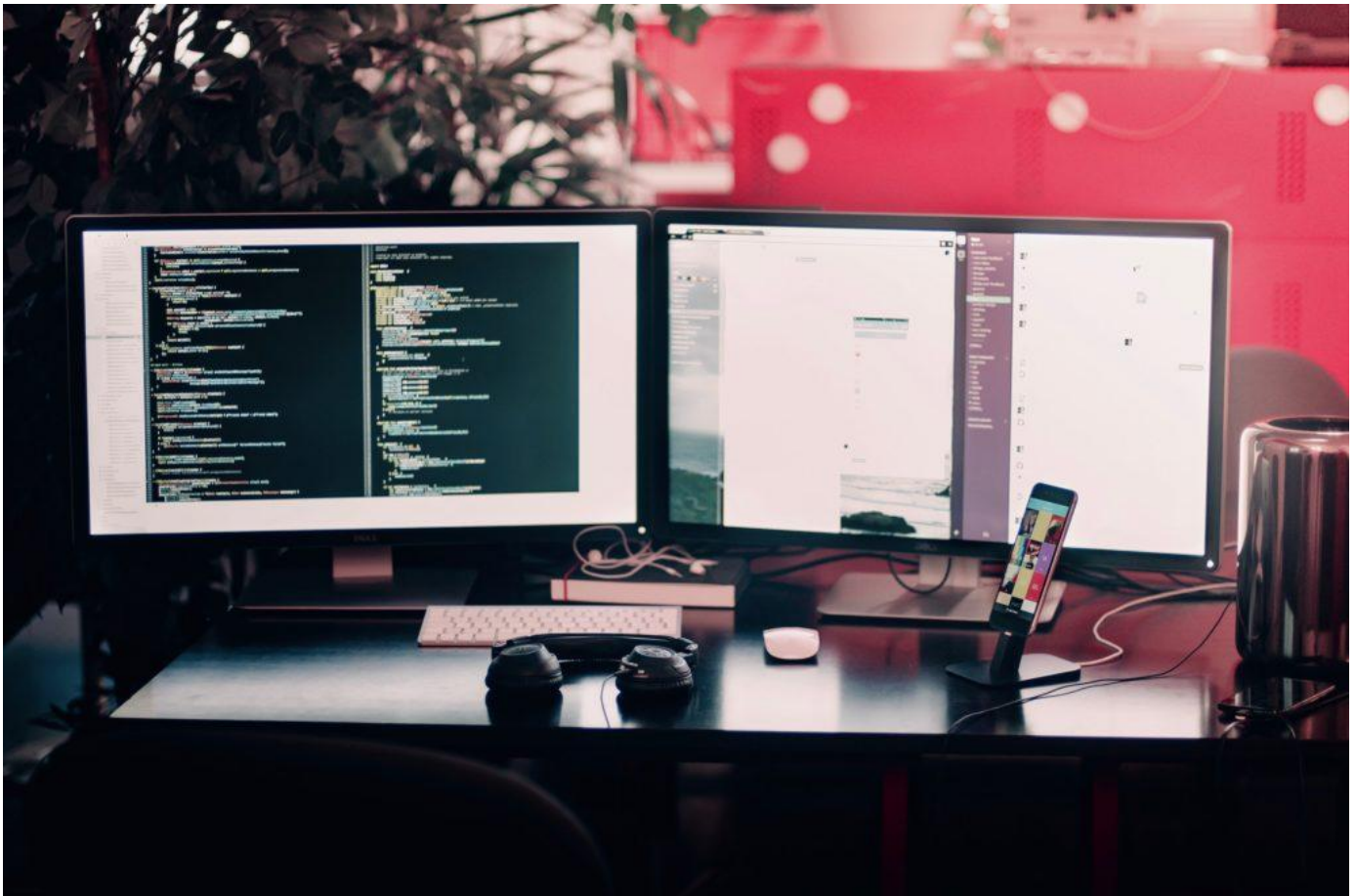
En la misma línea, **Camilla Hillier-Fry**, socio de PeopleMatters y ponente principal del Seminario 'Nuevas competencias y formas de trabajar para la era digital' (https://www.apd.es/seminario-nuevas-competencias-formas-trabajar-era-digital-san-sebastian/?utm_source=Post&utm_medium=Blog&utm_campaign=TrabajarEraDigitalSanSebastian) que APD celebrará el próximo 21 de marzo en San Sebastián, opina que “los nuevos entornos requieren nuevas capacidades por parte de las empresas y, por tanto, de las personas. Las empresas necesitan adaptar sus procesos y forma de **relacionarse con clientes, competidores y proveedores**, y esto significa que los profesionales tienen que aprender nuevas habilidades y a usar nuevas herramientas. En este sentido, se espera una mayor versatilidad de las personas para dar respuesta a diferentes situaciones y retos imprevistos”.

Competencias digitales en la empresa española

Poniendo el foco en el mercado nacional, la experta de PeopleMatters asegura que “la mayoría de las empresas -no solo las española- sufre una escasez de los perfiles profesionales que necesitan”. De hecho, **en un estudio reciente en EEUU**, solo el 15% de los directivos confiaban en tener profesionales satisfactoriamente preparados. “Esto no se debe exclusivamente a la **falta de 'talento' tecnológico**, sino también al hecho de que las empresas invierten poco en desarrollar las habilidades necesarias para que todos los empleados las tengan”, añade.

“ Las empresas invierten poco en desarrollar las habilidades necesarias para que todos los empleados las tengan

Por ello, es fundamental fijar, lo antes posible, una serie de **“buenas prácticas”** que pueden dar como resultado el grado de madurez digital que exige hoy el mercado a cualquier compañía que quiera competir en el contexto global. “La compañía necesita trabajar sobre **5 aspectos clave para incrementar su madurez digital**: la estrategia (si la estrategia digital está relacionada con la de negocio); la cultura actual (**cómo encaja con una cultura digital más abierta y colaborativa**); el liderazgo (que fomente la participación de las personas y no penaliza errores); el grado de competencias adecuadas para todos los colectivos (directivos, managers, operarios, comerciales, administrativos, etc.); y hasta qué punto los procesos incluyen el uso de herramientas colaborativas para compartir información y trabajo.



¿De qué manera implantar competencias digitales?

Por encima de todo, asegura Hillier-Fry, “hay que definir las competencias (nuevas o actualizadas) que son realmente necesarias, introducirlas en el lenguaje de la compañía, y después en los procesos de gestión de personas como la formación, la evaluación de desempeño y las decisiones sobre promociones. Es importante recordar que todas las personas -incluso los jóvenes- necesitan desarrollar estas capacidades y su aplicación en el trabajo y solo se adquieren con la práctica, no vienen de serie”, subraya Camilla.

“ Hay que definir las competencias que son realmente necesarias, introducirlas en el lenguaje de la compañía, y después en los procesos de gestión de personas

En este contexto, “el papel de los responsables de RRHH es muy importante, sobre todo a la hora de facilitar el cambio y **apoyar a las personas durante la curva de aprendizaje** y adaptación, y de crear o modificar los procesos de gestión (desarrollo, gestión del desempeño, comunicación interna, recompensa, etc.) que crean la **experiencia del empleado**“, explica la socia de PeopleMatters.

COMPARTIR: (/#twitter) (/#facebook) (/#google_plus) (/#linkedin)