



GINA ARÁN, PROFESSORA COL·LABORADORA DEL MÀSTER DE DIRECCIÓ I GESTIÓ DE RRHH DE LA UOC I PROFESSORA EN MATÈRIA DE LIDERATGE A ESADE

Consultora de RRHH i formadora en potenciació de talent. Conferenciant i formadora d'empresa en talent, comunicació, lideratge i valors. Directora associada d'Humanna, consultoria de recursos humans. Autora del llibre *Comunicació persuasiva per a l'entrevista de feina*, d'Editorial UOC.

La transformación digital va más de personas que de tecnología

Vivimos inmersos en la era digital hiperconectada. Cuando oímos hablar de "digital" solemos pensar en el mundo de la tecnología, la informática, internet, las redes... pensamos en aplicaciones y dispositivos que facilitan el flujo de información y muchos procesos.

En efecto, en nuestro día a día vemos televisión digital, encargamos la compra a través de una aplicación, geolocalizamos con el móvil, obtenemos todo tipo de información en tiempo real, nos comunicamos a través de redes, confiamos nuestro aprendizaje a internet... con diferente impacto en cada persona, según su nivel de alfabetización digital, estamos transformando nuestras vidas y nuestra cultura.

De eso trata la transformación digital, pero incluso va más allá porque no solamente modifica nuestra conducta social, sino que repercute también en los modelos de negocio y en las estrategias empresariales.

A menudo pensamos en empresas exclusivamente tecnológicas, pero no hay empresa que se salve de la transformación digital si quiere mantenerse competitiva y ello implica saber gestionar el cambio.

EL FOCO SON LAS PERSONAS

Las empresas son esencialmente grupos de personas que se organizan para producir bienes o servicios que se venderán y darán beneficios. Pero nos quedaría corta esta definición sin hacer referencia al hecho de que las personas no son piezas invariables de un puzle. Si así fuera, poca o nula capacidad de crecimiento tendrían las empresas. Su gente debe aprender continuamente, conectarse, crear comunidades en las que interactúen para generar valor, potenciar la creatividad y la innovación, o favorecer la motivación.

La tecnología está llegando a todos los procesos empresariales,

lo cual incluso es percibido con cierto desasosiego por los trabajadores, pero la revolución tecnológica ha llegado para quedarse y conlleva una transformación cultural.

Digital se asocia con tecnología, pero son las personas el fin y el medio para lograr cambios que precisan afrontar las empresas hoy si desean garantizar su posición en el mercado.

No hablamos solamente de automatización, hablamos de nuevas formas de construir equipos, de nuevas formas de trabajar, de aprender, de innovar y crear de forma colectiva, hablamos de personas en red que comparten... Por ejemplo, en lugar de reunirse físicamente, muchos grupos de trabajadores debaten espontáneamente por *whatsapp*. Las empresas ya facilitan aplicaciones específicas para la conversación, que permiten la gestión del conocimiento.

Por tanto, la transformación digital abre un mundo inmenso de posibilidades de innovación, de mejora, de conexión, de aprendizaje, ...ello precisa un cambio cultural en que el liderazgo de la directiva es clave. Estas personas son las primeras que adquieren protagonismo en la transformación digital.

Los departamentos de recursos humanos ya no se entienden sin transformación digital, que se traduce en la gestión del talento 2.0, necesitamos no solamente



Son nuevas formas de hacer equipo, trabajar, aprender, innovar y crear de forma colectiva

de saber usar determinadas aplicaciones, sino de comprender su potencialidad para contribuir a la mejora continua.

Un simple ejemplo: no solo es importante saber usar internet, sino saber a qué lo puedes aplicar y, más aún, de qué modo podría contribuir a mejorar procesos de trabajo, desarrollar ideas e innovar.

La digitalización agiliza flujos de información y comunicación, y en ese sentido cabe recordar que es mucho mayor el valor generado en la interacción entre personas que la suma de los valores aportados individualmente.

Además, la tecnología nos permite crear nuestros espacios personales de aprendizaje: aplicaciones, webs, redes o comunidades de las que nos nutrimos constantemente para mantenernos actualizados.

Pensemos en nuestra implicación en la transformación digital desde un cambio de paradigma, desde el convencimiento de que seremos capaces de mejorar nuestra eficiencia, contribuir al desarrollo de la empresa y por supuesto aumentar nuestra empleabilidad, es decir la cualidad de seguir siendo atractivos para el mercado de trabajo.

talento, sino talento conectado, para mejorar la eficiencia y el aprendizaje colectivo que permite hacer crecer a las organizaciones.

Nadie puede quedarse atrás porque la innovación y la competitividad emanan de todas las áreas de la empresa, y ahí es donde juegan un papel fundamental los 'humanos con recursos'.

LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL TE INCUMBE

Es importante comprender el papel que juega nuestra competencia digital en nuestra eficacia y en nuestra empleabilidad.

Son necesarias competencias en herramientas digitales que son ya indispensables, y no se trata de una capacidad operativa, es decir