

Webinar: La transformación digital en los modelos de negocio



INGENIEROS
INDUSTRIALES
COLEGIO OFICIAL PRINCIPADO DE ASTURIAS

OFICINA
Acelera
pyme

 <p>GOBIERNO DE ESPAÑA</p>	<p>VICEPRESIDENCIA PRIMERA DEL GOBIERNO</p> <p>MINISTERIO DE ASUNTOS ECONÓMICOS Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL</p>	<p>SECRETARÍA DE ESTADO DE DIGITALIZACIÓN E INTELIGENCIA ARTIFICIAL</p>		 <p>UNIÓN EUROPEA</p>
<p>Fondo Europeo de Desarrollo Regional <i>"Una manera de hacer Europa"</i></p>				



Objetivo:
**TRANSFORMACIÓN DIGITAL
DE TU EMPRESA**

Duración

2 años (hasta septiembre de 2023)

Objetivo

Ir de la mano de la pyme y autónomos para ayudarles en su transformación digital.

Beneficiarios

Pymes y autónomos. Multisectorial.

Líneas de actuación

de la Oficina de transformación digital "Acelera Pyme"

Gratuito y acceso libre



JORNADAS DIVULGATIVAS EN TRANSFORMACIÓN DIGITAL

SERVICIO DE ASESORAMIENTO Y SOPORTE DIGITAL

SESIONES DE EMPRENDIMIENTO DIGITAL

VISITAS A EMPRESAS Y HABILITADORES TECNOLÓGICOS

VÍDEO PÍLDORAS TECNOLÓGICAS

FORO DE TRANSFORMACIÓN DIGITAL



Puedes participar en todas las acciones a través de la web WWW.OTDASTURIAS.ES

Dudas, preguntas => chat



Paloma Grijota

- Licenciada en Psicología
- MBA en Recursos Humanos



La transformación digital en los modelos de negocio



- La transformación digital: ¿somos conscientes de cómo influye en todas las áreas de la empresa?
- ¿Están todas las empresas preparadas para asumir el cambio?
- ¿Nuestra organización posee las herramientas necesarias para innovar en los procesos?
- ¿Poseen las empresas las competencias requeridas para desempeñar las funciones clave?



Sede del COIIAS (Oviedo)



Página web

www.otdasturias.es



RRSS

LinkedIn/Twitter/Fb/Instagram @coiias



Correo electrónico

otd@coiias.es

Suscribirse al boletín



Oficina de Transformación Digital “Acelera Pyme”



INGENIEROS
INDUSTRIALES
PRINCIPADO DE ASTURIAS



red.es



UNIÓN EUROPEA

Fondo Europeo de Desarrollo Regional

“Una manera de hacer Europa”



INGENIEROS
INDUSTRIALES
COLEGIO OFICIAL PRINCIPADO DE ASTURIAS

Fondo Europeo de Desarrollo Regional
"Una manera de hacer Europa"

¡Gracias por Vuestra
Atención!



GOBIERNO
DE ESPAÑA

VICEPRESIDENCIA
PRIMERA DEL GOBIERNO
MINISTERIO
DE ASUNTOS ECONÓMICOS
Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL

SECRETARÍA DE ESTADO
DE DIGITALIZACIÓN
E INTELIGENCIA ARTIFICIAL

red.es



UNIÓN EUROPEA

OFICINA
Acelera
pyme

Oficina de
Transformación Digital
"Acelera Pyme" del
COIIAS

OFICINA
Acelera
pyme



INGENIEROS
INDUSTRIALES
PRINCIPADO DE ASTURIAS

Webinar: Transformación digital en los modelos de negocio

21 diciembre 2022

app.goto.com está compartiendo tu pantalla.

[Dejar de compartir](#)

[Ocultar](#)

PALOMA GRIJOTA TOBES
Desarrollo de RR.HH. Psicóloga



Acelera
pyme



INGENIEROS
INDUSTRIALES
PRINCIPADO DE ASTURIAS

Webinar: Transformación digital en los modelos de negocio

21 diciembre 2022

PALOMA GRIJOTA TOBES
Desarrollo de RR.HH. - Psicóloga



OFICINA
Acelera
pyme



INGENIEROS
INDUSTRIALES
PRINCIPADO DE ASTURIAS



¿Os
suenan?



En esta empresa...

ESTO SIEMPRE SE HA HECHO ASÍ

PALOMA GRIJOTA TOBES
Desarrollo de RR.HH. - Psicóloga

¡NOS HA PILLADO!



PALOMA GRIJOTA TOBES
Desarrollo de RR.HH. - Psicóloga

¡NOS HA PILLADO!

Información
ANALÓGICA

Información
DIGITAL





TIP

AS



PALOMA GRIJOTA TOBES
Desarrollo de RR.HH. - Psicóloga



TIPOS DE TECNOLOGÍAS

- **DURAS**: elementos y dispositivos tangibles e intangibles
- **BLANDAS**: áreas humanas = know-how



TIPOS DE TECNOLOGÍAS

- **DURAS**: elementos y dispositivos tangibles e intangibles
- **BLANDAS**: áreas humanas = know-how

¿Tenemos el KNOW-HOW suficiente para implantar esta tecnología?

¿Para qué me va a servir?

Fases



1. Identificación de las tecnologías existentes

Conocerlas en profundidad para determinar su aplicación a nuestro entorno y que sea útil.



Fases

1. Identificación de las tecnologías existentes

Conocerlas en profundidad para determinar su aplicación a nuestro entorno y que sea útil.



Fases

1. Identificación de las tecnologías existentes

Conocerlas en profundidad para determinar su aplicación a nuestro entorno y que sea útil.

ERP

Si los profesionales aceptan el cambio es que están dispuestos a desarrollar sus habilidades y conocimientos digitales

TRABAJO

PU
DIGITAL

COLABORATIVAS

Fases

1. Identificación de las tecnologías existentes

Conocerlas en profundidad para determinar su aplicación a nuestro entorno y que sea útil.

ERP

Si los profesionales aceptan el cambio es que están dispuestos a desarrollar sus habilidades y conocimientos digitales

TRABAJO

PU
DIGITAL

COLABORATIVAS

Fases

2. Análisis

Grado de madurez digital

Áreas de actuación

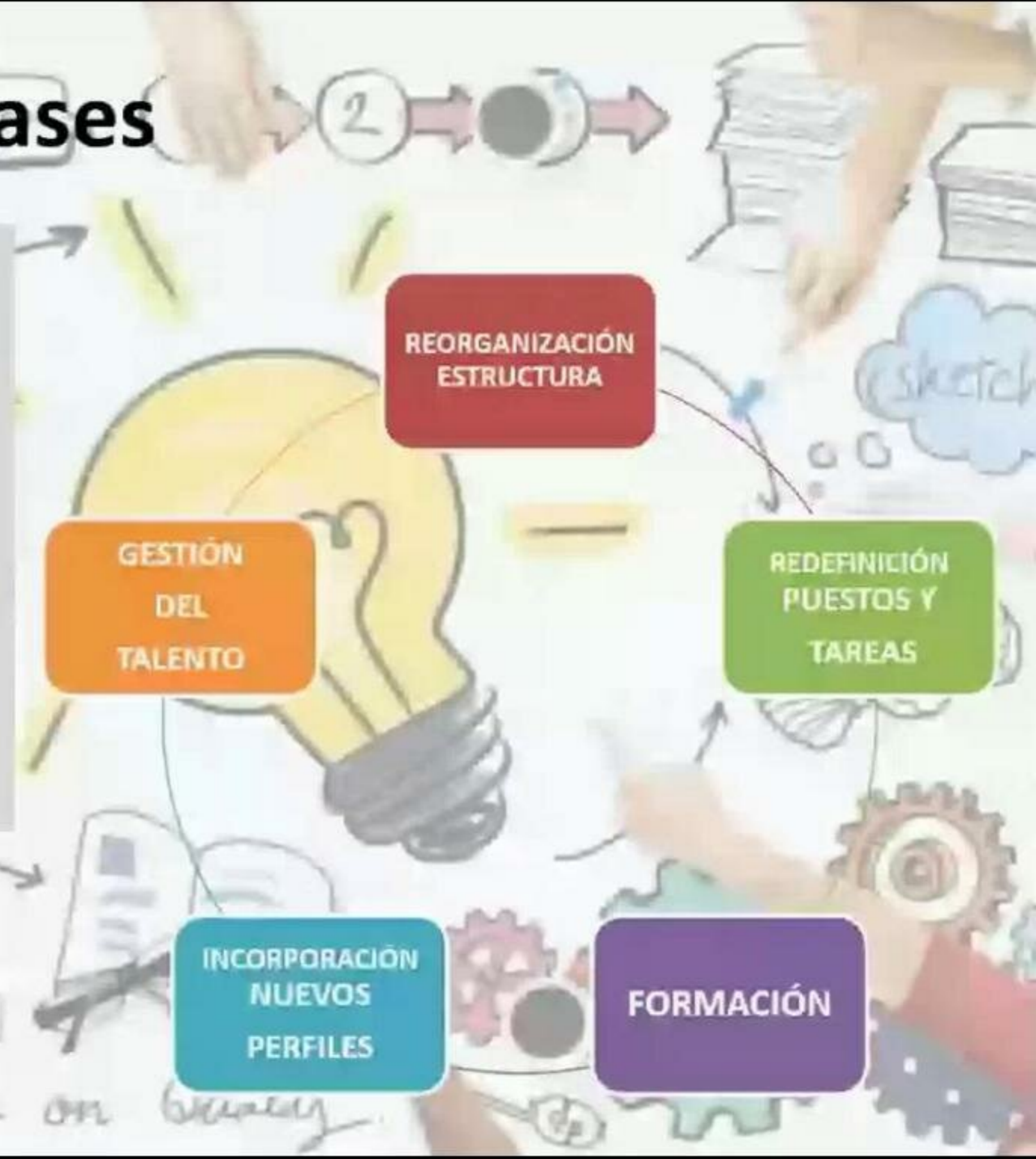
¿Se acepta el cambio?



Fases

3. Diseño de la transición: implantar el CAMBIO

Transformación cultural



Retos ORGANIZATIVOS

Dualidad organizativa

Nuevo enfoque para la innovación continua y discontinua dentro de la misma organización:

Jerarquía para la **explotación** de los recursos existentes.

Redarquía para **exploración** de nuevas oportunidades emergentes.

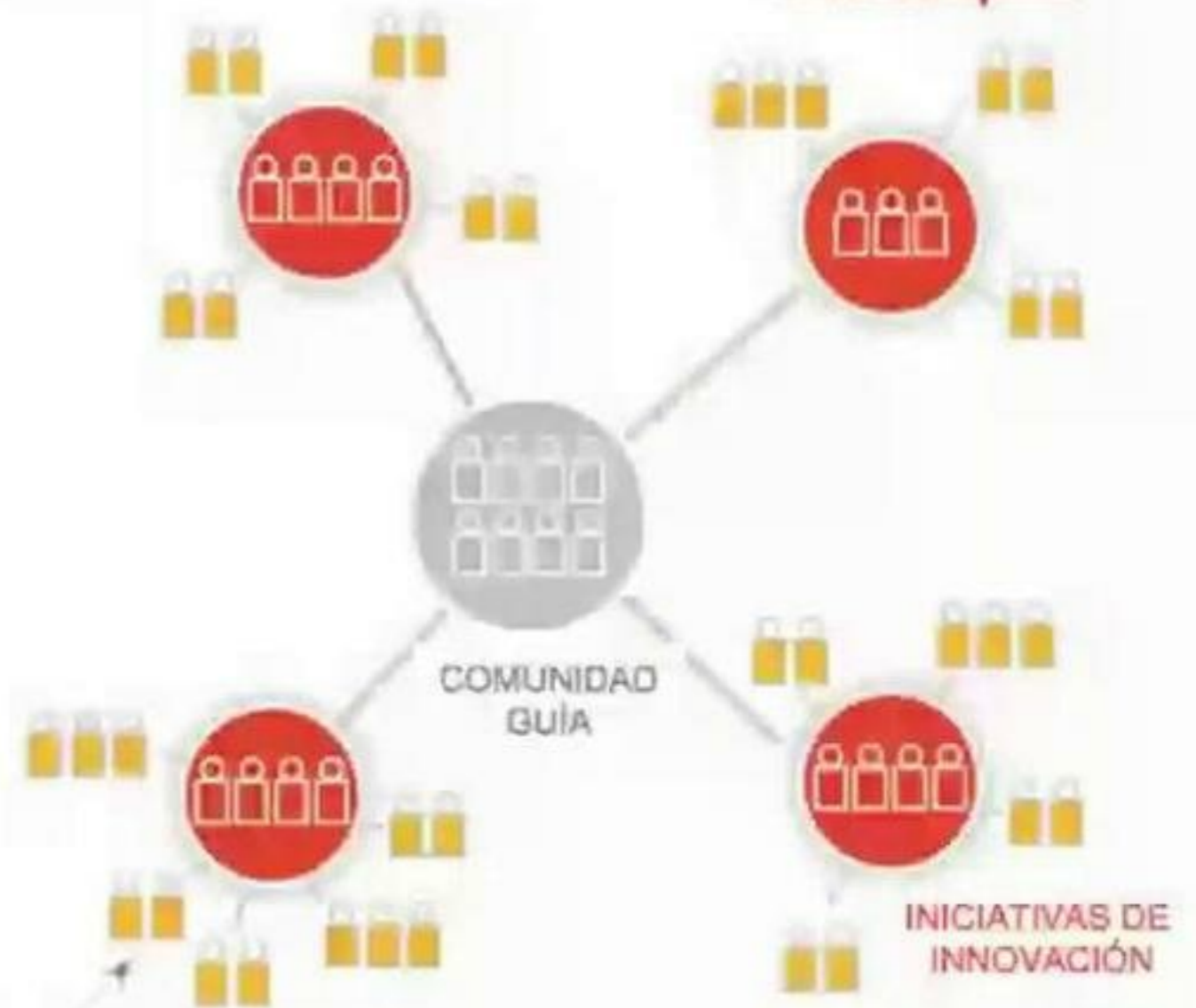
Redarquía: más allá de la jerarquía
José Cabrera

Son complementarias

Jerarquía

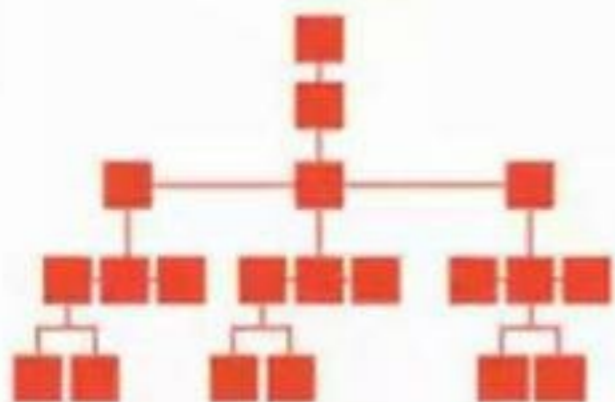


Redarquía



Dualidad organizativa

Una organización, dos estructuras



Planificación

Presupuestos

Organización

Métricas

Haciendo lo que sabemos hacer y produciendo resultados fiables



Colaboración

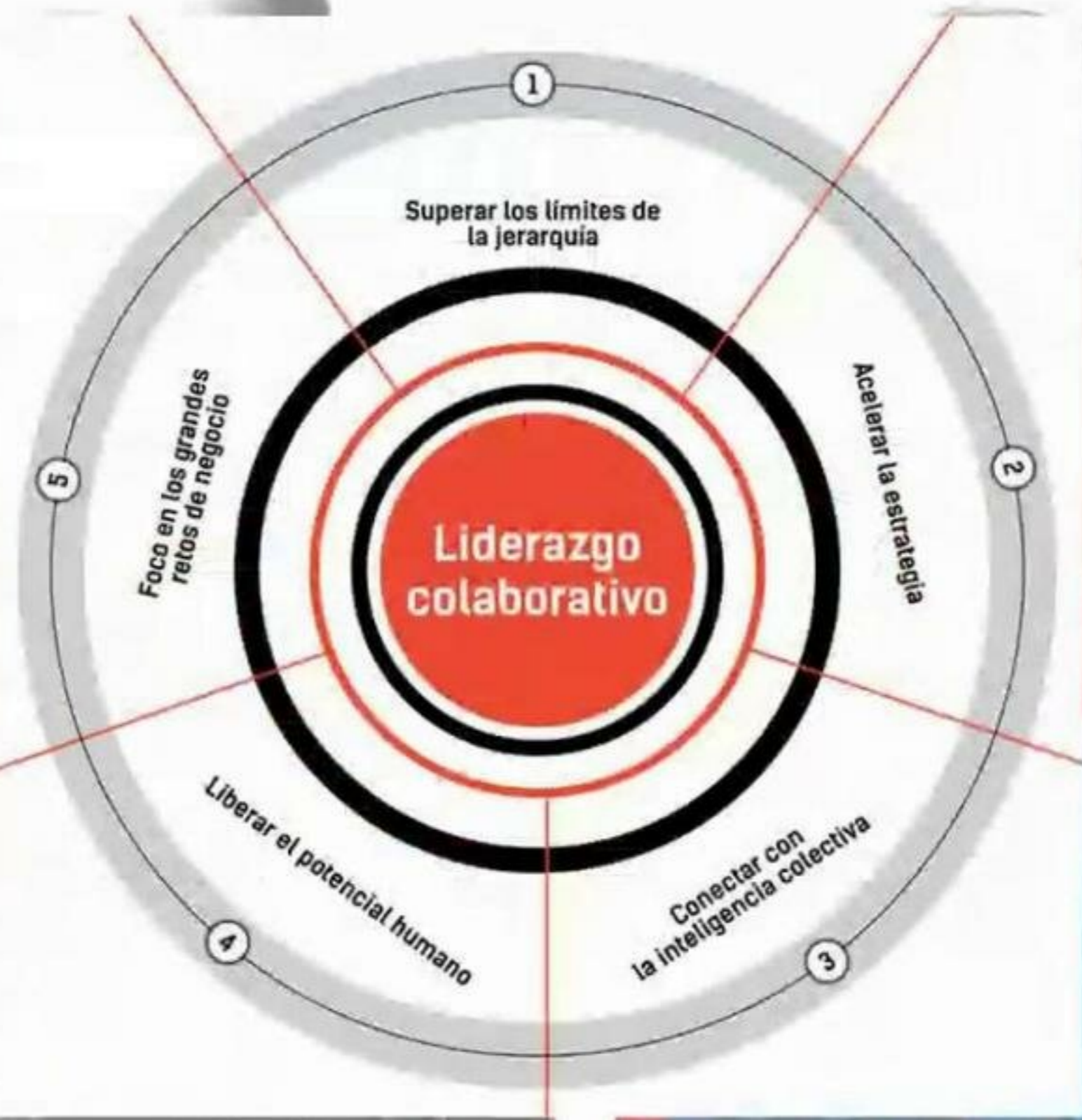
Autogestión

Innovación

Emergencia

Movilizando a las personas para conseguir resultados extraordinarios y acelerar la estrategia





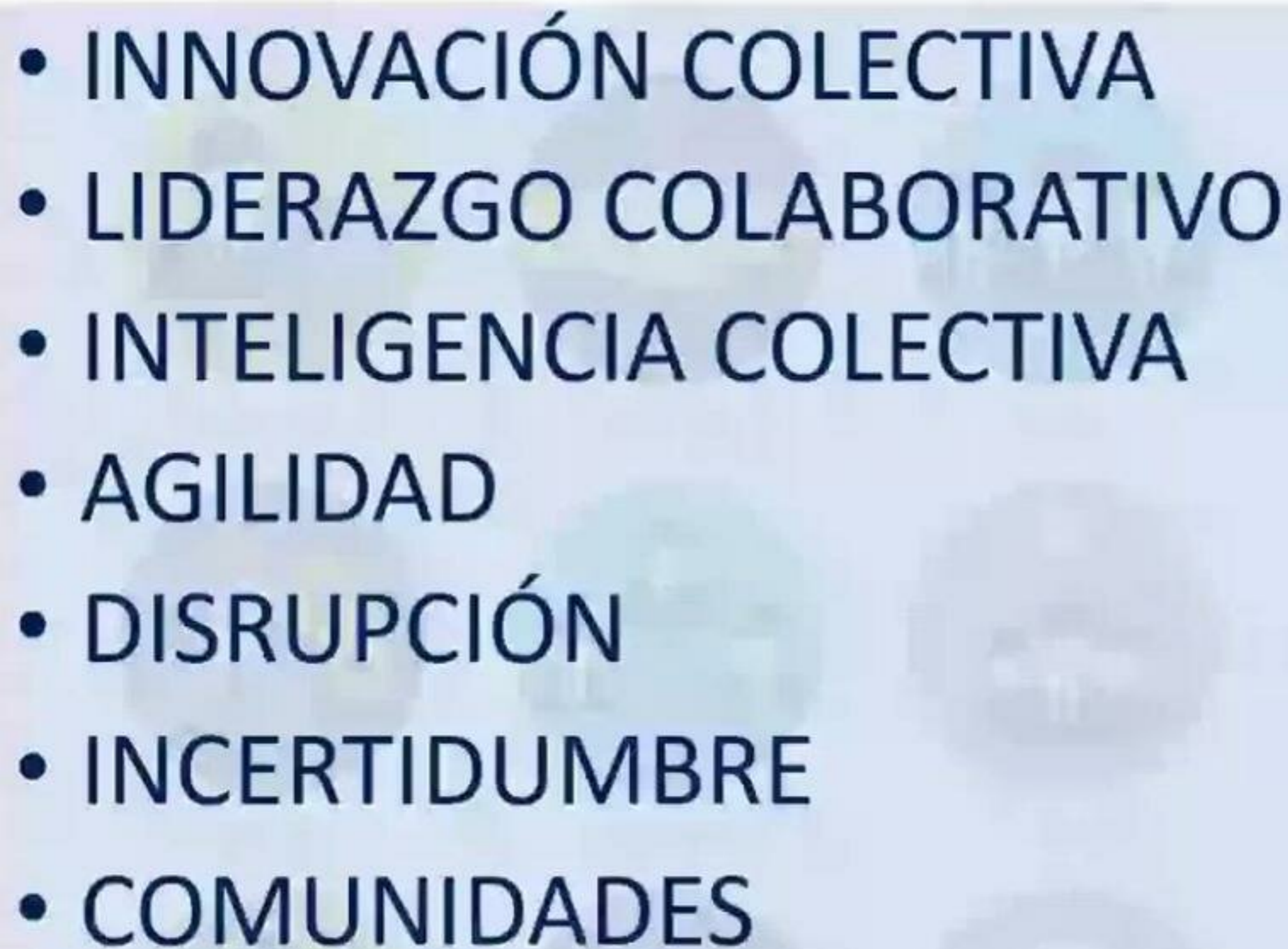


¿Qué necesitamos?

Nuevos **modelos mentales**

Nuevas **estructuras organizativas** capaces de interactuar con la nueva realidad

Nuevos **modelos sistémicos** para el cambio

- 
- INNOVACIÓN COLECTIVA
 - LIDERAZGO COLABORATIVO
 - INTELIGENCIA COLECTIVA
 - AGILIDAD
 - DISRUPCIÓN
 - INCERTIDUMBRE
 - COMUNIDADES

CULTURA DEL APRENDIZAJE

Interiorizar **actitudes, valores y prácticas** que impulsan el aprendizaje continuo

Facilitará la **innovación**, la **mejora** continua y la capacidad de **cambio**



¿Por dónde empezamos?

- Posicionar el aprendizaje como **valor** organizativo
- Crear canales de **intercambio** de conocimiento y experiencias
- Impulsar organizaciones de **alto rendimiento**: invertir en formación
- Crear programas de **upskilling** y **reskilling**

¿Por dónde empezamos?



- Predicar con el **ejemplo**
- Potenciar la **responsabilidad individual**
- Favorecer el pensamiento **sistémico**
- **Medir** avances y reorientar



PALOMA GRIJOTA TOBES
Desarrolla de RR HH. Psicóloga



¿A quién le cargamos el muerto?

RECURSOS HUMANOS

Alinear nuevos modelos organizativos

Desarrollo de carreras

Evaluación del desempeño

Liderazgo

Experiencia del empleado

Gestión del talento



¿A quién le cargamos el muerto?

RECURSOS HUMANOS

Alinear nuevos modelos organizativos

Desarrollo de carreras

Evaluación del desempeño

Liderazgo

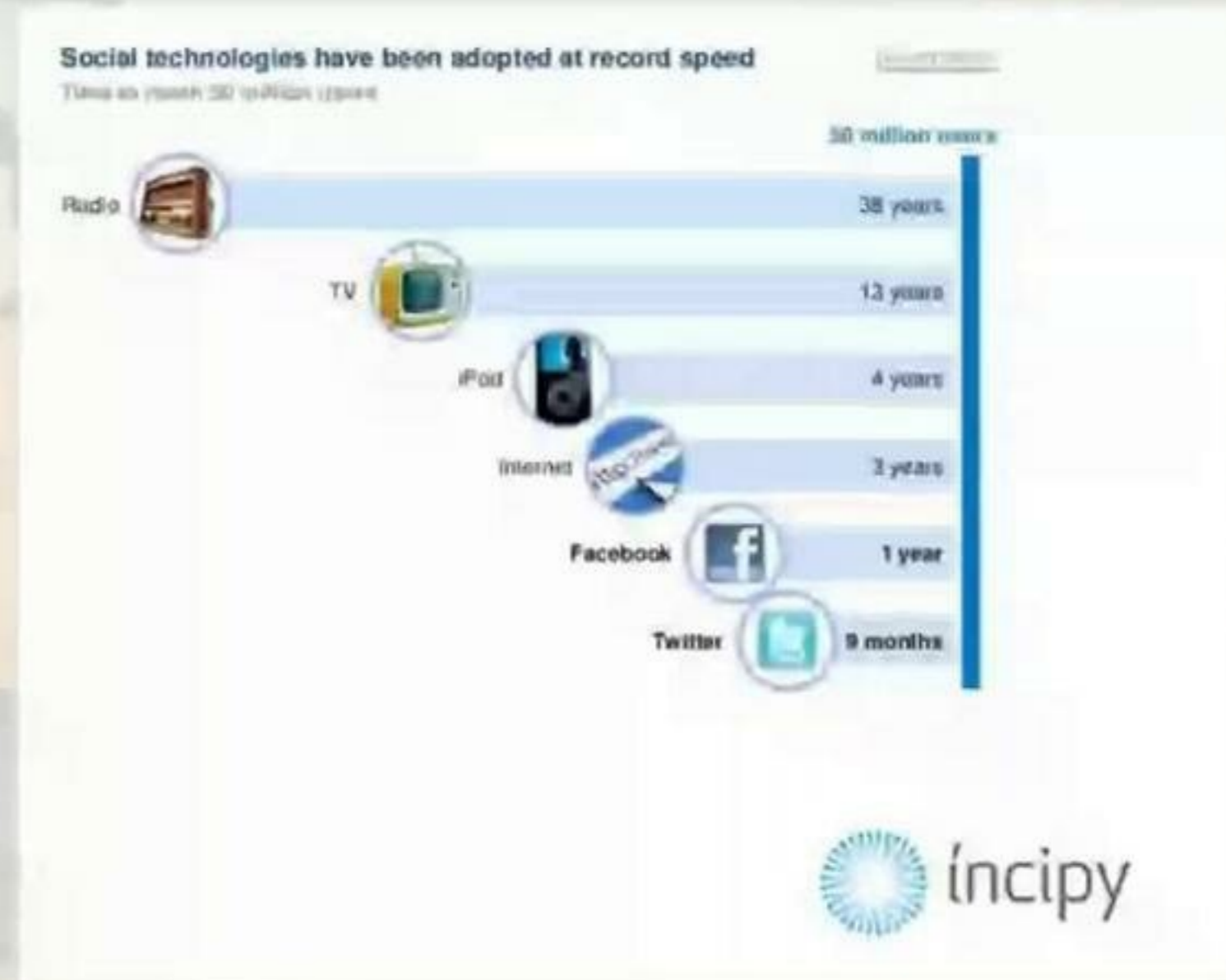
Experiencia del empleado

Gestión del talento



Retos de RR.HH. en la Transformación Digital

- **Rol impulsor:**
empoderamiento de los empleados e interacción con los clientes





Retos de RR.HH. en la Transformación Digital:

Rol impulsor



Employee centricity

Formación
Nuevos perfiles

Trabajo en red
Herramientas digitales
y colaborativas

Innovación en los
procesos

Nuevas estrategias
de Employer
Branding

Retos de RR.HH. en la Transformación Digital



- Formación en **competencias** digitales
- **Nuevos** perfiles profesionales



Retos de RR.HH. en la Transformación Digital:

Formación en competencias digitales y nuevos perfiles profesionales

- Liderazgo
- Humildad
- Colaboración
- Adaptabilidad
- Innovación
- Ganas de desaprender para aprender

Competencias
TRANSFERIBLES



- **Redes Sociales Corporativas**

Redes internas para los empleados de la empresa.

Entornos privados de trabajo, comunicación y colaboración donde trabajar en grupos, por proyectos, áreas o países, y manejar archivos, documentación, blogs.



Retos de RR.HH. en la Transformación Digital:

Redes Sociales Corporativas

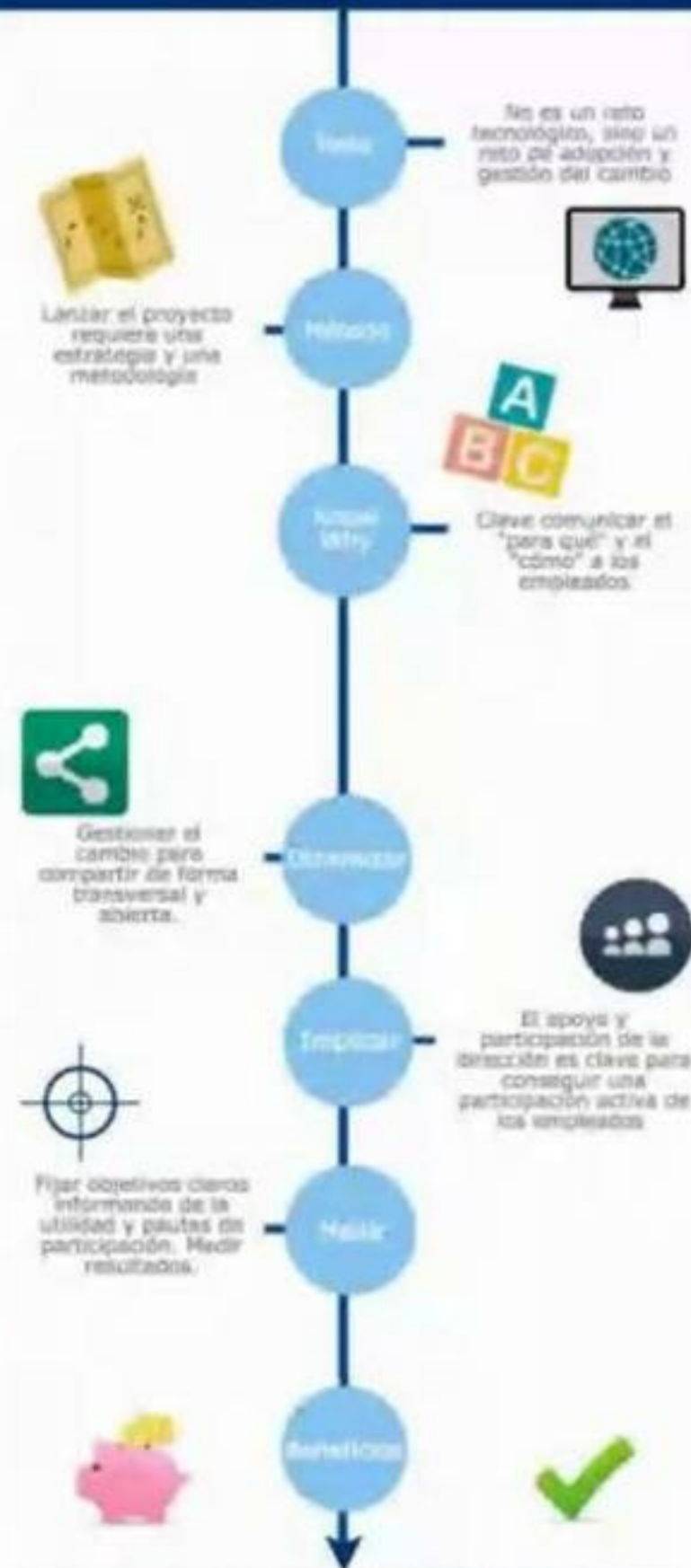
Aportan a las organizaciones:

- productividad
- colaboración
- acceso a expertos internos
- orgullo de pertenencia
- detección del talento
- ahorro

Ayudan a que fluya el conocimiento y se aproveche la inteligencia colectiva.

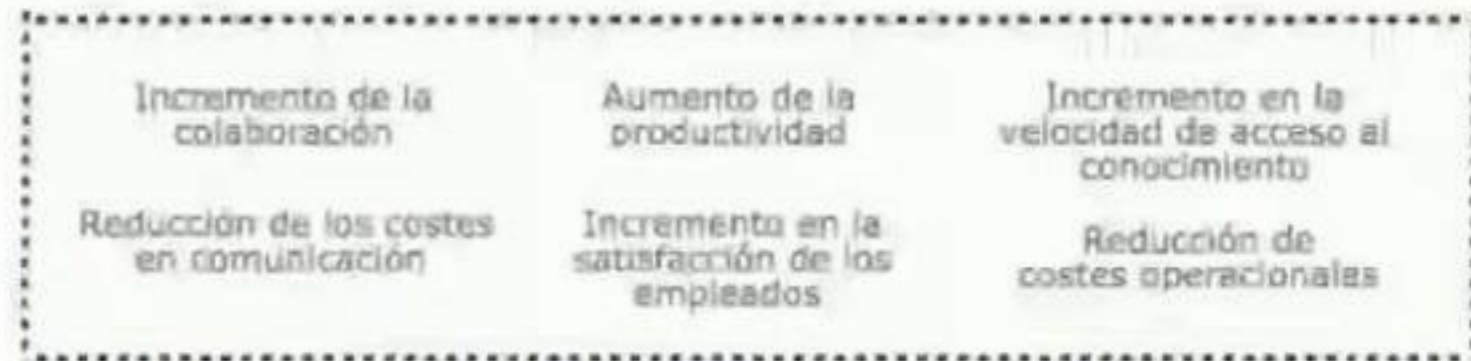
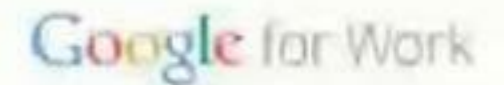
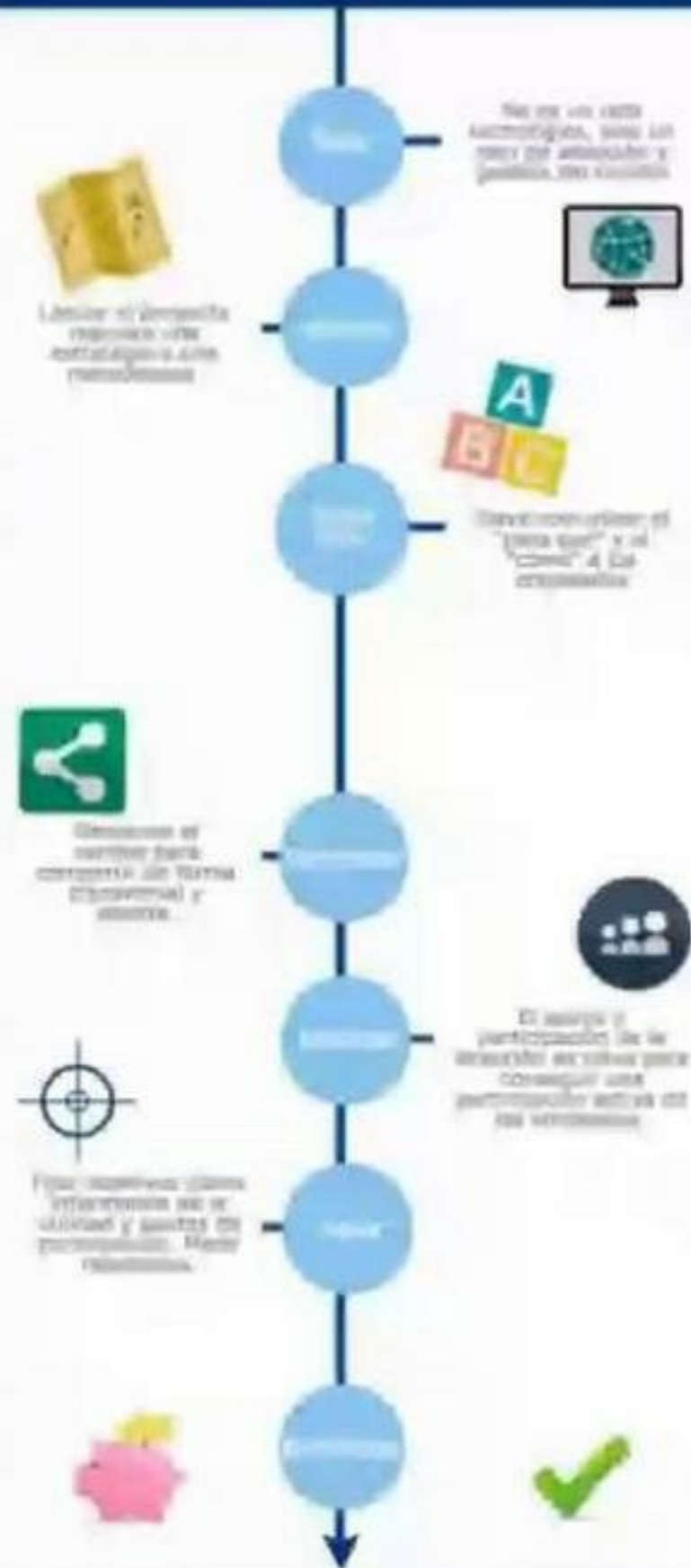
Redes Sociales Corporativas

El reto de las empresas innovadoras y competitivas



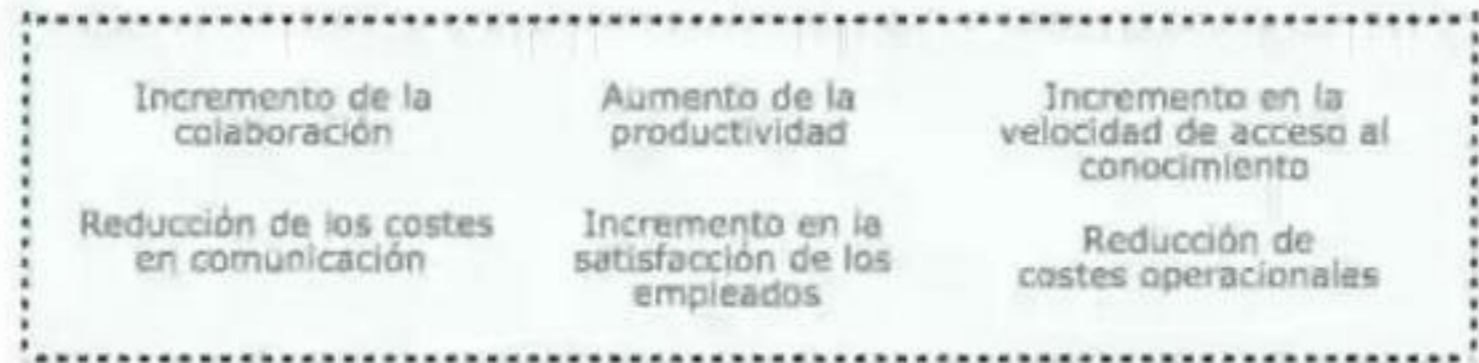
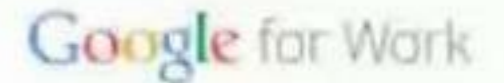
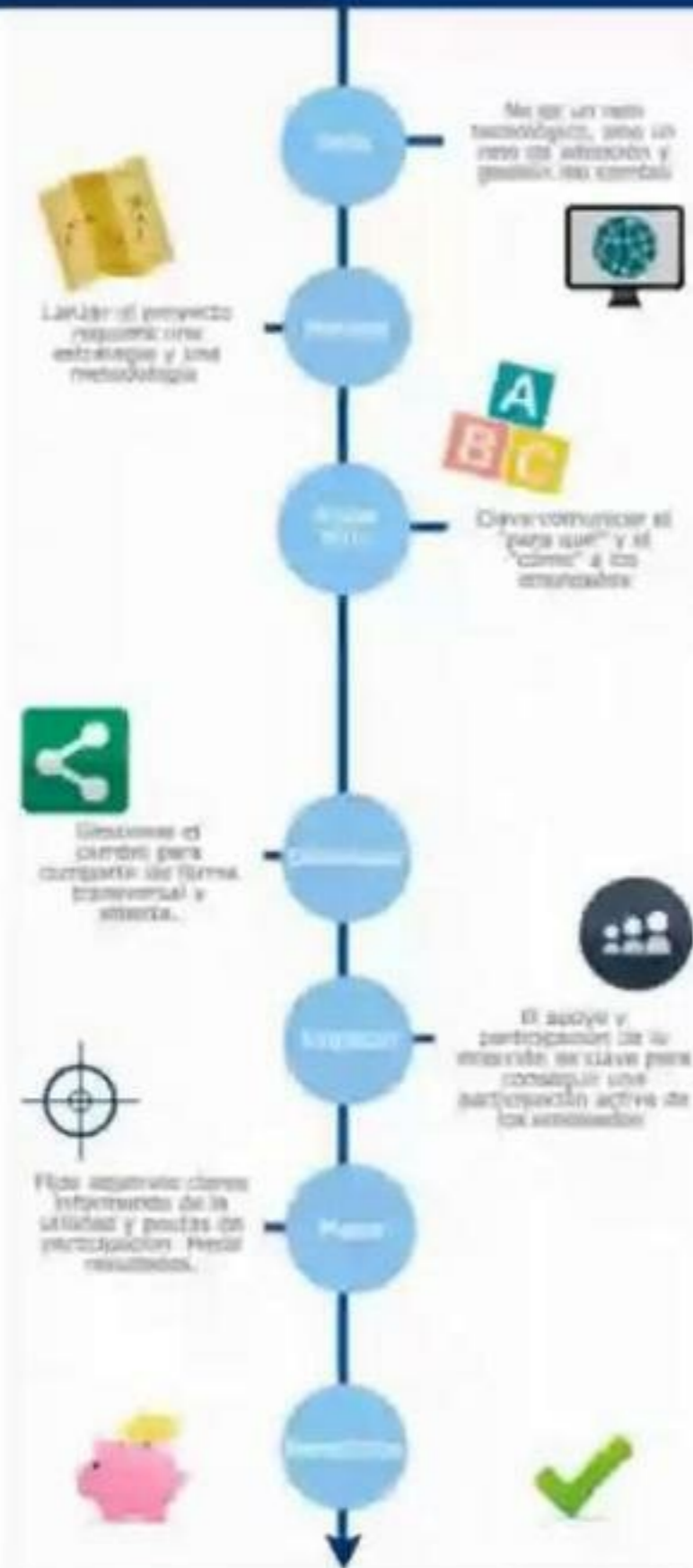
Redes Sociales Corporativas

El reto de las empresas innovadoras y competitivas



Redes Sociales Corporativas

El reto de las empresas innovadoras y competitivas





Retos de RR.HH. en la Transformación Digital

- **Digital Employer Branding**

El talento está en las **redes**

Candidatos y empleados son **digitales**

Somos lo que dicen de nosotros en la red y cómo se nos **percibe**

Poner al candidato en el centro y hacerle vivir una experiencia atractiva

Embajadores de marca (Employee advocacy)



Employee
Advocacy

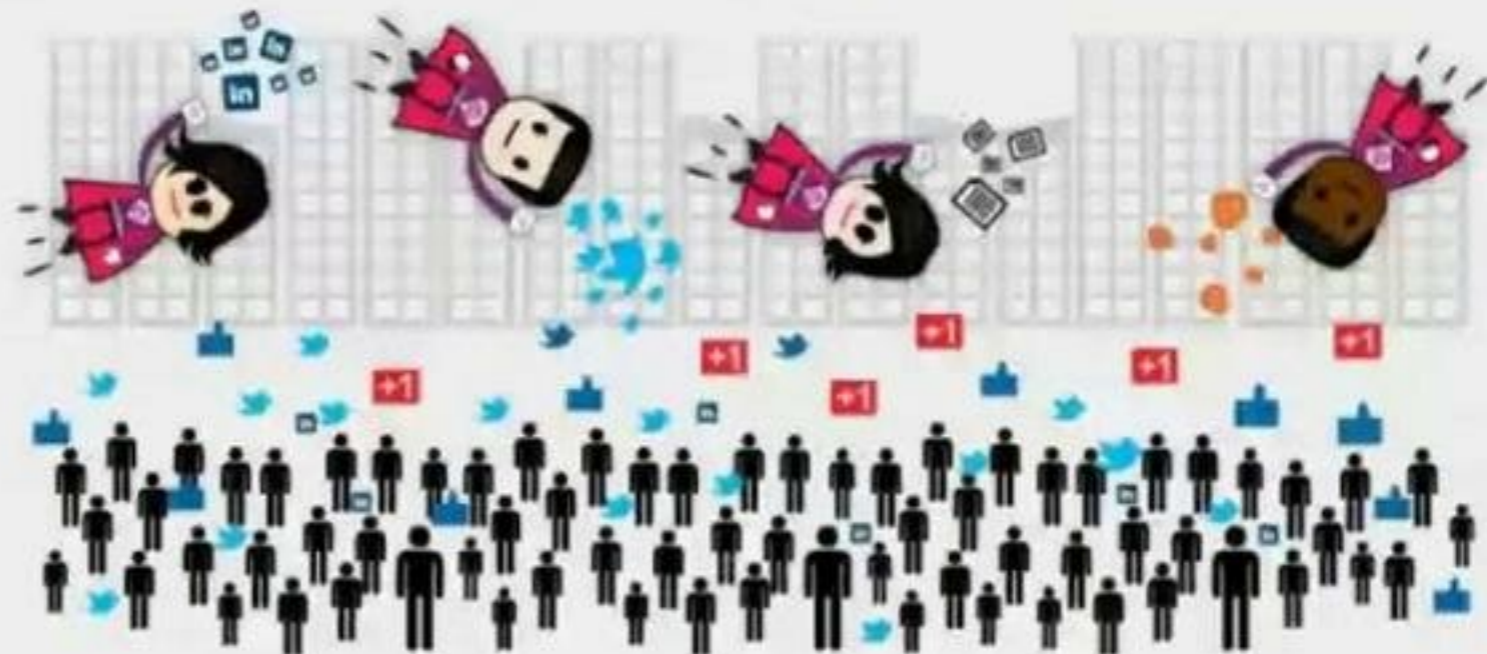
Digital
Employee
Ambassadors
Program

1,000 EMPLOYEE ADVOCATES CAN

Reach
1 MILLION
customers

Drive
50,000
social engagements

Create
5,000
unique pieces of content



Retos de RR.HH. en la Transformación Digital

- **Webs corporativas de empleo**

Se acabó la pestaña estática

**Trabaja con
nosotros**

Retos de RR.HH. en la Transformación Digital: Webs corporativas de empleo



VIPS

NUESTRO CANAL DE EMPLEO

TRABAJAR EN VIPS

BENEFICIOS

FORMACIÓN Y DESARROLLO

SOSTENIBILIDAD

CONTACTO

¿QUÉ PASA?

Te contamos qué hacen en su día a día los profesionales de sala de nuestras cataratas y por qué son tan importantes todos y cada uno de ellos.



Recepcionista

Es la primera impresión que el cliente se lleva de nuestra marca, por eso buscamos una persona alegre y comercial, que desprenda buena energía.

Un recepcionista es un anfitrión y, por tanto, se encarga de dar la bienvenida, acompañar al cliente a la mesa y entregarle la carta.

REGÍSTRATE

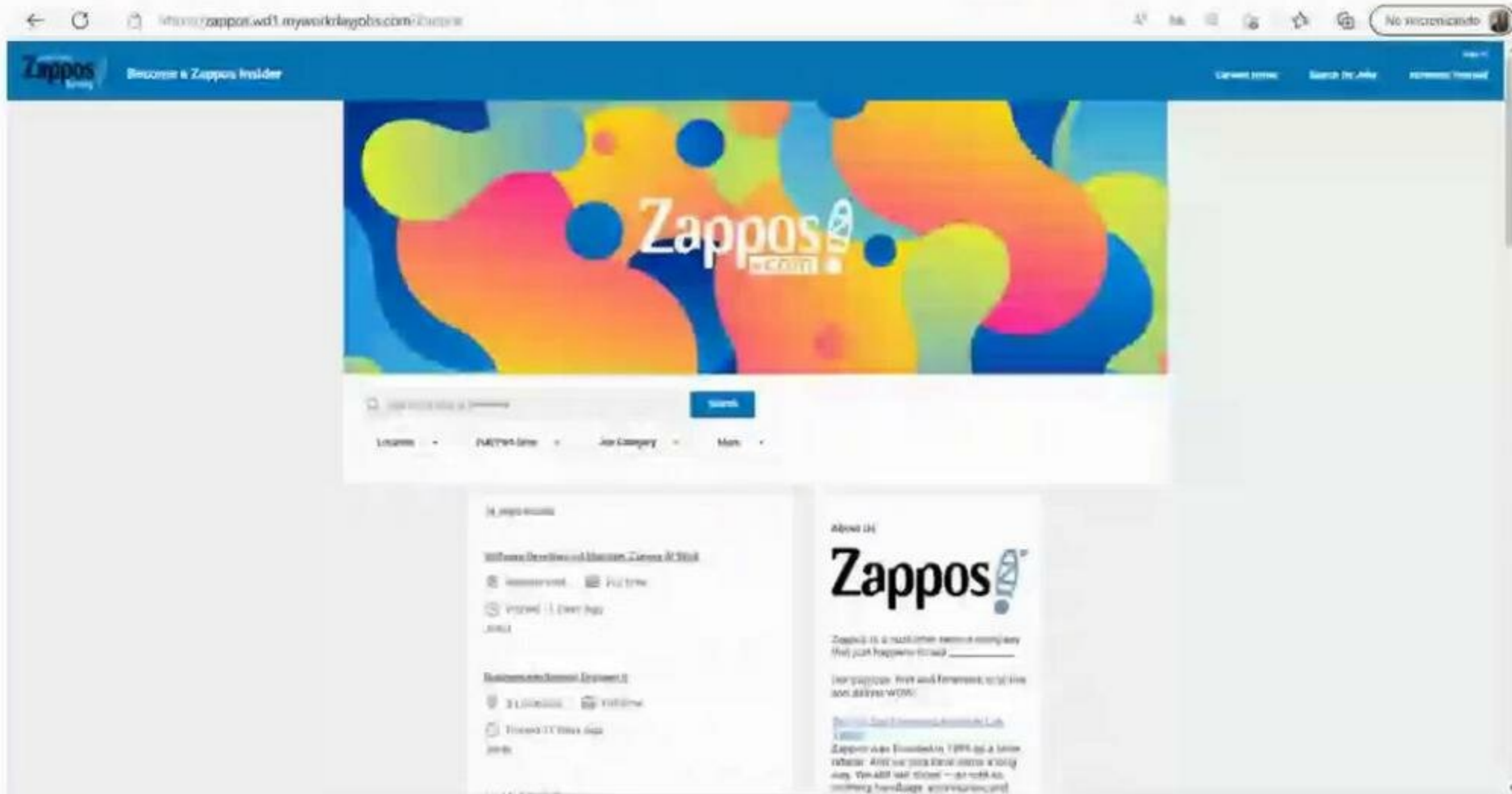
Camarero - Camarera

¡Nuestro equipo de camareros son auténticos todoterminos! ¿Sabes por qué? Los camareros en VIPS dan la bienvenida a nuestros clientes, toman nota, resuelven dudas de la carta, sirven las bebidas y la comida, cobran... ¡AH! Y por supuesto fidelizan a nuestros clientes a través de la app Club VIPS para que puedan beneficiarse de promociones exclusivas.

Por eso, buscamos personas que disfruten del trato con clientes, anticipándose a sus necesidades, y también que sepan trabajar en equipo, en perfecta coordinación con la cocina.



Retos de RR.HH. en la Transformación Digital: Webs corporativas de empleo

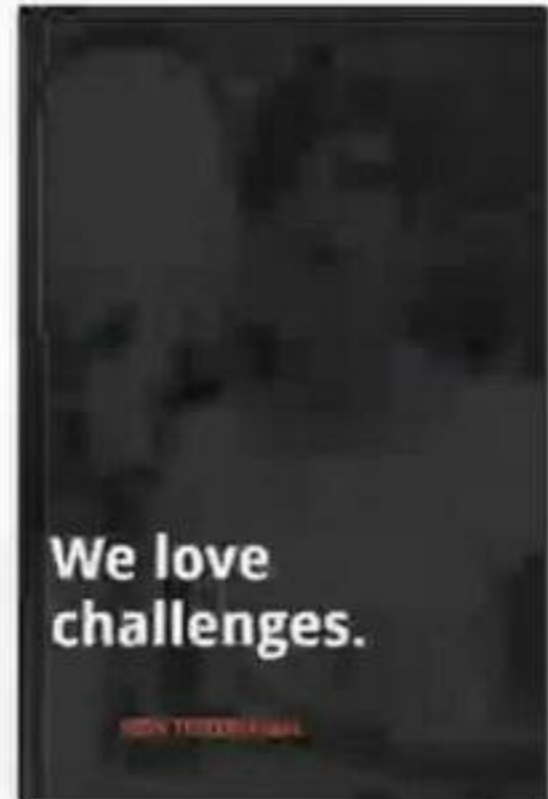


Retos de RR.HH. en la Transformación Digital: Webs corporativas de empleo



Conoce a nuestra gente

Formar parte de nuestro equipo de Affinity

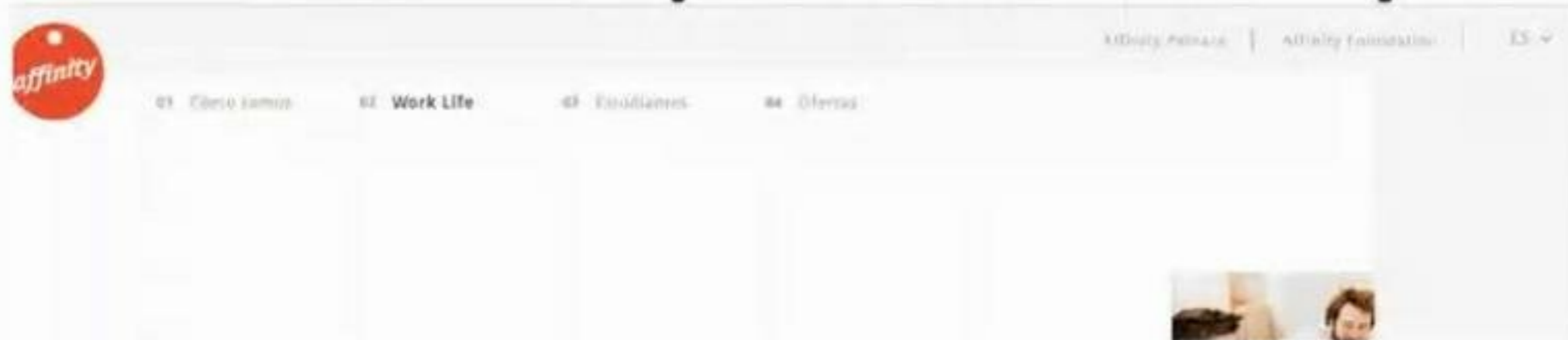


“ Podemos lograr grandes cosas cuando nos unimos y trabajamos juntos. ”



“ No hay gran desafío que pueda ser cumplido solo. ”

Retos de RR.HH. en la Transformación Digital: Webs corporativas de empleo



ASÍ ES

F
e

¿Cómo contratamos?

1.

- Inscríbete de forma online a la oferta que más te interese. Añade un CV convincente, si es posible de menos de 2 hojas, prestando especial atención en el impacto de tu trabajo y no solo las responsabilidades.

2.

- Revisaremos tu Curriculum con atención y, si eres seleccionado para continuar con el proceso, te llamaremos para explicarte con detalle en qué consiste el puesto y conocerte un poco más.

3.

- Tendrás una entrevista con nosotros. Podrás resolver tus dudas sobre el puesto y conocer mejor Affinity. El objetivo de esta entrevista es ver si existe afinidad entre nosotros, tu motivación, experiencia y actitud.

VER TESTIMONIAL

VER TESTIMONIAL

“**Paola Pillea** - Gerente de RR. HH.
«En su función, se gestiona el ciclo de vida del proceso de selección y contratación»

“**Toni Ráfecas** - Maintenance Manager
«Nosotros buscamos a todo el mundo y nos encanta trabajar con personas que quieren aprender»

can be
lone.

Retos de RR.HH. en la Transformación Digital

- **Relación con el candidato**

Del CRM (Customer Relationship Management) al **TRM para candidatos** (Talent Relationship Management)

Atraer
Facilitar
Humanizar
Comunicar
Fidelizar



- **Selección por redes sociales**

Buscar talento a través de la **visibilidad** de los perfiles y su comportamiento.

Atraer a esos candidatos por medio de las redes sociales

Linked in.



- **Reclutamiento móvil**

Web o canal de empleo optimizados para dispositivos móviles.

Integración con otras plataformas sociales.

Generar contenidos atractivos para el móvil.

Retos de RR.HH. en la Transformación Digital

- **Big Data – Business Intelligence**

Recopilación, integración, análisis y presentación de información y datos con el objetivo de facilitar la **toma de decisiones**

Retos de RR.HH. en la Transformación Digital



- **Gamificación**

Procesos de selección

Formación

Onboarding

Evaluación del desempeño

Cultura de la empresa

Comunicación

Team building

*Learning
Park*



Prisma



Zepplean



AMERICAN EXPRESS



Chatbot de ayuda para dudas en la empresa



¿Sabes cómo resolver las dudas de tu plantilla?

¿Cuántas dudas quedan sin resolver en el día a día de tu empresa?

Y, muchas veces, siempre por lo mismo. ¿dónde buscar la respuesta?

En muchos casos, la información no estará en ningún documento, sino en alguna persona de tu equipo.

Zap, nuestro chatbot, responde cualquier pregunta en un pispás. Y, si no encuentra la respuesta en su base de datos, **sabe a quién preguntar dentro de tu empresa**.

Cuando el experto le responde, almacena esa información en su base de datos, donde estará disponible para siempre.

Así, la próxima vez que alguien la necesite, Zap le podrá ayudar.



¿Qué es CAMBIO?





ETAPAS

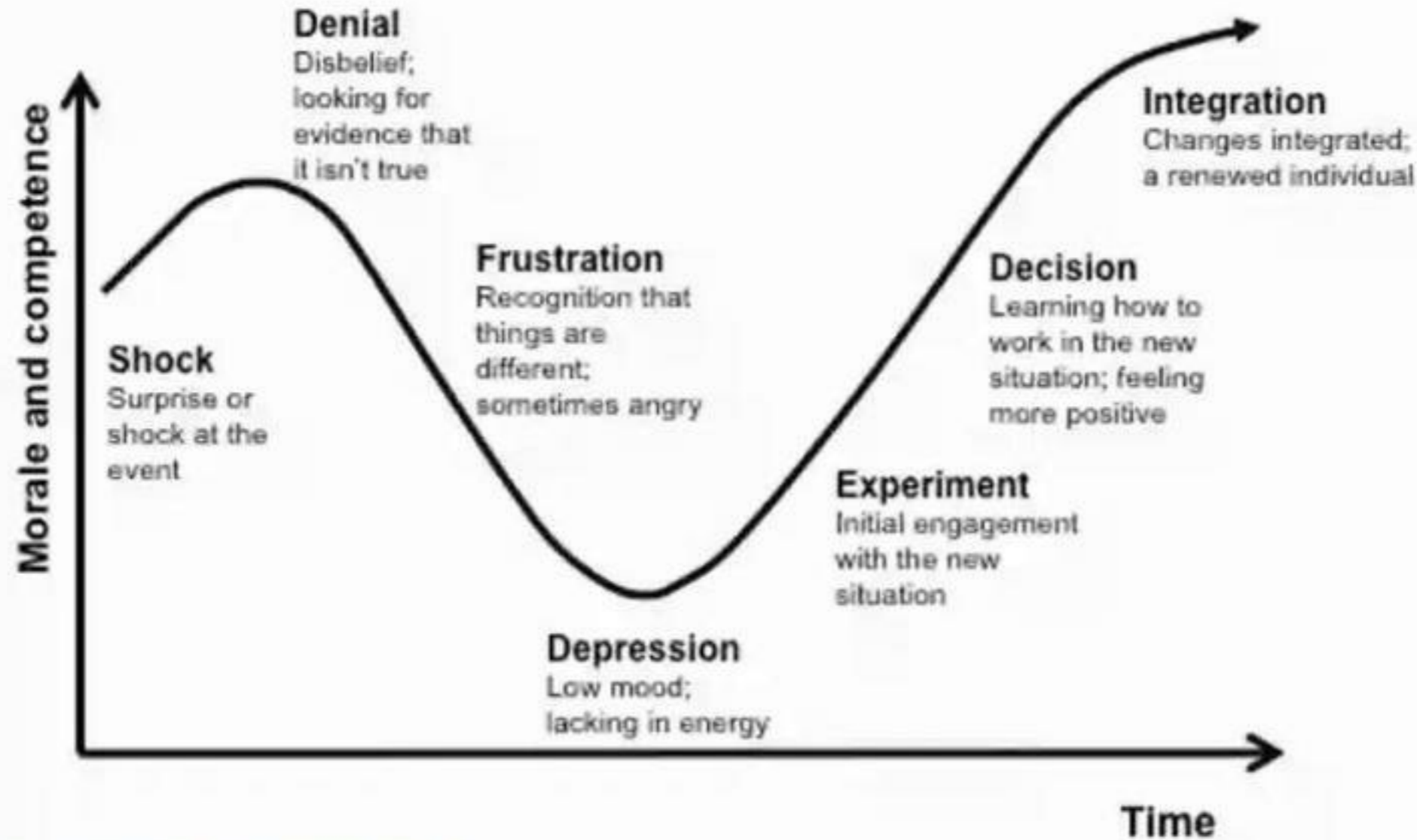
The Kübler-Ross change curve





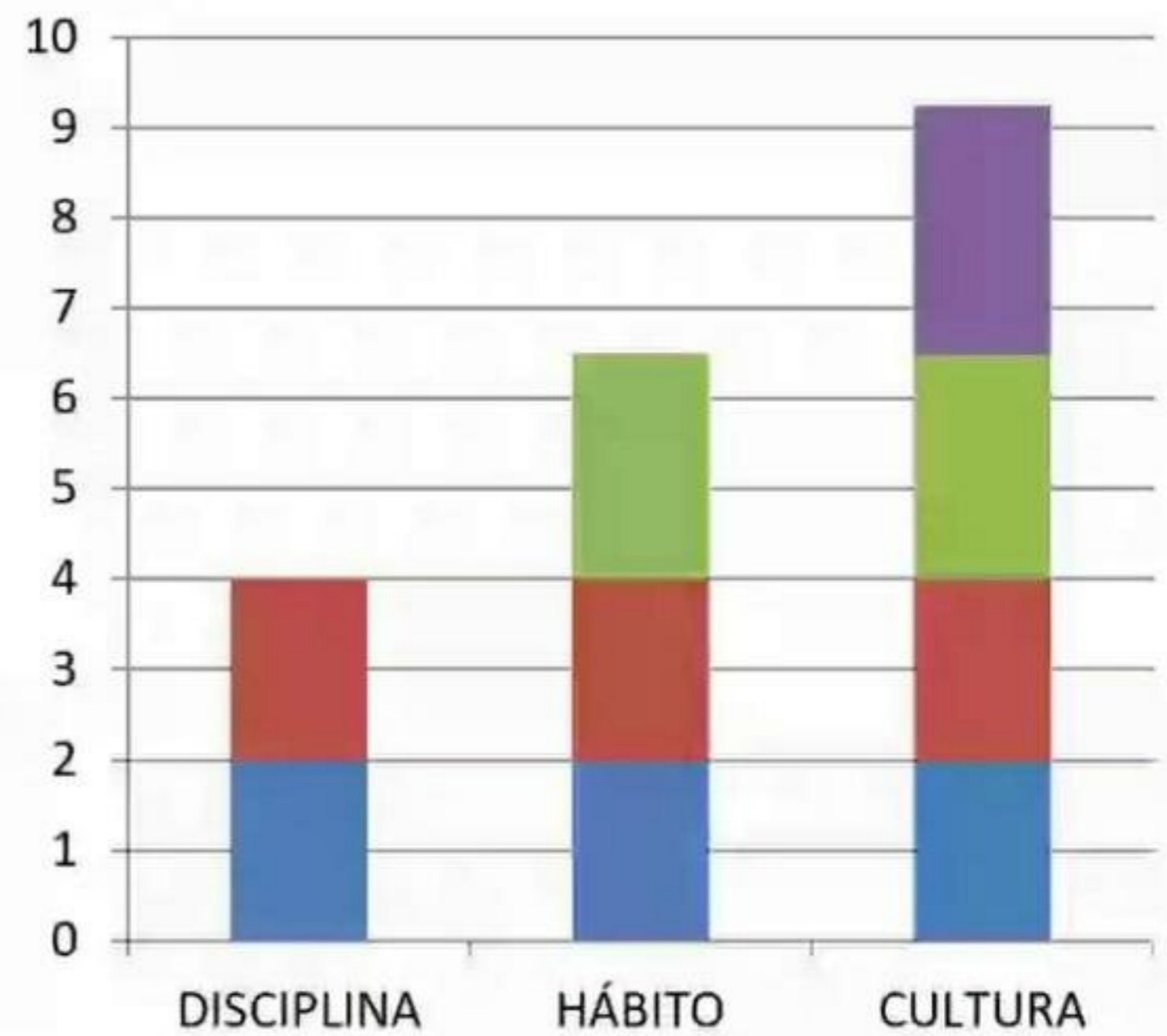
ETAPAS

The Kübler-Ross change curve





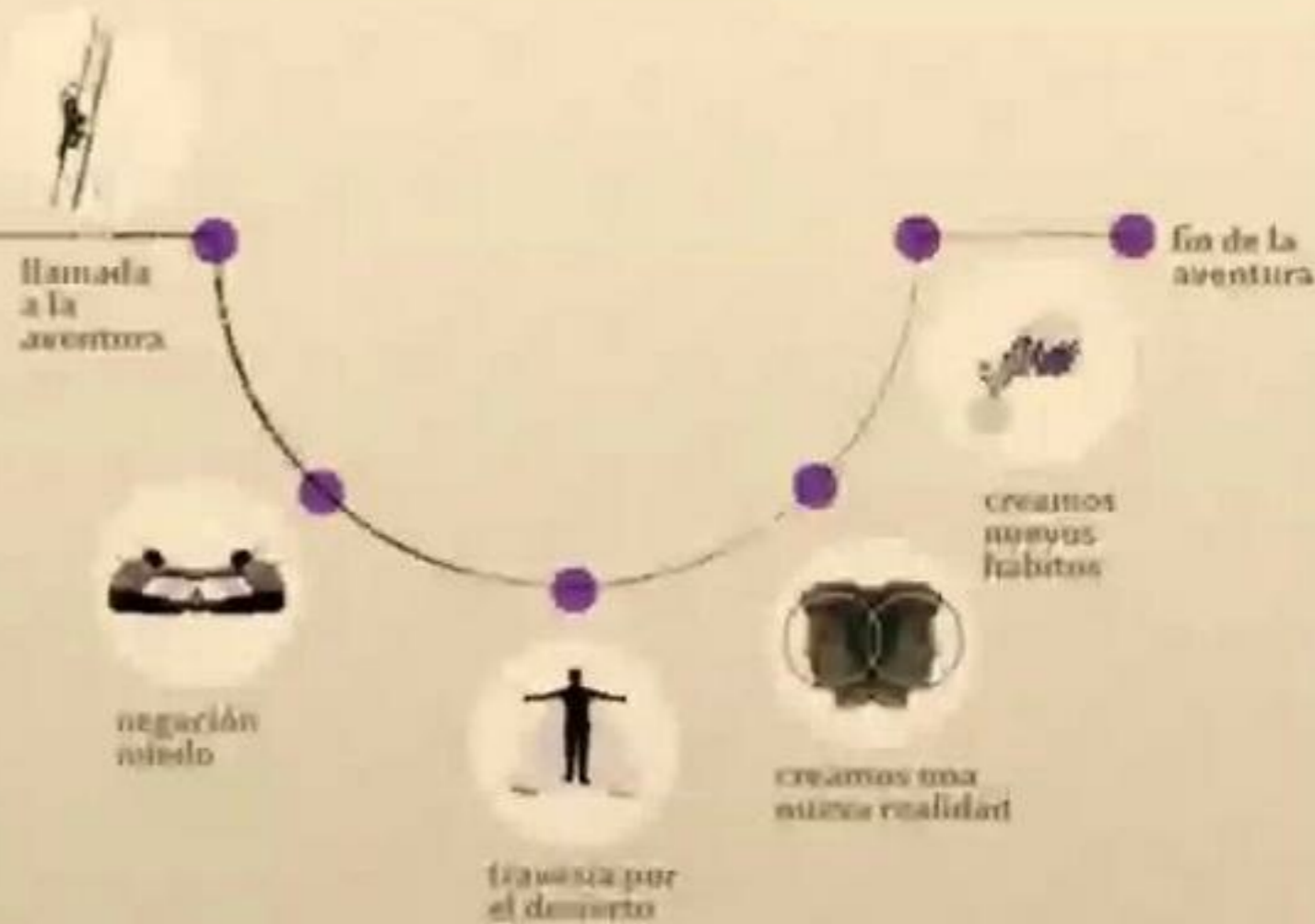
En el tiempo



- Compromiso
- Exploración
- Resistencia
- Negación



curva del cambio





- **Llamada a la aventura**

- **CIELO: nuevo RETO – HÁBITO - PROYECTO**
- **TRUENO: inesperado - desconcertante**



curva del
cambio



- **Negación:**

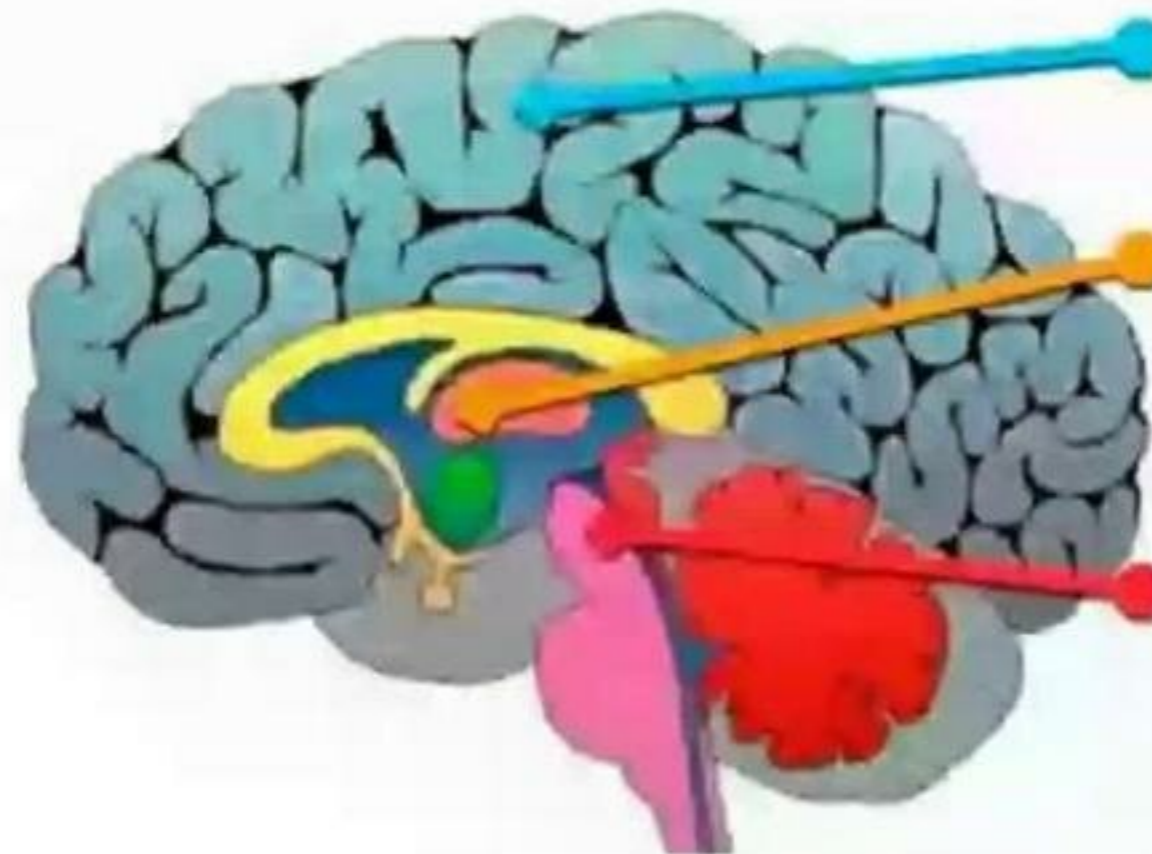
- mecanismo de defensa
- protección



- **Miedo**

- **Sano**

- **Tóxico**



Neocortex:
Raciocinio. Reflexión.

Cerebro límbico:
Emociones.
Percepción no consciente.

Cerebro reptiliano:
Instinto. Supervivencia.

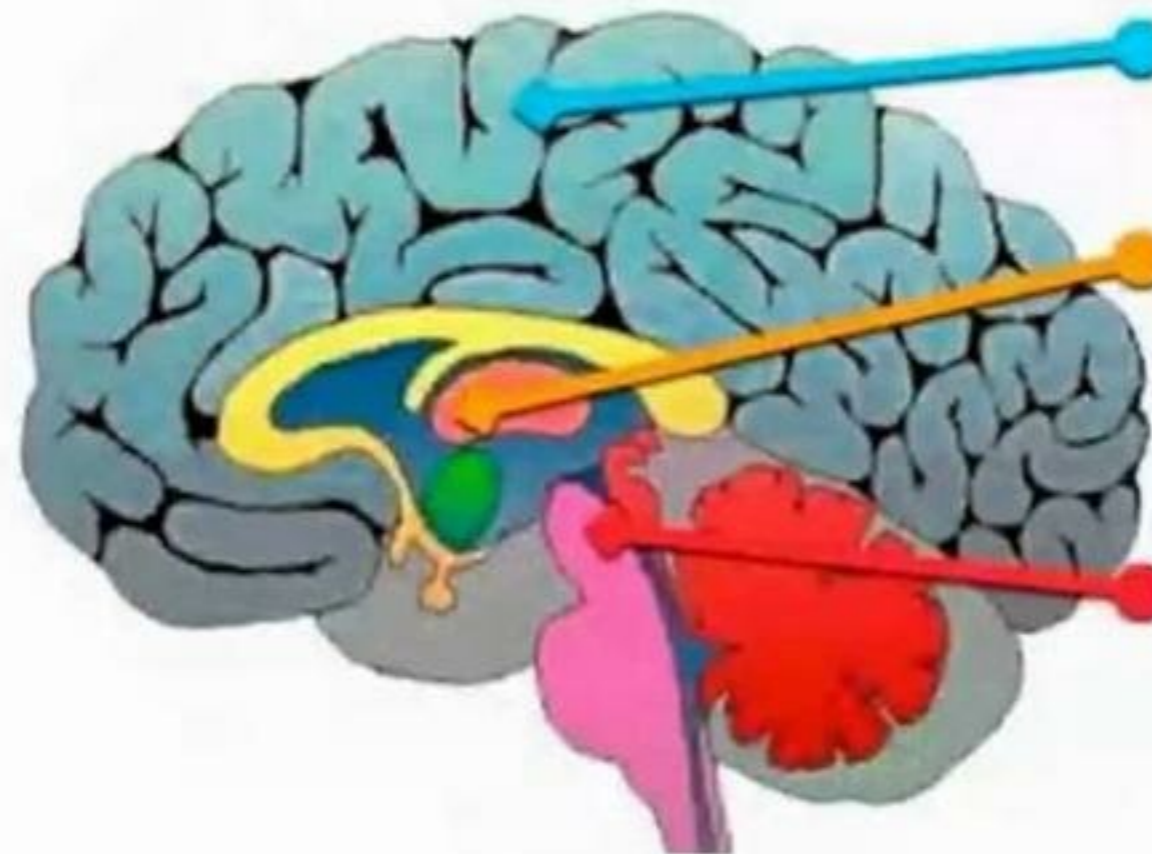
**Entre el 8-12% de miedos se cumplen,
el resto son inventados**



- **Miedo**

—Sano

—Tóxico



Neocortex:
Raciocinio. Reflexión.

Cerebro límbico:
Emociones.
Percepción no consciente.

Cerebro reptiliano:
Instinto. Supervivencia.

**Entre el 8-12% de miedos se cumplen,
el resto son inventados**

¿Dónde están las emociones?

CEREBRO REPTIL

- **Supervivencia**
- **Instinto**
- **Automático**

HUIDA

Amenaza

ATAQUE

¿Dónde están las emociones?

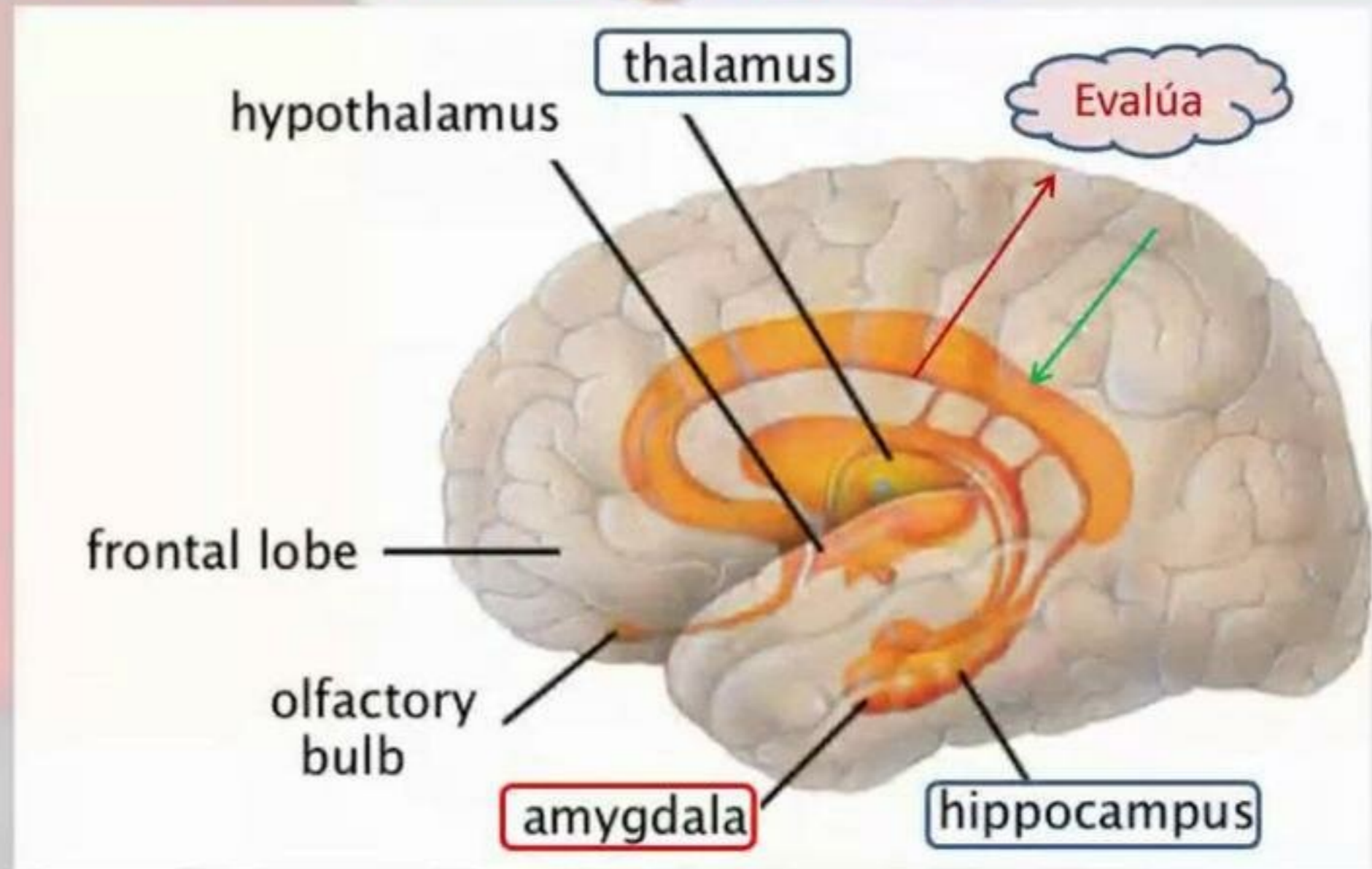
CEREBRO REPTIL

- Cerebro reptil: se **ACTIVA** con **amenaza real**.
- Problema: cuando la **amenaza NO es real**, nuestro **CEREBRO** la interpreta como tal y se **ACTIVA**.



¿Dónde están las emociones?

CEREBRO EMOCIONAL: sistema límbico





curva del
cambio



- **Travesía del desierto**

– **Frustración: morir para renacer**



¿Dónde están las emociones?

CEREBRO EMOCIONAL

- Si no reaccionas como te hubiera gustado...

SECUESTRO DE LA AMÍGDALA

Son respuestas que tu cerebro aprendió antes de que RAZONARAS.



Neocortex:
Raciocinio. Reflexión.

Cerebro límbico:
Emociones.
Percepción no consciente

Cerebro reptiliano:
Instinto. Supervivencia.



- Creamos nueva realidad y nuevos hábitos

Exploramos

curva del
cambio



- **Fin de la aventura**

— **Compromiso**





Pirámide de resistencia al cambio



Fuentes de resistencia al cambio



Kurt Lewin





Razones principales para la resistencia al cambio

- Miedo a no poder **aprender** las nuevas destrezas o conocimientos requeridos.
- Poca **flexibilidad** en la empresa
- Miedo al **fracaso**
- Mayores o menores **responsabilidades** laborales
- Baja **confianza** en la empresa

Razones principales para la resistencia al cambio



- Miedo a no poder **aprender** las nuevas destrezas o conocimientos requeridos.
- Poca **flexibilidad** en la empresa
- Miedo al **fracaso**
- Mayores o menores **responsabilidades** laborales
- Baja **confianza** en la empresa
- Amenaza del **puesto** de trabajo, **sueldo** u otros **beneficios**
- Amenaza al **estatus** en la empresa
- Falta de información y conocimiento de **por qué/para qué** se hace
- Miedo a menor **interacción** social
- Miedo a lo **desconocido**

Razones principales para la resistencia al cambio



- Miedo a no poder **aprender** las nuevas destrezas o conocimientos requeridos.
- Poca **flexibilidad** en la empresa
- Miedo al **fracaso**
- Mayores o menores **responsabilidades** laborales
- Baja **confianza** en la empresa
- Amenaza del **puesto** de trabajo, **sueldo** u otros **beneficios**
- Amenaza al **estatus** en la empresa
- Falta de información y conocimiento de **por qué/para qué** se hace
- Miedo a menor **interacción** social
- Miedo a lo **desconocido**

Modelo de KURT LEWIN



Descongelamiento



**Movimiento:
cambio**



Recongelamiento





Liderazgo del cambio: modelo de KOTTER

- **El proceso del cambio atraviesa una serie de fases que requieren un espacio de TIEMPO.**
- **Un ERROR crítico en alguna de las fases tiene un impacto devastador.**

Liderazgo del cambio: MODELO DE KOTTER





iMuchas gracias!



+34 630 255 207



hola@palomagrijota.es



www.palomagrijota.es



[paloma.gt14](#)

PALOMA GRIJOTA TOBES
Desarrollo de RR.HH. - Psicóloga



