

Desarrollar las competencias digitales de los empleados, una prioridad para la alta dirección

24/01/2017

diarioabierto.es. PeopleMatters lanza un servicio que ayudará a los CEO a cumplir sus objetivos.

La tecnología cambiará la forma de competir de las empresas durante los próximos cinco años. Y el 93% de los CEO españoles está de acuerdo, según revela la **XX Encuesta Mundial de CEOs**, elaborada por **PwC** y presentada en el Foro Económico Mundial de Davos. Pero no son los únicos datos que evidencian la enorme importancia que conceden los directivos españoles a la tecnología y sus avances: al 80% de los directivos les preocupa cómo puede afectar la velocidad de los cambios tecnológicos al crecimiento de sus empresas, por encima de la media global -70%-, o de nuestros vecinos -52% en Alemania, 59% en Reino Unido, o 42% en Italia-; riesgos como la fuga de datos ya se combaten desde un 57% de las empresas españolas, de nuevo por encima de la media global -53%-, de la británica -51%-, o la italiana -40%-, y nuestros directivos son mucho más sensibles que la media a las posibles consecuencias de la automatización en sus plantillas.

Por contraste, las compañías españolas siguen bastante retrasadas en esta transformación: solo un 13% están realmente avanzadas en su estrategia digital y una gran mayoría, el 70%, está en los albores del cambio, según la consultora especializada en transformación digital **Incipy**. Esta realidad contrasta con la visión de los propios directivos, que declaran tener una visión digital clara en un 73% de los casos, aunque solo el 19% de las empresas cuenta con la tecnología adecuada para ello, el 15% con los profesionales y el 14% con procesos idóneos para ejecutar la estrategia digital, de acuerdo con los datos de la firma de análisis **Forrester**.



El nuevo servicio lanzado por la consultora especializada en gestión de capital humano PeopleMatters se propone acelerar el proceso de digitalización ineludible que deben acometer las empresas para ser competitivas. Se trata un modelo de desarrollo de competencias digitales que actúa como eje central del citado proceso.

El servicio se basa en la premisa de que para abordar con éxito su proceso de digitalización las empresas necesitan preparar a toda la organización, desarrollando el talento interno y flexibilizando los procesos de gestión de personas para conseguir un mayor atractivo de cara al reclutamiento, la selección, la permanencia y el compromiso de sus profesionales. La metodología con la que PeopleMatters trabaja el proceso de digitalización consta de tres pasos:

Foto: 'Labyrinthine circuit board lines' (CC BY 2.0), por Karl-Ludwig Poggemann, modificada.

1. Análisis del grado de madurez digital: realizar un diagnóstico de la situación de la empresa con respecto a sus objetivos en función de su modelo de negocio y estrategia. En esta fase PeopleMatters ayuda a sus clientes a entender el impacto de la era digital en la organización y las personas y definir los cambios que necesita abordar para llegar al modelo deseado.
2. Identificación de talento: la empresa necesita identificar el grado de preparación de su equipo en torno a las competencias necesarias para desarrollar su proyecto de digitalización. El modelo diseñado por PeopleMatters trabaja sobre cinco competencias que considera básicas a la hora de evaluar la capacidad de adaptación de las personas al entorno de Internet y sobre cuyos resultados las empresas deben trabajar para propiciar el desarrollo del talento de su plantilla:
 - ⇒ Curiosidad digital: mostrar proactividad, resolución y autonomía en el aprendizaje de nuevas tecnologías
 - ⇒ Inteligencia colectiva: capacidad para discriminar entre calidad y cantidad de datos, compartiendo información para generar valor
 - ⇒ Visión digital: para anticiparse y entender el impacto de los nuevos escenarios digitales
 - ⇒ Trabajo en red: que supone compartir, relacionarse e influir en entornos de trabajo digitales, gestionando eficazmente múltiples tareas y perspectivas
 - ⇒ Liderazgo colaborativo: para coordinar equipos en organizaciones horizontales, con responsabilidad distribuida y talento diverso.
3. Adaptación de procesos: es la fase decisiva para implantar el cambio cultural y de comportamientos a través de la renovación o cambio de los procesos de gestión de personas.

"El proceso de digitalización de una empresa sólo se puede llevar a cabo adaptando sus procesos a la nueva cultura y es un cambio que depende de las personas. El objetivo de este nuevo servicio es ayudar a las compañías a desarrollar las competencias digitales de todas las personas que trabajan en la organización, no solo de los especialistas", aclara **Camilla Hillier-Fry**, socia de PeopleMatters.

Más información

- ⇒ Descargar la nota de prensa de PwC **El CEO español, un 'techie' en ciernes** y la **XX Encuesta Mundial de CEOs**
- ⇒ Seguir en Twitter a PeopleMatters (@_PeopleMatters) y a PwC: @PwC_Spain



Política de cookies

Este sitio web utiliza cookies, tanto propias como de terceros, para recopilar información estadística sobre su navegación y mostrarle publicidad relacionada con sus preferencias, generada a partir de sus pautas de navegación. Si continúa navegando, consideramos que acepta su uso [Política de cookies](#).