

Dossier de prensa

Jornada Transformación Digital en RRHH



Febrero 2016

ASÍ AFRONTAN LA DIGITALIZACIÓN LOS DEPARTAMENTOS DE RECURSOS HUMANOS

Los empleados tienen la llave para el éxito digital

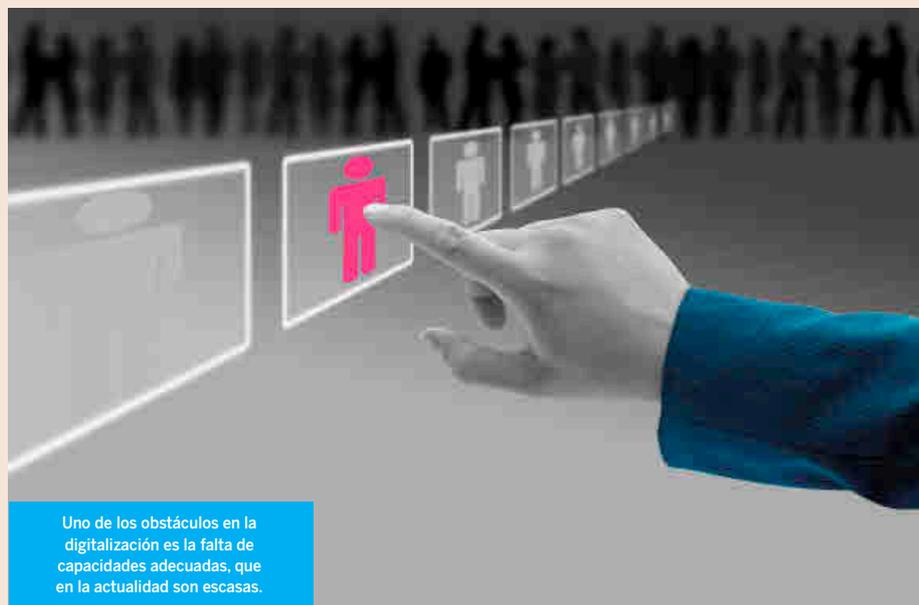
Las empresas no sólo tienen que fichar a los mejores profesionales digitales, sino que además tienen que diseñar un programa de gestión del cambio para lograr que sus empleados empujen la transformación digital. **Por M. Prieto (Madrid)**

De nada sirve la tecnología si no se tiene en cuenta a las personas. La digitalización de cualquier organización está abocada al fracaso si no se logra embarcar en el proceso a los empleados y atraer al mejor talento digital del mercado laboral.

Por eso, uno de los principales retos de las empresas que se quieren subir al tren digital es el diseño de un programa de gestión del cambio, lo que otorga a los departamentos de Recursos Humanos un papel fundamental. "No se entiende la transformación digital sin la gestión del cambio que tiene que liderar el departamento de Recursos Humanos", apunta Joana Sánchez, presidenta de la consultora Incipy y de la escuela de negocios Inesdi.

Los expertos coinciden en que, a la hora de abordar un plan de transformación digital, las empresas no deben infravalorar la importancia de factores culturales, así como la resistencia que se pueden encontrar en la organización. Los empleados, que son la clave para impulsar cualquier proceso, pueden convertirse en el mayor obstáculo.

Según explican Mosiri Cabezas y José de la Peña en su



Uno de los obstáculos en la digitalización es la falta de capacidades adecuadas, que en la actualidad son escasas.

libro *La gran oportunidad*, en torno a un 10% y un 20% de los profesionales muestra una baja o nula disposición al cambio. Estos trabajadores pondrán trabas que pueden hacer descarrilar cualquier proyecto de digitalización.

De ahí la importancia de contar con líderes capaces de identificar y neutralizar estas amenazas. "Las grandes empresas tenemos que transformarnos de forma transversal. Para movilizar a la organización se requieren directivos

que puedan liderar un proceso de transformación. En Telefónica, el 70% de las posiciones *senior* que buscamos internamente requieren de estas capacidades", explica María de las Casas, directora de Global Talent de Telefónica.

En su opinión, una de las limitaciones en la reinención digital de las compañías es la falta de las capacidades adecuadas. "No se puede implementar una estrategia de digitalización si se carece de las capacidades necesarias. El

La clave Redes sociales



El 66% de las empresas españolas utilizan las redes sociales para captar y seleccionar candidatos. Además, el 42% tiene una estrategia para posicionarse como marca empleadora.

problema es que no se encuentran dentro de las compañías y en el mercado son escasas", dice De las Casas. Por eso, Telefónica ha llevado a cabo un estudio internacional para medir las capacidades digitales de la organización.

Acciones de RRHH

Pero, ¿qué está haciendo la empresa española para impulsar la transformación digital desde el área de Recursos Humanos? La mayoría de las iniciativas en marcha se centran en el uso de herramientas digitales de comunicación interna, en el uso de las redes sociales para atraer talento y, en menor medida, en la for-



Captar talento en las redes

El departamento de Marketing colabora con Recursos Humanos en el uso activo de herramientas digitales para crear marca a la hora de reclutar a los mejores profesionales. La cuenta de Twitter (@accionajobs, con casi 22.000 seguidores) es alimentada con contenido más allá de las ofertas de empleo. Acciona tiene un perfil en Facebook pensado para el colectivo de los 'Millennials'.



Detectar capacidades digitales

La operadora española ha llevado a cabo un estudio internacional online entre 1.300 profesionales de 26 países con el objetivo de medir e identificar las capacidades digitales en la organización. Es el primer paso para detectar qué profesionales hay que retener y cómo incrementar la capacidad digital de toda la organización con planes de acción individuales y colectivos.



Red social interna

La compañía lanzó en 2013 una red social interna, bautizada como Coffee, para posibilitar el intercambio de ideas e información entre los empleados. Este foro de intercambio, que cuenta con unos 3.000 usuarios, conecta a los empleados de distintos negocios y países en un entorno seguro. La alta dirección también colabora en esta comunidad.

Distribuido para rosa@notorius-communicacion.com * Este artículo no puede distribuirse sin el consentimiento expreso del dueño de los derechos de autor.

RECURSOS HUMANOS SE SUBE AL TREN DEL CAMBIO

En porcentaje.

> Iniciativas de transformación digital en RRHH



El valor de las redes sociales

> Reclutamiento digital



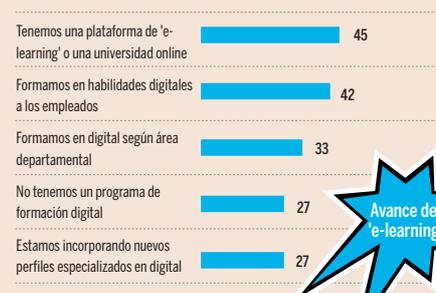
LinkedIn, la prioridad

> Uso de redes sociales en RRHH



Redes para captar talento

> Formación



Avance del e-learning

> Imagen de marca reclutadora en los entornos digitales



La web de empleo tiene que cambiar

Fuente: Incipy, Inesdi y Asociación Centro de Dirección de RRHH

Expansión

Los nuevos perfiles digitales

El éxito digital exige a las empresas incorporar a sus organizaciones nuevos perfiles de profesionales, para lo que es imprescindible que determinen sus principales funciones y competencias. La escuela de negocios Inesdi ha elaborado una completa guía que recoge los perfiles que demandan en la actualidad las organizaciones para abordar la transformación. Éstos son algunos de ellos.

Analista de 'big data'

Este profesional tiene que tener conocimientos de programación (para interactuar con bases de datos) y específicos en las bibliotecas de análisis de datos. Su labor es dar sentido y significado a los datos que se recogen de los proyectos de integración de big data de una compañía. Su labor es fundamental para transformar esos datos en información relevante para la empresa.

Director digital

Es un puesto clave porque es el encargado de definir e implantar la estrategia digital de la compañía. Requiere de conocimientos de gestión de empresas, marketing y tecnologías digitales, así como capacidades de liderazgo directivo, innovación y emprendimiento.

Comunicación digital

Es el encargado de definir e implementar la estrategia de comunicación digital de la compañía. Para ello, además de experiencia en comunicación, tiene que tener conocimientos en marketing de contenidos, medios sociales y monitorización de resultados.

Responsable de proyectos

Es el encargado de liderar el desarrollo técnico de productos online, entre los que se engloban los relacionados con comercio electrónico, marketing digital, aplicaciones para dispositivos móviles o redes sociales, etc. Se exige que tenga conocimientos técnicos elevados y competencias en marketing.

Márketing digital

Como responsable de definir e implementar el plan de marketing digital de la compañía, debe tener experiencia en la gestión de campañas de email marketing, redes sociales, posicionamiento en buscadores, afiliación, etcétera.

Desarrollador de aplicaciones

Estos programadores son los encargados de desarrollar y diseñar las aplicaciones necesarias para dar respuesta a las necesidades de negocio. Se exige experiencia en el desarrollo de proyectos para iOS, Android y Windows Phone, y dominio del entorno HTML 5.

Responsable de 'e-commerce'

Es el profesional que dirige la tienda online de una compañía, para lo que tiene que dirigir equipos de trabajo en diversas áreas como contenido, redes sociales, posicionamiento en buscadores y movilidad. Las empresas exigen conocimientos de las plataformas tecnológicas que se utilizan, así como de estrategias de marketing digital y logística.

Experto en impresión 3D

Este perfil exige un profesional con conocimientos de diseño gráfico e ingeniería, así como con dominio de la fabricación aditiva. Su misión es convertir un diseño, dibujo, creación, etc. en un archivo compatible con una impresora 3D utilizando técnicas de modelado. Asimismo, tiene que investigar sobre nuevos procesos de modelización en base a diferentes materiales.

Las empresas no deben infravalorar los factores culturales de los proyectos de digitalización

Entre un 10% y un 20% de los profesionales muestran una baja o nula disposición al cambio

RRHH centra sus acciones digitales en comunicación interna y el uso de redes sociales

Aún hay un desconocimiento enorme de los nuevos perfiles que exigen las empresas

mación de sus empleados en habilidades digitales.

Según una reciente encuesta elaborada por Incipy e Inesdi, en colaboración con Indigital Advantage y la Asociación Centro Dirección Recursos Humanos (Aedipe) entre más de un centenar de directores de Recursos Humanos de compañías españolas, seis de cada diez empresas usa las redes sociales como herramienta de reclutamiento. La mayoría (67%) cuenta con perfil en LinkedIn y utiliza portales de empleo online (64%).

Sin embargo, no están aprovechando el potencial de estos nuevos canales digitales, especialmente las redes sociales, para mejorar la reputación de la marca a la hora de atraer al mejor talento, señala Mireia Ranera, socia de Incipy.

En Acciona, el departamento de Marketing trabaja codo con codo con Recursos Humanos para sacar más partido a las redes sociales. "Nos permiten generar reputación y notoriedad de marca, lo que favorece nuestra imagen a la hora de captar talento en un

sector en el que hay mucha competencia para reclutar ingenieros", explica Rafael Rodríguez, director de Marketing Digital de Acciona.

En esta línea, la compañía tiene presencia en Facebook a través de una página diseñada para el colectivo *Millennial*. "Nos dirigimos a profesionales

El 42% forman en habilidades digitales

El 47% de las empresas tiene perfil en LinkedIn

recién licenciados o en los cursos finales de carrera y tenemos que ser atractivos para ellos, para lo que es necesario usar sus códigos de comunicación", explica Rodríguez.

Nuevas competencias
El salto digital también requiere que las compañías formen a sus plantilla en habilidades digitales, reorganicen roles y funciones e incorporen profesionales digitales a su organización.

En este sentido, Ana Sánchez-Blanco, directora académica de Inesdi, explica que en España aún hay "un desconocimiento enorme" de los nuevos perfiles que necesitan las empresas. "Hay ofertas de empleo sin sentido: es como si un hospital pide un anestesista que a la vez sea neurocirujano y médico de familia", ilustra Sánchez-Blanco para explicar lo que está pasando. Esta experta recomienda a las empresas realizar itinerarios formativos en el ámbito digital para toda la plantilla, empezando por el comité directivo.



La transformación digital, más presente en los RRHH

El 70 por ciento de los departamentos de recursos humanos de nuestro país están inmersos en un proceso de transformación digital. Así se deriva del primer estudio en España sobre *Transformación digital en RRHH*, presentado por la Asociación Centro de Dirección de RRHH, Incipy e Inesdi. Según el informe, la mayoría de las iniciativas se centran en el uso de herramientas de trabajo en equipo y comunicación interna.

<https://www.adigital.org/?noticias=mas-del-70-los-departamentos-rrhh-espanoles-estan-inmersos-proceso-transformacion-digital>

adecuada en redes sociales para atraer el talento e iniciativas para implicar de forma activa a los empleados. Las compañías españolas que quieran mantener su competitividad deberán iniciar cuanto antes el proceso de transformación digital y desarrollar iniciativas de formación digital para sus empleados señaló.

LA FORMACIÓN, UNA PALANCA CLAVE PARA LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Para presentar las conclusiones vertidas por el estudio sobre planes de formación digital de directivos y empleados de las compañías españolas se contó con la presencia de Ana Sánchez-Blanco, Directora Académica de Inesdi Digital Business School. Sánchez-Blanco confirmó la consolidación de la tendencia a formar a los trabajadores en disciplinas digitales en nuestro país el 42% de las empresas españolas ya forman en habilidades digitales a sus empleados, exceptuando las áreas directivas que aún son una asignatura pendiente. La Directora Académica de Inesdi recomendó crear entornos colaborativos de aprendizaje como un paso clave para abordar con éxito un proceso de transformación digital.

ACCIONA, FERROVIAL Y TELEFÓNICA

El acto finalizó con una mesa redonda en la que se presentaron casos reales de empresas españolas que han participado en el estudio y que ya están abordando su proceso de transformación digital. Marta de las Casas (directora Global Talent Manager de Telefónica), Sara Abad (Head of International Communication de Ferrovial) y Rafael Gallardo (Head of Digital Marketing de Acciona) explicaron cómo están abordando el proceso de digitalización de sus compañías.

Marta de las Casas, señaló que la transformación digital debe ser transversal a toda la compañía, y supone entender cómo las nuevas tecnologías te permiten ser mucho más efectivos. Lo más difícil es romper la estructura jerárquica de la compañía y el factor miedo a enfrentarse a algo nuevo.

Por su parte, Sara Abad, Head of Internal Communication de Ferrovial, recomendó apostar en firme por las Redes Sociales Corporativas como una herramienta clave para la transformación digital. Para Sara la medición, el análisis y el apoyo de la alta dirección está resultando elementos prominentes en el proceso de digitalización de Ferrovial.

Según Rafael Rodríguez, Head of Digital Marketing de Acciona, el capital humano y el contenido son vitales en los proyectos de employer branding. Son proyectos estratégicos para conseguir negocio; hay que ser bueno conceptualizando y ejecutando. Además, el mantenimiento de estos canales, requiere mucho esfuerzo apuntó.

El interés por la transformación digital en España quedó confirmado por el gran número de asistentes al acto de presentación del estudio (tanto de profesionales, como de medios de comunicación), así como por el ruido generado en redes sociales, especialmente en Twitter, donde el hashtag #TransformacionDigitalRRHH fue trending topic nacional.

CATEGORÍAS

COMUNICADO: Más del 70% de los Departamentos de RR.HH. españoles están inmersos en un proceso de Transformación Digital

Menéalo

Google+



WWW.INESDI.COM

Actualizado 29/01/2016 14:02:24 CET

- El dato lo revela el 1er estudio sobre la Transformación Digital de los RR.HH. en España elaborado por Incipy e Inesdi, en colaboración con Indigital Advantage y Aedipe

- Para la elaboración del documento se ha contado con la participación de más de 100 empresas españolas de primer nivel, entre las que destacan por su grado de digitalización Telefónica, Ferrovial o Acciona, que acudieron al acto de presentación en Madrid.

- El estudio confirma que más del 62% de los departamentos de RRHH españoles ya usan las Redes Sociales para reclutar talento y el 45% se está formando en habilidades digitales e incorporando nuevos perfiles digitales.

Madrid, 29 de enero de 2016.- El pasado 28 de enero se presentaba en Madrid el **1er Estudio sobre Transformación Digital de los Recursos Humanos en España**, elaborado por **Incipy**, Consultora de Estrategia Digital e **Inesdi**, Digital Business School, en colaboración con **Advantage Consultores**, Consultora de RRHH y **Aedipe**, Asociación Centro de Dirección de RRHH.

La Asociación de la Prensa de Madrid servía como marco para hacer públicos los datos más relevantes de un estudio pionero, en cuya elaboración han participado más de 100 empresas nacionales de primer nivel.

La Presidenta de Incipy e Inesdi, Joana Sánchez, fue la encargada de dar la

ÚLTIMAS NOTICIAS

16:44 COMUNICADO: Un emprendedor español intenta comprar y mantener Parse.com

16:40 COMUNICADO: La multinacional Vancard confía finalmente en Foster Swiss para su holding Europeo

13:43 COMUNICADO: Las empresas funerarias han invertido 800 millones de euros en servicios de cremación

13:20 COMUNICADO: La guía para emprender en Estados Unidos, de Founders&Tips

LO MÁS LEÍDO

europa press

1 (VÍDEO) Así ha pasado el mundo de tener 170 millones a 7.300 millones de...



2 Tuenti permitirá descargar todas las fotos en un solo paso: te explicamos...



3 Una firma japonesa sustituye a todos sus agricultores por robots



4 Casa Real contesta a Cervera (Lleida) que Leonor lleva "con mucho..."



bienvenida a los más de 150 profesionales de RR.HH. convocados para conocer de primera mano las conclusiones sobre el estado de digitalización de las empresas españolas. Sánchez desafió tecnológico

ESCÁPATE UN FINDE CAPITALS EUROPEAS, DESTINOS DE MONTE Y PLAYA
 ELIGE CALIDAD Y AHORRA EN EL PRECIO EN WWW.GROUPALIA.COM
 Groupalia **SHOP NOW**

5 ¿Y si es el paso continuo del tiempo es



Este sitio web utiliza cookies propias y de terceros, puedes ver nuestra [política de cookies](#) -

conclusiones del 1er Estudio sobre la Transformación Digital de los Recursos Humanos en España. El estudio revela que el 47% de las empresas españolas están iniciando un proceso de Transformación Digital, el 13% están en un estado avanzado de digitalización y el 23% comenzarán en breve con el proceso. Datos, que pese a su optimismo, distan de los de países como Estados Unidos, donde la Transformación Digital de sus empresas se sitúa en una fase mucho más avanzada.

La Vicepresidenta de Incipy apuntó que en España aún existen muchas compañías que no cuenta con una web de empleo adaptada a las tendencias digitales, una estrategia adecuada en redes sociales para atraer el talento e iniciativas para implicar de forma activa a los empleados. "Las compañías españolas que quieran mantener su competitividad deberán iniciar cuanto antes el proceso de transformación digital y desarrollar iniciativas de formación digital para sus empleados" señaló.

La formación, una palanca clave para la Transformación Digital

Para presentar las conclusiones vertidas por el estudio sobre planes de formación digital de directivos y empleados de las compañías españolas se contó con la presencia de Ana Sánchez-Blanco, Directora Académica de Inesdi Digital Business School. Sánchez-Blanco confirmó la consolidación de la tendencia a formar a los trabajadores

en disciplinas digitales en nuestro país "el 42% de las empresas españolas ya forman en habilidades digitales a sus empleados, exceptuando las áreas directivas que aún son una asignatura pendiente". La Directora Académica de Inesdi recomendó "crear entornos colaborativos de aprendizaje como un paso clave para abordar con éxito un proceso de transformación digital".

Acciona, Ferrovial y Telefónica

El acto finalizó con un mesa redonda en la que se presentaron casos reales de empresas españolas que han participado en el estudio y que ya están abordando su proceso de transformación digital. Marta de las Casas (directora Global Talent Manager de Telefónica), Sara Abad (Head of International Communication de Ferrovial) y Rafael Gallardo (Head of Digital Marketing de Acciona) explicaron cómo están abordando el proceso de digitalización de sus compañías.

Marta de las Casas, señaló que la Transformación Digital debe ser transversal a toda la compañía, y supone entender cómo las nuevas tecnologías te permiten ser mucho más efectivos. "Lo más difícil es romper la estructura jerárquica de la compañía y el factor miedo a enfrentarse a algo nuevo".

Por su parte, Sara Abad, Head of Internal Communication de Ferrovial, recomendó apostar en firme por las Redes Sociales Corporativas como una herramienta clave para la Transformación Digital. Para Sara la medición, el análisis y el apoyo de la alta dirección está resultando elementos prominentes en el proceso de digitalización de Ferrovial.

Según Rafael Rodríguez, Head of Digital Marketing de Acciona, el capital humano y el contenido son vitales en los proyectos de employer branding. "Son proyectos estratégicos para conseguir negocio; hay que ser bueno conceptualizando y ejecutando. Además, el mantenimiento de estos canales, requiere mucho esfuerzo" apuntó.

El interés por la Transformación Digital en España quedó confirmado por el gran número de asistentes al acto de presentación del estudio (tanto de profesionales, como de medios de comunicación), así como por el ruido generado en Redes Sociales, especialmente en Twitter, donde el hashtag #TransformacionDigitalRRHH fue trending topic nacional.

7 La Unión Europea contempla criminalizar la asistencia personal...



8 La Audiencia Nacional condena a dos años de prisión a una tuitera que...

9 Encuentran muerto en su casa a Benoît Violier, el mejor chef del mundo



10 El 'ABC' de este niño es tan tierno que Internet se ha rendido a sus pies



Hoy Una semana Un mes

ES NOTICIA EN CHANCE



Shakira y Piqué lo hacen todo juntos... incluso cumplir años ¡Felicidades...



Penélope Cruz: "Anne Wintour es listísima y tiene mucho sentido del humor"



Los bolsos Chanel 2.55 y Hermes Kelly, los más deseados por las españolas

AHORA EN PORTADA

La OMS declara el virus del zika una emergencia mundial



COMPARTIR

El Gobierno admite que el brote de zika en Brasil es peor de lo imaginado



COMPARTIR

Pablo Iglesias avisa a Pedro Sánchez de que Podemos es su única opción para...



COMPARTIR

Pablo Iglesias querría compaginar televisión y Vicepresidencia, pero no cree...



COMPARTIR



- Opinión
- Documentos
- Multimedia
- Catálogo
- Formación
- Libros
- Software de Gestión

Noticias

ESTUDIOS

La transformación digital afecta al 70% de los departamentos de RRHH



02/02/2016

La Asociación Centro de Dirección de RRHH, Incipy e Inesdi han presentado el primer estudio en España sobre **"Transformación Digital en RRHH"** que evalúa de forma pionera en nuestro país el grado de madurez y avance de las áreas de personas en la transformación digital de las compañías.

Según **Antonio Fernández Aguado**, Vocal de la Junta Directiva de la Asociación Centro de Dirección de RRHH, *"más que tecnología, lo que necesitamos es profesionales con competencias digitales"*, *"aunque -reconoce- "estamos todavía en una fase muy incipiente en relación a otros países"*. Según el estudio, sólo el 13% reconoce encontrarse en una etapa avanzada del proceso. *"Un dato que nos demuestra que llegamos tarde en España respecto a otros países y en especial EEUU, donde las empresas llevan años diseñando planes estratégicos de HR 2.0"*, afirma.

Apostar por la transformación digital no es estar en Redes Sociales. Transformación digital es, según **Joana Sánchez**, Presidenta de Incipy e Inesdi, un proceso de transformación del negocio. *"Lo digital permite ser más eficaces en todo, pero sobre todo en la relación con el cliente"*.

Las personas y la cultura son los mayores obstáculos para la transformación digital de una compañía, asegura **Mireia Ranera**, Directora HR2.0 de Incipy. Por lo tanto, afirma, *"¿Quién mejor que RRHH para impulsar ese cambio?"*.

Según el estudio, la mayoría de las **iniciativas digitales** en marcha en los departamentos de RRHH se centran en el uso de herramientas digitales de **comunicación interna** y trabajo en equipo (el 65%) y el uso de redes sociales para la captación de talento. Los canales digitales más habituales de comunicación interna siguen siendo los de carácter unidireccional: Intranet o portal del empleado (84%), Newsletters y Revista on-line. Con una clara tendencia, por parte de las empresas más avanzadas, de innovar con herramientas más horizontales y colaborativas como las Redes Sociales Corporativas (33%) o Blogs. El uso de las Redes Sociales en las áreas de Recursos Humanos se centra básicamente en la captación y selección de talento (66%). La oportunidad de utilizar estos nuevos canales digitales desde RRHH, para mejorar la reputación de la marca empleadora, aún no está tan extendido.

Señala el estudio también que **potenciar la marca empleadora en los nuevos entornos digitales** es la asignatura pendiente de la mayoría de empresas españolas. Un número muy reducido de empresas cuenta con una web de empleo adaptada a las tendencias digitales, una estrategia adecuada en Redes Sociales para atraer el talento, e iniciativas para implicar de forma activa a los empleados.

El reclutamiento parece ser el foco de interés principal de los RRHH en el ámbito digital, y el que tienen más avanzado. Una gran mayoría de las empresas cuenta con un perfil activo de empresa en LinkedIn (67%) y trabaja con plataformas de empleo online. Fuera de LinkedIn, la gran mayoría opera a través de perfiles en Redes Sociales corporativas de la compañía, y no específicos de RRHH.

Nueve de cada diez encuestados usan software específico de RRHH. La utilización de estos sistemas se centra en automatizar los procesos clásicos (nóminas/administración, evaluación competencias y desempeño, gestión reclutamiento, administrar formación, compensación y beneficios...) y sólo una pequeña parte está aprovechando las posibilidades para la gestión de proyectos y para el Análisis de datos/Big data (15%).

Ana Sánchez-Blanco, Directora Académica de Inesdi, Digital Business School, argumenta que desde RRHH se puede ayudar en este reto de la transformación digital a través de la formación, *"una formación que tiene que realizarse en entornos de aprendizaje digitales"*. Según el estudio, el 42% de las empresas ya está formando a sus empleados en habilidades digitales, pero un 27% todavía no tiene un plan de formación específico.

Redes sociales

Esta web utiliza 'cookies' propias y de terceros para ofrecerte una mejor experiencia y mostrarte publicidad relacionada. Al continuar navegando, consideramos que aceptas su uso. Para dejar de ver este mensaje pulse **Aceptar**



Inicio	Tech	Podcast / Vídeos	Noticias	Medios	Legal / Sentencias	Fichajes / Empleo	Festivales y Premios	Entrevistas
Consumidores y Estudios		Concursos	Anunciantes	Agencias				

Más del 70% de Departamentos RR.HH. españoles inmersos en procesos Transformación Digital

Por: redaccion

| 29 enero, 2016 | En: Anunciantes Consumidores y Estudios Internet Medios Noticias



Like Twittear 1

El dato lo revela el 1er estudio sobre la Transformación Digital de los RR.HH. en España elaborado por Incipy e Inesdi, en colaboración con Indigital Advantage y Aedipe El estudio confirma que más del 62% de los departamentos de RRHH españoles ya usan las Redes Sociales para reclutar talento y el 45% se está formando en habilidades digitales e incorporando nuevos perfiles digitales.

Este 28 de enero se presentaba en Madrid el 1er Estudio sobre Transformación Digital de los Recursos Humanos en España, elaborado por Incipy, Consultora de Estrategia Digital e Inesdi, Digital Business School, en colaboración con Advantage Consultores, Consultora de RRHH y Aedipe, Asociación Centro de Dirección de RRHH. La Asociación de la Prensa de Madrid servía como marco para hacer públicos los datos más relevantes de un estudio pionero, en cuya elaboración han participado más de 100 empresas nacionales de primer nivel.

Para la elaboración del documento se ha contado con la participación de más de 100 empresas españolas de primer nivel, entre las que destacan por su grado de digitalización Telefónica, Ferrovial o Acciona, que acudieron al acto de presentación en Madrid. La Presidenta de Incipy e Inesdi, Joana Sánchez, fue la encargada de dar la bienvenida a los más de 150 profesionales de RR.HH. convocados para conocer de primera mano

las conclusiones sobre el estado de digitalización de las empresas españolas. Sánchez señaló en su intervención que la Transformación Digital no es un desafío tecnológico, sino un desafío de personas para personas que implica profundos cambios en la cultura de las organizaciones. Para Mireia Ranera, Vicepresidenta y Directora HR 2.0 de Incipy, resumió las principales conclusiones del 1er Estudio sobre la Transformación Digital de los Recursos Humanos en España. El estudio revela que el 47% de las empresas españolas están iniciando un proceso de Transformación Digital, el 13% están en un estado avanzado de digitalización y el 23% comenzarán en breve con el proceso. Datos, que pese a su optimismo, distan de los de países como Estados Unidos, donde la Transformación Digital de sus empresas se sitúa en una fase mucho más avanzada.

La Vicepresidenta de Incipy apuntó que en España aún existen muchas compañías que no cuenta con una web de empleo adaptada a las tendencias digitales, una estrategia adecuada en redes sociales para atraer el talento e iniciativas para implicar de forma activa a los empleados. "Las compañías españolas que quieran mantener su competitividad deberán iniciar cuanto antes el proceso de transformación digital y desarrollar iniciativas de formación digital para sus empleados" señaló.

La formación, una palanca clave para la Transformación Digital

Para presentar las conclusiones vertidas por el estudio sobre planes de formación digital de directivos y

Nuevos	Comentarios	Tags
	El Hormiguero 3.0 lideró, A3, el lunes con 17,1% y 3.284.000 espectadores, seguido de Informativos T5, 21:00h	2 febrero, 2016
	JCDecaux logra una Facturación al alza de un 14,0 %, hasta 3.207,6 millones € en 2015	1 febrero, 2016
	Miguel Ángel Furones nuevo Country Chairman de Publicis Communications España	1 febrero, 2016
	John Seifert, nuevo CEO global de Ogilvy & Mather. Miles Young continuará hasta septiembre	1 febrero, 2016

Video del día

Connected Life de T...



El programa de la publicidad

empleados de las compañías españolas se contó con la presencia de Ana Sánchez-Blanco, Directora Académica de Inesdi Digital Business School. Sánchez-Blanco confirmó la consolidación de la tendencia a formar a los trabajadores en disciplinas digitales en nuestro país "el 42% de las empresas españolas ya forman en habilidades digitales a sus empleados, exceptuando las áreas directivas que aún son una asignatura pendiente". La Directora Académica de Inesdi recomendó "crear entornos colaborativos de aprendizaje como un paso clave para abordar con éxito un proceso de transformación digital".

Acciona, Ferrovial y Telefónica

El acto finalizó con un mesa redonda en la que se presentaron casos reales de empresas españolas que han participado en el estudio y que ya están abordando su proceso de transformación digital. Marta de las Casas (directora Global Talent Manager de Telefónica), Sara Abad (Head of International Communication de Ferrovial) y Rafael Gallardo (Head of Digital Marketing de Acciona) explicaron cómo están abordando el proceso de digitalización de sus compañías. Marta de las Casas, señaló que la Transformación Digital debe ser transversal a toda la compañía, y supone entender cómo las nuevas tecnologías te permiten ser mucho más efectivos. "Lo más difícil es romper la estructura jerárquica de la compañía y el factor miedo a enfrentarse a algo nuevo".

Por su parte, Sara Abad, Head of Internal Communication de Ferrovial, recomendó apostar en firme por las Redes Sociales Corporativas como una herramienta clave para la Transformación Digital. Para Sara la medición, el análisis y el apoyo de la alta dirección está resultando elementos prominentes en el proceso de digitalización de Ferrovial.

Según Rafael Rodríguez, Head of Digital Marketing de Acciona, el capital humano y el contenido son vitales en los proyectos de employer branding. "Son proyectos estratégicos para conseguir negocio; hay que ser bueno conceptualizando y ejecutando. Además, el mantenimiento de estos canales, requiere mucho esfuerzo" apuntó.

El interés por la Transformación Digital en España quedó confirmado por el gran número de asistentes al acto de presentación del estudio (tanto de profesionales, como de medios de comunicación), así como por el ruido generado en Redes Sociales, especialmente en Twitter, donde el hashtag #TransformacionDigitalRRHH fue trendic topic nacional.

Regístrate al Boletín del PROGRAMA DE LA PUBLICIDAD

Email*
 Nombre
 Apellidos

* = campo obligatorio

HTML Text Mobile

[Suscribirse](#) | [Describirse de la lista](#)

Ayúdanos a mejorar

¿Qué opinas de nuestra web?

Me gusta mucho No está mal
 Puede mejorarse
 No me gusta nada [View Results](#)

[Ver todas las encuestas >>>](#)

0 Comments

Sort by **Oldest**



 Facebook Comments Plugin

EMPLEO

Envía tu oferta por twitter con hashtag #ppublicoferta y tu demanda con #ppublicdemanda

Archivos

Elegir mes 



Síguenos!

-  [Twitter](#)

-  [Facebook](#)

-  [RSS Feed](#)

Últimas noticias

El Hormiguero 3.0 lideró, A3, el lunes con 17,1% y 3.284.000 espectadores, seguido de Informativos T5, 21:00h 2 febrero, 2016

JCDecaux logra una Facturación al alza de un 14,0 %, hasta 3.207,6 millones € en 2015 1 febrero, 2016

Sobre el programa

El programa de la publicidad presenta las noticias más relevantes sobre el mundo de la publicidad, la comunicación y el marketing. En su 11º año de emisión, el programa cuenta con una newsletter de envío diario (todos los días laborables), una página en facebook y un perfil en twitter.

A mano...

- [Archivo](#)

- [Anunciarse aquí](#)

- [boletín](#)

- [sobre el programa](#)

- [Contactar](#)

- [Nota legal](#)

- [Mapa web](#)

- [Archivo de encuestas](#)



Info PR: n/a 37,900 L: 0 4534 LD: 4.460 Rank: 193864 Age: julio 6, 2009 1 Rank: 35051148 Video Adv: 0 Density Diagnosis Links: 52 | 13



simyo 20€ DE DESCUENTO EN TODOS LOS 4G DE HUAWAI Primeras 1.000 unidades LO QUIERO

¿Tienes un vehículo del grupo Volkswagen?

PORTADA	OPINIÓN	SECCIONES	¿SABÍAS QUE...?	FORMACIÓN	EMPLEO	INDICE RRHH
---------	---------	-----------	-----------------	-----------	--------	-------------

Inicio > Secciones > Tecnología > Tecnología > Más del 70% de los departamentos de Recursos Humanos españoles están inmersos en procesos de transformación digital

Más del 70% de los departamentos de Recursos Humanos españoles están inmersos en procesos de transformación digital

VIERNES, 29 DE ENERO DE 2016 11:14

Usar puntuación: 0 / 0
 Malo Bueno

Recursos Humanos RRHH Press. Asociación Centro de Dirección de RRHH, Incipy e Inesdi han presentado esta mañana el primer estudio en España sobre 'Transformación Digital en RRHH' ante más de 120 directivos de empresa, principalmente de Recursos Humanos.



Este estudio evalúa de forma pionera en España el grado de madurez y avance de las áreas de personas en la transformación digital de las compañías, y ha contado con la colaboración de más de un centenar de directivos de RRHH de importantes y reconocidas empresas en España.

Antonio Fernández Aguado, Vocal de la Junta Directiva de la Asociación Centro de Dirección de RRHH, ha señalado que "más que tecnología, lo que necesitamos es profesionales con competencias digitales", aunque reconoce que "estamos todavía en una fase muy incipiente en relación a otros países".

Según el estudio, más del 70% de los departamentos de Recursos Humanos españoles están inmersos en un proceso de transformación digital, pero solo el 13% de los profesionales de Recursos Humanos afirman encontrarse en una etapa avanzada del proceso. "Un dato que nos demuestra que llegamos tarde en España respecto a otros países, y, en especial, Estados Unidos, donde las empresas llevan años diseñando planes estratégicos de HR 2.0", apunta Fernández Aguado.

Apostar por la transformación digital no es estar en las redes sociales

Apostar por la transformación digital no es estar en redes sociales. Transformación digital es, según **Joana Sánchez**, Presidenta de Incipy e Inesdi, un proceso de transformación del negocio. "Lo digital permite ser más eficaces en todo, pero, sobre todo, en la relación con el cliente".

Las personas y la cultura son los mayores obstáculos para la transformación digital de una compañía, asegura **Mireia Ranera**, Directora HR2.0 de Incipy. Por lo tanto, "¡Quién mejor que RRHH para impulsar ese cambio!", destaca Ranera.

Según el estudio, la mayoría de las iniciativas digitales en marcha en los departamentos de RRHH se centran en el uso de herramientas digitales de comunicación interna y trabajo en equipo (65%) y en el uso de redes sociales para la captación de talento.

Los canales digitales más habituales de comunicación interna siguen siendo los de carácter unidireccional, como la intranet o portal del empleado (84%), newsletters y revista online, con una clara tendencia, por parte de las empresas más avanzadas, de innovar con herramientas más horizontales y colaborativas, como las redes sociales corporativas (33%) o blogs.

Social media en RRHH

RRHHpress.com utiliza cookies para mejorar la experiencia de los usuarios, facilitando así la navegación por la web. La legislación europea nos obliga a pedir su consentimiento para usarlas. Por favor, acepte el uso de cookies y permita que la web cargue como cualquier otra web de Internet. Al usar nuestra página web, acepta nuestra [política de privacidad](#).

Acceptar Cookies

12:25:48 -Viernes, 29 de enero de 2016

Publicidad

UOC Universitat Oberta de Catalunya 20 años
 Máster de Ocupación y mercado del trabajo

Publicidad

infor ¿Como obtener un beneficio de sus inversiones tecnológicas?

Saber más >

Publicidad

¿Conduces un vehículo del grupo Volkswagen?
 Esto te interesa

Publicidad

Publicidad

Por otro lado, el estudio pone de relieve que potenciar la marca empleadora en los nuevos entornos digitales es la asignatura pendiente de la mayoría de empresas españolas. Un número muy reducido de empresas cuenta con una web de empleo adaptada a las tendencias digitales, con una estrategia adecuada en redes sociales para atraer el talento y con iniciativas para implicar de forma activa a los empleados.

El reclutamiento parece ser el foco de interés principal de RRHH en el ámbito digital, y el que tienen más avanzado. Una gran mayoría de las empresas cuenta con un perfil activo de empresa en LinkedIn (67%) y trabaja con plataformas de empleo online. Fuera de LinkedIn, la gran mayoría opera a través de perfiles en redes sociales corporativas de la compañía, y no específicos de RRHH.

Software de Recursos Humanos

El 90% de los encuestados para el estudio usan software específico de RRHH. La utilización de estos sistemas se centra en automatizar los procesos clásicos (nóminas/administración, evaluación competencias y desempeño, gestión reclutamiento, administrar formación, compensación y beneficios...), y solo una pequeña parte está aprovechando las posibilidades para la gestión de proyectos y para el Análisis de datos/Big data (15%).

Ana Sánchez-Blanco, Directora Académica de Inesdi, Digital Business School, asegura que desde RRHH se puede ayudar en este reto de la transformación digital a través de la formación, "una formación que tiene que realizarse en entornos de aprendizaje digitales".

Según el estudio, el 42% de las empresas ya está formando a sus empleados en habilidades digitales, pero un 27% todavía no tiene un plan de formación específico.

RRHHpress.com

Me gusta { 1 } Twitter **Share** 1 **G+** 0

Compartir

[Enviar email](#) [Compartir](#) [Agregalo como Favorito](#)

Comentarios (0)

[RSS Comentarios](#)

Escribir comentario

Nombre

Email

Sitio Web

Título

Comentario

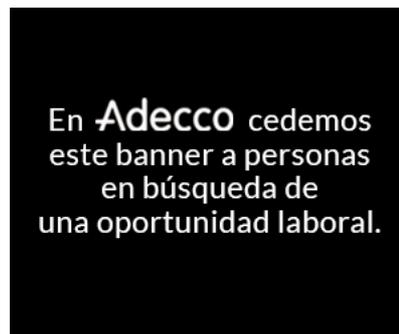
corto | largo

- Suscripción por correo electrónico (solo usuarios registrados)
- He leído y estoy de acuerdo con la [Terminos de uso](#).



Escribe los caracteres de la imagen

Nuevo Comentario



11€ Al mes 2GB Datos 0 cent. min. Llamadas

+1GB extra GRATIS

Cámbiate ya

Lowi.es

[LO MÁS LEÍDO](#) [ÚLTIMAS NOTICIAS](#)

- [35 trucos para triunfar en una entrevista de trabajo](#)
- [La Policía Nacional advierte de una estafa realizada a través de Internet mediante una falsa oferta de empleo en el extranjero](#)
- [El 81% de las empresas españolas no cumplen con la normativa de inserción laboral de personas con discapacidad](#)
- [ESIC explica por qué hay que estar en LinkedIn y cómo sacarle el máximo partido](#)
- [SIGFOX pondrá el Internet de las Cosas \(IoT\) al servicio de causas humanitarias sin ánimo de lucro](#)
- [Telefónica y la Universidad de Tsinghua colaborarán en materia de MOOC, big data, learning analytics e innovación](#)

Recibe nuestras noticias en tu e-mail

Añade noreply@rrhhpress.com a tu libreta de direcciones para evitar que nuestro newsletter sea considerado spam por tu servidor.

Correo

Suscribirse

Encuesta

¿Han perdido prestigio los directores de Recursos Humanos durante la crisis?

Sí



Buscar en RRHHpress

buscar...

Buscar

Buscar en Google

Buscar

RRHHpress.com utiliza cookies para mejorar la experiencia de los usuarios, facilitando así la navegación por la web. La legislación europea nos obliga a pedir su consentimiento para usarlas. Por favor, acepte el uso de cookies y permita que la web cargue como cualquier otra web de Internet. Al usar nuestra página web, acepta nuestra [política de privacidad](#).

Aceptar Cookies

quienes somos (/estatica/quienes-somos)Contacto (/estatica/contacto)La Ruta Televisión (/Programa_Television_La_Nueva_Ruta_Del_Empleo)
LNRE Argentina (<https://lanuevarutadeempleoargentina.wordpress.com/>)LNRE Costa Rica (<http://lanuevarutadeempleocentroamerica.com/>)

Presentación del Primer estudio en España sobre “Transformación Digital en RRHH”



Asociación Centro
de Dirección de RRHH

Miembro de  edipe



26 de Enero, 2016 La Nueva Ruta del Empleo (/firmas/la-nueva-ruta-del-empleo)

Asociación Centro de Dirección de RRHH, incipy e inesdi presentarán el primer Estudio en España sobre “Transformación Digital en RRHH”.

CONVOCATORIA

Presentación del Primer estudio en España sobre “Transformación Digital en RRHH”

Asociación Centro de Dirección de RRHH, *íncipy* e *inesdi* presentarán el 1er Estudio en España sobre “Transformación Digital en RRHH”.

Este estudio evalúa de forma pionera en nuestro país el grado de madurez y avance de las áreas de personas en la transformación digital de las compañías, y ha contado con la colaboración de más de 100 Directores y Directoras de RRHH de importantes y reconocidas empresas en España.

Será el 28 de enero, de 10:00 a 11.30 h

Sede de la APM (c/Claudio Coello, 98, esquinina con c/ Juan Bravo, 6)

Con la participación de:

1. BIENVENIDA Y APERTURA DE LA JORNADA.

D. Antonio Fernández Aguado

Vocal de la Junta Directiva de la Asociación Centro

2. EL ROL DE LOS RRHH EN LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Cómo están abordando los Directores de RRHH en España la Transformación Digital. Casos.

Mireia Ranera

Directora HR2.0 *íncipy*, transformación digital

3. TALENTO DIGITAL, COMPETENCIAS Y PERFILES DIGITALES

Impacto en las Universidades Corporativas, en las competencias y nuevos perfiles profesionales. Casos.

Ana Sánchez-Blanco

Directora Académica *Inesdi*, Digital Business School

4. CASOS REALES.

Coloquio con empresas referentes para conocer cómo están avanzando en la hoja de ruta de la Transformación Digital de los RRHH.

Joana Sánchez

Presidenta *íncipy* e *Inesdi*.

Vicepresidenta *Adigital e Indigital Advantage*.

Marta de las Casas Fuentes

Directora Global Talent Manager.

Telefónica

Sara Abad

Head of Internal Communication (HR Corporate)

Ferrovial

Rafael Rodríguez

Head of Digital Marketing.

COMUNICADO: Más del 70% de los Departamentos de RR.HH. españoles están inmersos en un proceso de Transformación Digital

■ - El dato lo revela el 1er estudio sobre la Transformación Digital de los RR.HH. en España elaborado por Incipy e Inesdi, en colaboración con Indigital Advantage y Aedipe - Para la elaboración del documento se ha contado con la participación de más de 100 empresas españolas de primer nivel, entre las que destacan por su grado de digitalización Telefónica, Ferrovial o Acciona, que acudieron al acto de presentación en Madrid.

29/01/2016 15:08

- El dato lo revela el 1er estudio sobre la Transformación Digital de los RR.HH. en España elaborado por Incipy e Inesdi, en colaboración con Indigital Advantage y Aedipe

- Para la elaboración del documento se ha contado con la participación de más de 100 empresas españolas de primer nivel, entre las que destacan por su grado de digitalización Telefónica, Ferrovial o Acciona, que acudieron al acto de presentación en Madrid.

- El estudio confirma que más del 62% de los departamentos de RRHH españoles ya usan las Redes Sociales para reclutar talento y el 45% se está formando en habilidades digitales e incorporando nuevos perfiles digitales.

Madrid, 29 de enero de 2016.- El pasado 28 de enero se presentaba en Madrid el 1er Estudio sobre Transformación Digital de los Recursos Humanos en España,

elaborado por Incipy, Consultora de Estrategia Digital e Inesdi, Digital Business School, en colaboración con Advantage Consultores, Consultora de RRHH y Aedipe, Asociación Centro de Dirección de RRHH.

La Asociación ^{Ferrovial Acciona Telefónica} de la Industria de Madrid servía como marco para hacer públicos los datos más relevantes de un estudio pionero, en cuya elaboración han participado más de 100 empresas nacionales de primer nivel.

La Presidenta de Incipy e Inesdi, Joana Sánchez, fue la encargada de dar la bienvenida a los más de 150 profesionales de RR.HH. convocados para conocer de primera mano las conclusiones sobre el estado de digitalización de las empresas españolas. Sánchez señaló en su intervención que la Transformación Digital no es un desafío tecnológico, sino un desafío de personas para personas que implica profundos cambios en la cultura de las organizaciones.

Mireia Ranera, Vicepresidenta y Directora HR 2.0 de Incipy, resumió las principales conclusiones del 1er Estudio sobre la Transformación Digital de los Recursos Humanos en España. El estudio revela que el 47% de las empresas españolas están iniciando un proceso de Transformación Digital, el 13% están en un estado avanzado de digitalización y el 23% comenzarán en breve con el proceso. Datos, que pese a su optimismo, distan de los de países como Estados Unidos, donde la Transformación Digital de sus empresas se sitúa en una fase mucho más avanzada.

La Vicepresidenta de Incipy apuntó que en España aún existen muchas compañías que no cuenta con una web de empleo adaptada a las tendencias digitales, una estrategia adecuada en redes sociales para atraer el talento e iniciativas para implicar de forma activa a los empleados. "Las compañías españolas que quieran mantener su competitividad deberán iniciar cuanto antes el proceso de transformación digital y desarrollar iniciativas de formación digital para sus empleados" señaló.

La formación, una palanca clave para la Transformación Digital

Para presentar las conclusiones vertidas por el estudio sobre planes de formación digital de directivos y empleados de las compañías españolas se contó con la presencia de Ana Sánchez-Blanco, Directora Académica de Inesdi Digital Business School. Sánchez-Blanco confirmó la consolidación de la tendencia a formar a los trabajadores

en disciplinas digitales en nuestro país "el 42% de las empresas españolas ya forman en habilidades digitales a sus empleados, exceptuando las áreas directivas que aún son una asignatura pendiente". La Directora Académica de Inesdi recomendó "crear entornos colaborativos de aprendizaje como un paso clave para abordar con éxito un proceso de transformación digital".

Acciona, Ferrovial y Telefónica

El acto finalizó con un mesa redonda en la que se presentaron casos reales de empresas españolas que han participado en el estudio y que ya están abordando su proceso de transformación digital. Marta de las Casas (directora Global Talent Manager de Telefónica), Sara Abad (Head of International Communication de Ferrovial) y Rafael Gallardo (Head of Digital Marketing de Acciona) explicaron cómo están abordando el proceso de digitalización de sus compañías.

Marta de las Casas, señaló que la Transformación Digital debe ser transversal a toda la compañía, y supone entender cómo las nuevas tecnologías te permiten ser mucho más efectivos. "Lo más difícil es romper la estructura jerárquica de la compañía y el factor miedo a enfrentarse a algo nuevo".

Por su parte, Sara Abad, Head of Internal Communication de Ferrovial, recomendó apostar en firme por las Redes Sociales Corporativas como una herramienta clave para la Transformación Digital. Para Sara la medición, el análisis y el apoyo de la alta dirección está resultando elementos prominentes en el proceso de digitalización de Ferrovial.

Según Rafael Rodríguez, Head of Digital Marketing de Acciona, el capital humano y el contenido son vitales en los proyectos de employer branding. "Son proyectos estratégicos para conseguir negocio; hay que ser bueno conceptualizando y ejecutando. Además, el mantenimiento de estos canales, requiere mucho esfuerzo"

[RRHH](#)[EMPLEO](#)[EMPRENDER](#)[DE TU INTERÉS](#)[NOTICIAS COLABORADORES](#)[SERVICIOS](#)

MÁS DEL 70% DE LOS DEPARTAMENTOS DE RRHH ESPAÑOLES ESTÁN INMERSOS EN UN PROCESO DE TRANSFORMACIÓN DIGITAL



29 de Enero, [La Nueva Ruta del Empleo](#)
2016

Asociación Centro de Dirección de RRHH, Incipy e Inesdi presentan el Primer estudio en España sobre "Transformación Digital en RRHH"

WEBINARIO GRATUITO

Control del TIEMPO para
aumentar la PRODUCTIVIDAD

Ponente
Marian Gil
Coach y formadora.
Directora del Instituto
Crecimiento como Actitud

Día y Hora

4 de Febrero
12:00 p.m (Directo)



NEWSLETTER

Nombre *

E-mail *

Aviso legal *

He leído y acepto la [política de privacidad](#)

Aceptar

Asociación Centro de Dirección de RRHH, Incipy e Inesdi han presentado esta mañana el 1er Estudio en España sobre “Transformación Digital en RRHH” ante más de 120 directivos, principalmente de Recursos Humanos.

Este estudio evalúa de forma pionera en nuestro país el grado de madurez y avance de las áreas de personas en la transformación digital de las compañías, y ha contado con la colaboración de más de 100 Directores y Directoras de RRHH de importantes y reconocidas empresas en España.

Según **Antonio Fernández Aguado**, Vocal de la Junta Directiva de la Asociación Centro de Dirección de RRHH, “*más que tecnología, lo que necesitamos es profesionales con competencias digitales*”, “*aunque -reconoce- “estamos todavía en una fase muy incipiente en relación a otros países”*”. Según el estudio, **sólo el 13% reconoce encontrarse en una etapa avanzada del proceso**. “*Un dato que nos demuestra que llegamos tarde en España respecto a otros países y en especial EEUU, donde las empresas llevan años diseñando planes estratégicos de HR 2.0*”, afirma.

Apostar por la transformación digital no es estar en Redes Sociales. Transformación digital es, según **Joana Sánchez**, Presidenta de Incipy e Inesdi, un proceso de transformación del negocio. “*Lo digital permite ser más eficaces en todo, pero sobre todo en la relación con el cliente*”.

Las personas y la cultura son los mayores obstáculos para la transformación digital de una compañía, asegura **Mireia Ranera**, Directora HR2.0 de Incipy. Por lo tanto, afirma, “*¡Quién mejor que RRHH para impulsar ese cambio!*”.

Según el estudio, la mayoría de las iniciativas digitales en marcha en los departamentos de RRHH se centran en el uso de herramientas digitales de comunicación interna y trabajo en equipo (**el 65%**) y el uso de redes sociales para la captación de talento.

Los canales digitales más habituales de comunicación interna siguen siendo los de carácter unidireccional: Intranet o portal del empleado (**84%**), Newsletters y Revista on-line. Con una clara tendencia, por parte de las empresas más avanzadas, de innovar con herramientas más horizontales y colaborativas como las Redes Sociales Corporativas (**33%**) o Blogs.



LOS MÁS LEIDOS



¿QUIÉN HA VISTO A LOS JINETES DEL APOCALIPSIS?

enero, 2016



¿PARADO O DESEMPLEADO ACTIVO?

enero, 2016



¿ESTÁ EN NUESTRAS MANOS?

enero, 2016



EL VERDADERO ÉXITO DE LA EMPRESA: EL

El uso de las Redes Sociales en las áreas de Recursos Humanos se centra básicamente en la captación y selección de talento **(66%)**. La oportunidad de utilizar estos nuevos canales digitales desde RRHH, para mejorar la reputación de la marca empleadora, aún no está tan extendido.

Señala el estudio también que potenciar la marca empleadora en los nuevos entornos digitales es **la asignatura pendiente** de la mayoría de empresas españolas. Un número muy reducido de empresas cuenta con una web de empleo adaptada a las tendencias digitales, una estrategia adecuada en Redes Sociales para atraer el talento, e iniciativas para implicar de forma activa a los empleados.

El reclutamiento parece ser el foco de interés principal de los RRHH en el ámbito digital, y el que tienen más avanzado. Una gran mayoría de las empresas cuenta con un perfil activo de empresa en LinkedIn **(67%)** y trabaja con plataformas de empleo online. Fuera de LinkedIn, la gran mayoría opera a través de perfiles en Redes Sociales corporativos de la compañía, y no específicos de RRHH.

9 de cada 10 encuestados usan software específico de RRHH. La utilización de estos sistemas se centra en automatizar los procesos clásicos (nóminas/administración, evaluación competencias y desempeño, gestión reclutamiento, administrar formación, compensación y beneficios...) y sólo una pequeña parte está aprovechando las posibilidades para la gestión de proyectos y para el Análisis de datos/Big data **(15%)**.

Ana Sánchez-Blanco, Directora Académica de Inesdi, Digital Business School, argumenta que

desde RRHH se puede ayudar en este reto de la transformación digital a través de la formación, “una formación que tiene que realizarse en entornos de aprendizaje digitales”. Según el estudio, el **42%** de las empresas ya está formando a sus empleados en habilidades digitales, pero un **27%** todavía no tiene un plan de formación específico.

Acciona, Ferrovial y Telefónica

Tras la presentación de los resultados del estudio, tres empresas referentes, Acciona,

PROGRAMA 10



¿Quieres escribir con nosotros?

ETIQUETAS

Empleo

Miscelánea

nota de prensa

trabajo

Coaching

entrevista

Motivación

Liderazgo

orientación laboral

formacion

rrhh

Redes sociales

Ferrovial y Telefónica, han compartido su hoja de ruta en la transformación digital. En palabras de **Marta de las Casas**, Directoral Global Talent Manager de Telefónica, la transformación digital es transversal en toda la compañía, y “ es entender cómo las nuevas tecnologías te permiten hacer de otra manera las cosas que hacías antes”.

Respecto a las Redes Sociales Corporativas, **Sara Abad**, Head of Internal Communication de Ferrovial, recomienda planificación conforme a los objetivos de la compañía; abrir la herramienta de forma controlada por colectivos; elegir una metodología para su dinamización y medición; comunicar los beneficios que aporta la herramienta, y el apoyo de la Alta Dirección.

Según **Rafael Rodríguez**, Head of Digital Marketing de Acciona, el capital humano y el contenido son claves en los proyectos de *employer branding*. “Son proyectos estratégicos para conseguir negocio; hay que ser bueno conceptualizando, pero muy bueno en la ejecución y en el mantenimiento de estos canales, y ese trabajo requiere mucho esfuerzo”.

Etiquetas: [nota de prensa](#)

SIGUENOS EN



SOBRE LA NUEVA RUTA DEL EMPLEO



Periódico Digital La Nueva Ruta del Empleo

[Saber más sobre el autor](#)

¿Quieres hacer un curso con La Nueva Ruta del Empleo ?

[APÚNTATE AQUÍ](#)

**ADD
COMMENT**

Para dejarnos tu comentario rellena los siguientes campos. Tu mail no será publicado

Su nombre *

Comment *

Controlar tu gasto



14 DE FEBRERO - SAN VALENTÍN



Martes 09 de Febrero de 2016 | 03 : 39

[Añadir a favoritos](#) | [Página de inicio](#) | [Suscribirse](#) | [Móviles](#) | [RSS](#)

diarioabierto.es

Información económica desde una perspectiva plural



[Portada](#) | [Economía](#) | [Finanzas](#) | [Laboral](#) | [Gestión](#) | [Inversión](#) | [Empresas](#) | [Seguros](#) | [Tecnología](#) | [Motor](#) | [Opinión](#) | [Empleo](#) | [Innovación](#)

Ready To Apply?

Interest Free Payments Until 2017. Get 0% intro APR & No Transfer Fee!



Suscríbete a nuestro Boletín

E-mail



¡Suscribirme!

Según el estudio 'Transformación Digital en RRHH'

Sólo el 13% de las empresas está en una etapa avanzada del proceso de transformación digital

30/01/2016

Susana de Pablos. Telefónica implanta un sistema para crear una sólida experiencia del empleado.

Las empresas pueden optimizar sus procesos, mejorar la eficiencia de sus plantillas y averiguar más fácilmente quiénes de sus empleados están mejor preparados para cubrir un puesto, gracias a la tecnología. Pero no todas están lo suficientemente actualizadas como precisarían.

Más de un centenar de directivos, principalmente



del área de recursos humanos, han asistido a la presentación de un estudio pionero de la **Asociación Centro de Dirección de RRHH** (Aedipe Centro), **Íncipy** e **Inesdi Digital Business School**. Con el título **Transformación Digital en RRHH**, se trata de un análisis que evalúa el grado de madurez y avance de las áreas de gestión de personas en la transformación digital de las compañías, que se ha realizado a partir de las aportaciones de más de 100 directores y directoras de RRHH de importantes y reconocidas empresas en España.



Presentación
del estudio Transformación Digital en RRHH.

En palabras de **Antonio Fernández Aguado**, vocal de la Junta Directiva de la Aedipe Centro, “más que tecnología, lo que necesitamos es profesionales con competencias digitales”. El también director de RRHH de Famosa ha reconocido que “estamos todavía en una fase muy incipiente en relación a otros países”, en especial con respecto a Estados Unidos, donde las empresas llevan años diseñando planes estratégicos de HR 2.0 (*Human Resources* o recursos humanos 2.0). Porque, como señala el estudio, sólo el 13% de las empresas en España reconoce encontrarse en una etapa avanzada del proceso.

No obstante, el 70% de los departamentos de RRHH aseguran estar inmersos en un proceso de transformación digital. Ahora bien, apostar por la transformación digital no es estar en redes sociales, sino iniciar un proceso real de transformación del negocio.

Según **Joana Sánchez**, presidenta de la consultora especializada en digitalización empresarial **Íncipy** y de **Inesdi Digital Business School**, “lo digital permite ser más eficaces en todo, pero sobre todo en la relación con el cliente”. Con todo, asegura **Mireia Ranera**, directora HR2.0 de Incipy, que precisamente son las personas y la cultura los mayores obstáculos para la transformación digital de una compañía “¡Quién mejor que RRHH para impulsar ese cambio!”, afirma esta experta.

Según el estudio, la mayoría de las iniciativas digitales en marcha en los departamentos de RRHH se centran en el uso de herramientas de comunicación interna y trabajo en equipo (el 65%) y el uso de

redes sociales para la captación de talento. Estas son otras de las conclusiones recogidas en este análisis:

- Los canales digitales más habituales de comunicación interna siguen siendo los de carácter unidireccional: intranet o portal del empleado (84%), *newsletters* y revista *online*. Con una clara tendencia a innovar con herramientas más horizontales y colaborativas, como las redes sociales corporativas (33%) o los blogs, sobre todo por parte de las empresas más avanzadas.
- El uso de las redes sociales en las áreas de gestión de personas se centra básicamente en la captación y selección de talento (66%). El uso de estos nuevos canales digitales para mejorar la reputación de la marca empleadora aún no está tan extendido.
- Potenciar la marca empleadora en los nuevos entornos digitales es la asignatura pendiente de la mayoría de empresas españolas. Un número muy reducido cuenta con una web de empleo adaptada a las tendencias digitales; una estrategia adecuada en redes sociales para atraer el talento, e iniciativas para implicar de forma activa a los empleados.
- El reclutamiento parece ser el foco de interés principal de los RRHH en el ámbito digital, y el que tienen más avanzado. Una gran mayoría de las empresas cuenta con un perfil activo de empresa en LinkedIn (67%) y trabaja con plataformas de empleo *online*. Fuera de LinkedIn, la gran mayoría opera a través de perfiles en redes sociales corporativos de la compañía, y no específicos de RRHH.
- Nueve de cada diez encuestados usan software específico para la gestión de empleados. La utilización de estos sistemas se centra en automatizar los procesos clásicos: nóminas/administración, evaluación competencias y desempeño, gestión reclutamiento, administrar formación, compensación y beneficios.... Sólo el 15% está aprovechando las posibilidades para la gestión de proyectos y para el análisis de datos/Big data.
- El 42% de las empresas ya está formando a sus empleados en habilidades digitales, pero un 27% todavía no tiene un plan de formación específico.

A este respecto, la directora Académica de Inesdi, **Ana Sánchez-Blanco**, ha señalado que desde el departamento de gestión de empleados se puede ayudar en este reto de la transformación digital a través de la formación, “una formación que tiene que realizarse en entornos de aprendizaje digitales”.

Tres empresas referentes

Acciona, Ferrovial y Telefónica han compartido su hoja de ruta en la transformación digital. **Marta de las Casas**, directora global de Talento de **Telefónica**, ha señalado que la transformación digital debe ser transversal en toda la compañía. En su opinión, se trata de “entender cómo las nuevas tecnologías te permiten hacer de otra manera las cosas que hacías antes”.

Respecto a las redes sociales corporativas, **Sara Abad**, jefa de comunicación interna en **Ferrovial**, recomienda llevar a cabo una planificación conforme a los objetivos de la compañía; abrir la herramienta de forma controlada por colectivos; elegir una metodología para su dinamización y medición; comunicar los beneficios que aporta la herramienta, y contar siempre con el apoyo de la alta dirección.

Según **Rafael Rodríguez**, responsable de marketing digital de **Acciona**, el capital humano y el contenido son clave en los proyectos de *employer branding*: “Son proyectos estratégicos para conseguir negocio; hay que ser bueno conceptualizando, pero muy bueno en la ejecución y en el mantenimiento de estos canales, y ese trabajo requiere mucho esfuerzo”.

Más información

- Leer el artículo **Claves de la herramienta SuccessFactors, implantada en Telefónica**
- Descargar el estudio **Transformación Digital en RRHH**



Para seguirnos en twitter: [@diarioabierto](https://twitter.com/diarioabierto) <https://twitter.com/diarioabierto>

Para seguirnos en facebook: <http://www.facebook.com/diarioabierto>



Tweet

9

5

Share

Submit

Pin

Últimos vídeos de economía : El 81 por ciento de las empresas españolas incumpl...