



DEVELOPING DIGITAL

CAPABILITIES



SLI.DO
24554

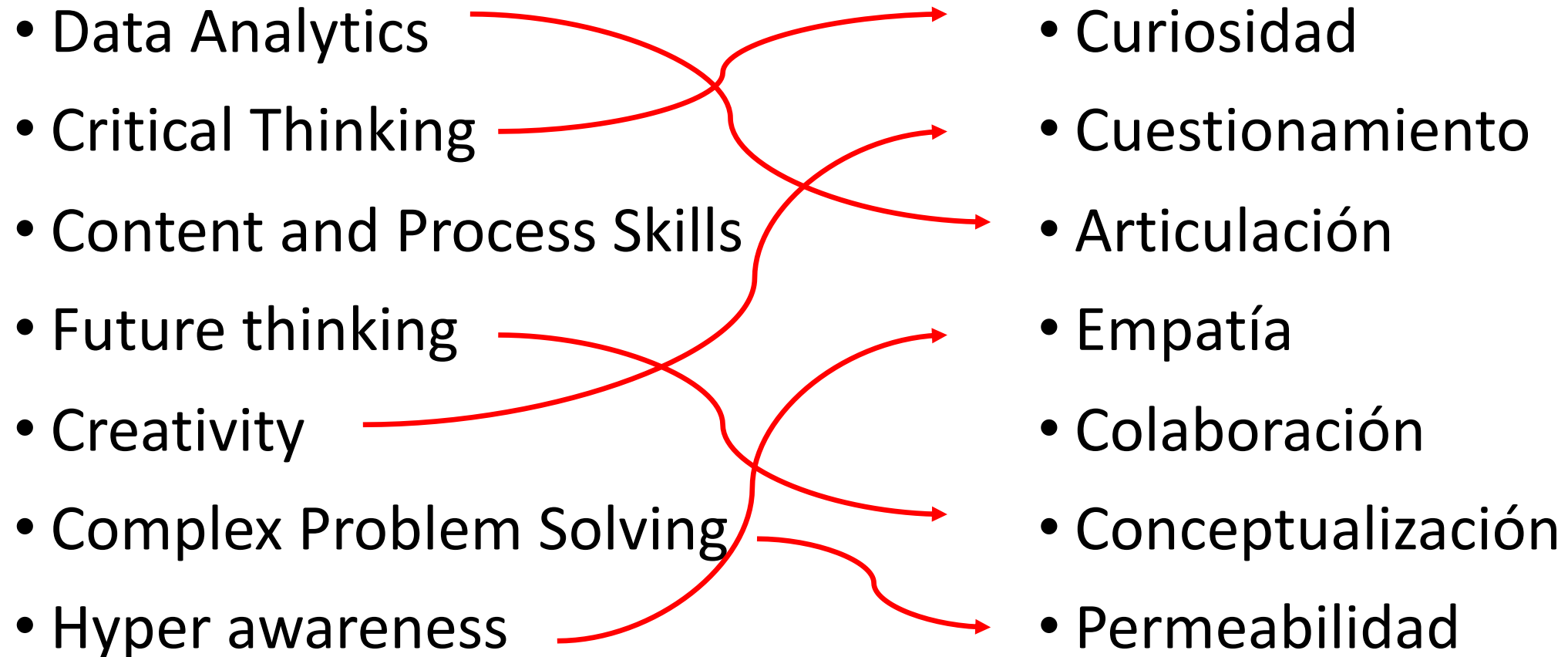


¿QUÉ ES LO QUE QUIERO CONSEGUIR?



BE DIGITAL, OR DO DIGITAL

No se trata tanto de las herramientas tecnológicas,
como de la mentalidad.



“To thrive in today’s innovation-driven economy, workers need [...] competencies like collaboration, creativity and problem-solving...”



**¿CÓMO
LO
HACEMOS?**



1 Para desarrollar competencias digitales, invierte en transformar el mindset.

1. Identifica los juicios, creencias y expectativas.

El 70% de los procesos transformacionales fallan por un stopper mental.

2. Incrementa la necesidad y disminuye la ansiedad

Usa el modelo de gestión del cambio de tu preferencia

3. Entrena y sensibiliza a través de la experiencia

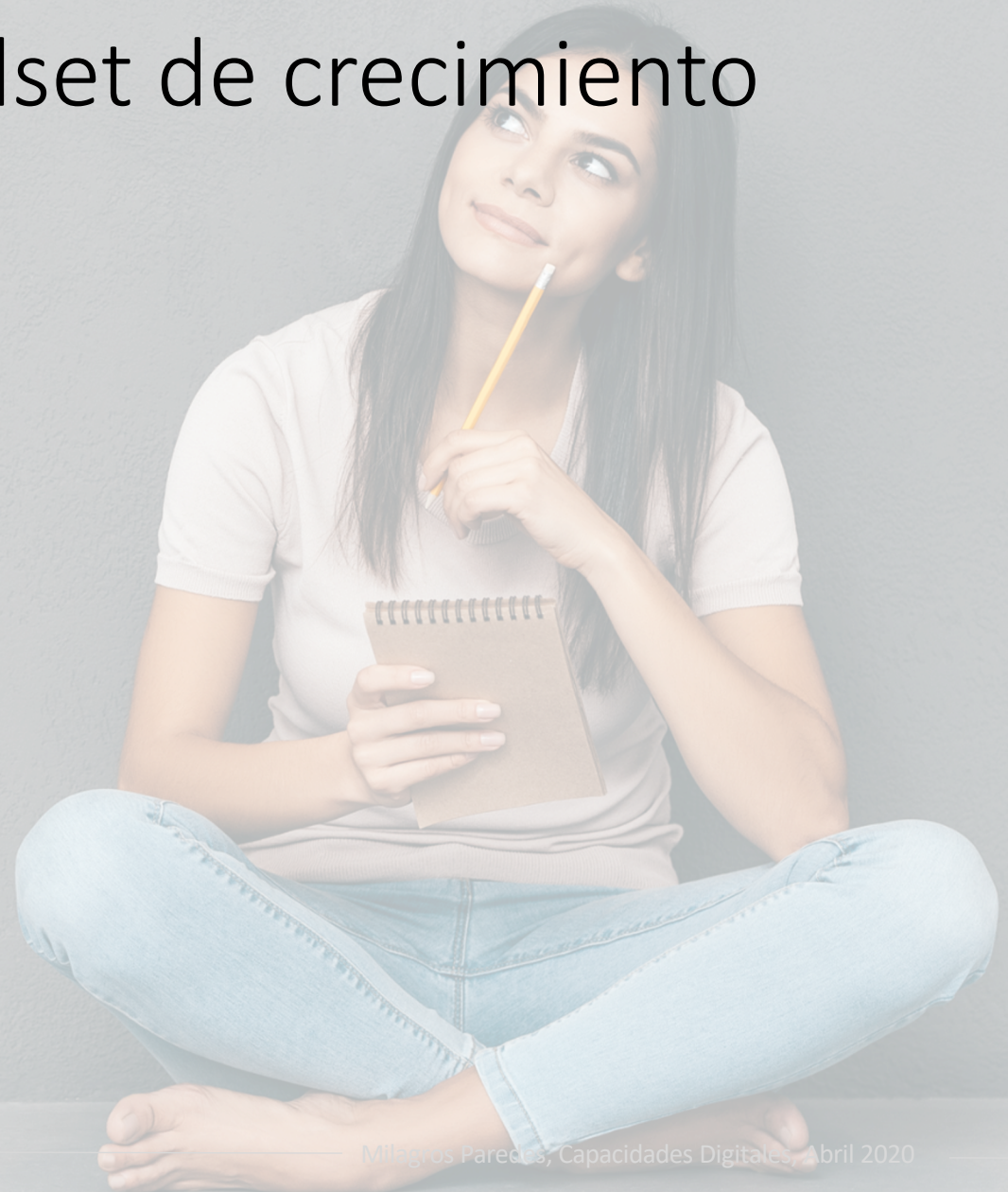
No es suficiente compartir una visión, es importante que se experimente el valor de la transformación

4. Impulsa la inclusividad y la diversidad

Son grandes gatilladores del mindset de crecimiento pues combate sesgos y juicios y potencia la generación de ideas

Breve Diagnóstico del Mindset fijo al Mindset de crecimiento

- ☐ Inviertes más tiempo haciendo preguntas cerradas o exploratorias
- ☐ Inviertes más tiempo buscando best practices o entendiendo a tu cliente
- ☐ Inviertes más tiempo haciendo o curioseando
- ☐ Inviertes más tiempo ensayando o haciendolo perfecto
- ☐ Inviertes más tiempo en los porqués o en los cómo
- ☐ Inviertes más tiempo en la queja o en la posibilidad



Algunas Prácticas del Mindset Roadmap

- ☐ Con el comité gerencial generamos conversaciones ¿Qué creencias acompañan al equipo frente a las competencias digitales?
- ☐ Con equipo de HR, usamos dinámica de constelaciones con el equipo, para generar consciencia frente al desafío
- ☐ Con el equipo de COM y HR, identificamos insights de early adopters y laggards frente al desarrollo de competencias digitales
- ☐ En el comité de área, sorprenderlos con espacios de experimentación de la habilidad digital
- ☐ Gestiona la emoción: Con baby boomers involucramos a la familia, con millenials a sus referentes
- ☐ En una organización con modelos tradicionales insertamos equipos diversos para resolver problemas y dimos visibilidad

2 Para desarrollar competencias digitales, inyecta aceleradores de desarrollo

1. Atrae talento digital

Ej. Hackaton como plataforma de reclutamiento.

2. Genera proyectos colaborativos y dale visibilidad

Ej. Proyecto piloto bajo marcos ágiles

3. Permeabiliza el mindset con experiencias y comunicación

Ej. FUN, Storytelling

4. Inserta pequeños cambios en la manera como se hacen las cosas

Ej. En los comités gerenciales exponen los colaboradores

5. Activa plataformas de cocreación

Ej. Problemas críticos del negocio en mesas colaborativas de solución de problemas

Breve diagnóstico

¿Qué creencias tienes sobre los aceleradores o stoppers en tu organización?

- ☐ Es más fácil desarrollar competencias digitales en los jóvenes
- ☐ No tenemos tiempo para desarrollar competencias digitales
- ☐ Es más efectivo adquirir las competencias digitales del mercado que desarrollarlas en la organización
- ☐ Tenemos que motivar a la gente para que use RRSS y herramientas tecnológicas
- ☐ En formato remoto es imposible desarrollar habilidades digitales
- ☐ Para desarrollar habilidades digitales necesito el respaldo del top management.
- ☐ ...



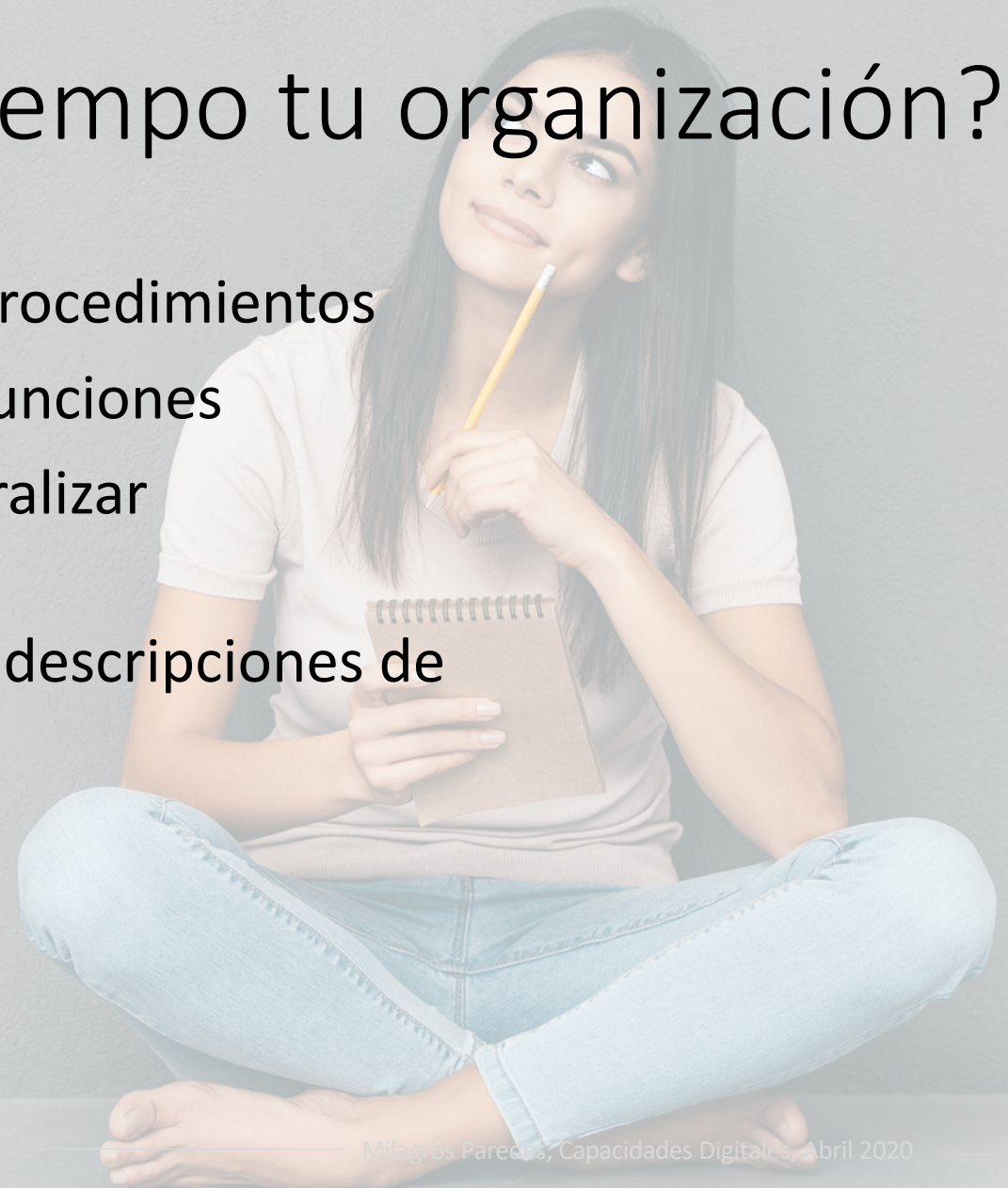
3 Para sostener el desarrollo de competencias digitales, necesitas una cultura digital.

1. **Propósito** relevante
2. **Liderazgo** coherente y consistente
3. **Valores** que no compiten contra esas competencias
4. **Prácticas** internas que prioricen el ecosistema digital [trabajo remoto]
5. **Acciones y declaraciones** promuevan el aprendizaje constante
6. **Relaciones** o estructuras que fomenten flexibilidad y colaboración
7. **Objetivos** hagan match con la relevancia de dichas competencias

Breve diagnóstico

¿A qué le dedica más tiempo tu organización?

- ☐ Dar contexto o dar instrucciones y procedimientos
- ☐ Comunicar estrategia o comunicar funciones
- ☐ Transparentar las decisiones o centralizar aprobaciones
- ☐ Activar el conocimiento o actualizar descripciones de puesto
- ☐ Crear comités o generar proyectos
- ☐ Definir roles o definir tareas
- ☐ Confiar o auditar





SLI.DO
24554



HR ROLE: BUSINESS ENABLER



Una nueva gestión del talento desde RH

1. Conduce la maduración digital de la compañía

(vuelve atractiva la organización para candidatos y clientes)

2. Estrategias de Micro Aprendizaje

(vuelve flexible y people-centered a la compañía)

3. Construye marca y reputación

(protege la marca ante la incertidumbre)

4. Diseña servicios en lugar de procesos

(desarrolla capacidades más que competencias)

“To be more agile and responsive in uncertain times, HR leaders will need to move away from top-down change management”

Gartner

HR leaders are aligned on the critical enterprise business goals:



Grow the business



Improve operational excellence



Execute business transformation

We asked what initiatives will drive success.

Explore the five imperatives for HR leaders in 2020:

01

Build Critical Skills and Competencies for the Organization

02

Current and Future Bench Strength

03

Organizational Design and Change Management

04

Drive Digital Business Transformation for the Organization

05

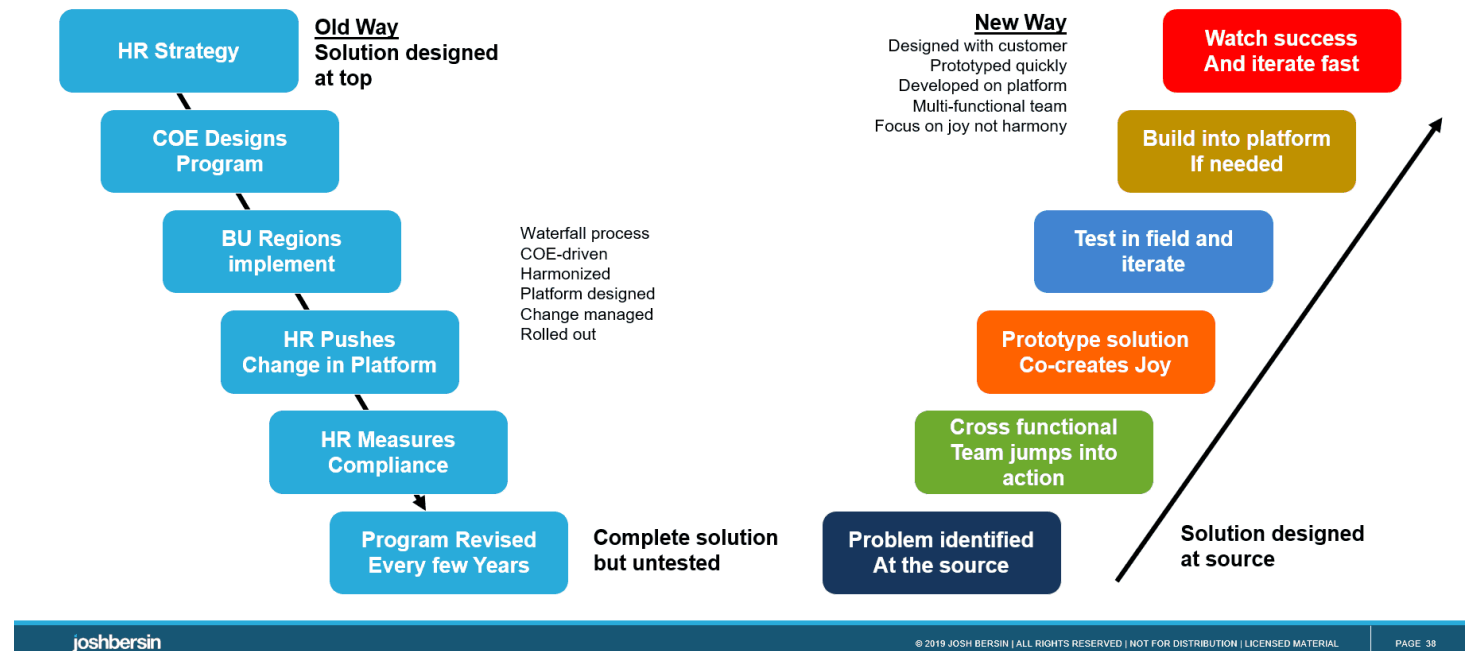
Employee Experience

Top 5 Priorities for HR Leaders in 2020

El nuevo líder de Recursos Humanos

- Liderazgo ágil
- Curioso
- Mindset de Innovación
- Change Maker
- (Más) arriesgado
- Autónomo
- Cuestionador
- Mission-driven

Agile Approach: Co-Create HR Solutions



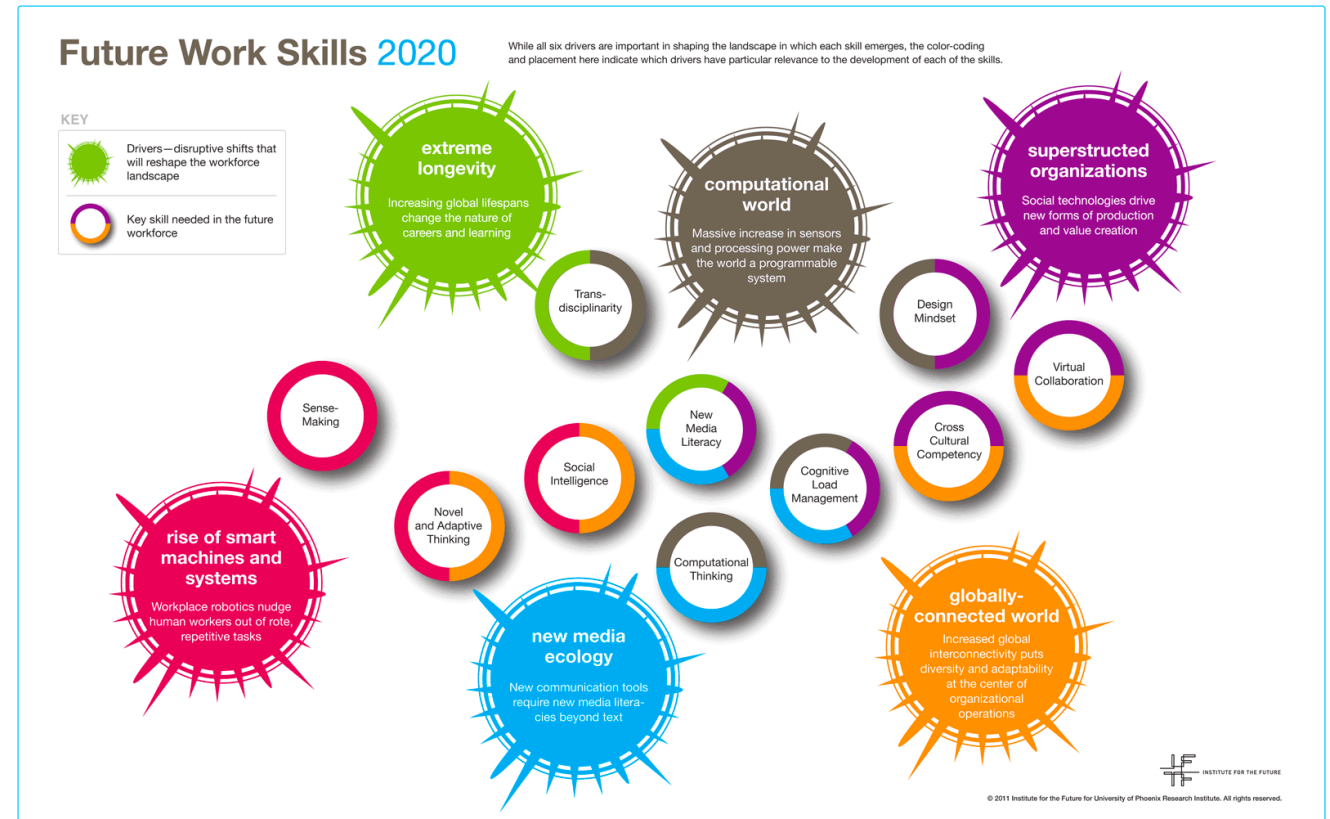
Josh Bershein, *Insights on Work, Talent, Learning, Leadership, and HR Technology* 2019

[Bonus Track... sólo para curiosos]



No leas, explora y ensaya!

- <https://www.youtube.com/watch?v=Y9FOyoS3Fag>
- <https://www.hrvisionevent.com/content-hub/10-job-skills-youll-need-in-2020-and-beyond/>
- <https://documentmedia.com/article-2957-Gartners-Top-10-Technology-Trends-for-2020.html>
- The Behavioural Insights teams. (2014). EAST. Four simple ways to apply behavioural insights.
- Jisc digital capabilities framework: The six elements defined
- DIGITAL VORTEX 2019 Continuous and Connected Change – IMD
- Future Work Skills 2020 - Institute for the future



Stay
connected



poi.paredes@gmail.com



[in/milagrosparedes/](https://www.linkedin.com/company/milagrosparedes/)



[@poiparedes](https://twitter.com/poiparedes)