

Estudio de factores claves de éxito 2024

para la transformación digital en procesos
de talento Humano



Generada con IA

Bienvenidos

Bienvenidos al estudio sobre los factores claves de éxito para la transformación digital en procesos de talento humano, un tema cada vez más relevante en el contexto de la evolución organizacional. La transformación digital está remodelando las formas en que las empresas gestionan sus procesos, especialmente en el área de recursos humanos, donde las nuevas tecnologías están redefiniendo la experiencia del empleado y la eficiencia operativa.

Este estudio pretende profundizar en los elementos críticos que permiten que esta transición sea efectiva, sostenible y centrada en las personas. A lo largo de este análisis, los invitamos a reflexionar sobre las principales variables que influyen en el éxito de la transformación digital dentro del área de talento humano.

Esperamos que esta lectura sea inspiradora y útil para líderes, profesionales y académicos interesados en comprender cómo optimizar y guiar el cambio digital en sus organizaciones.

El presente estudio es fruto del trabajo colaborativo realizado en el marco del Encuentro de Experiencias de Talento y Organización, donde se aplicó un instrumento de análisis detallado para identificar los principales desafíos y oportunidades en la implementación de soluciones digitales en el ámbito de los recursos humanos.

La información recopilada permitió capturar las perspectivas de expertos y actores clave de diferentes sectores, ofreciendo una base sólida para la construcción de este documento.

Finalmente, queremos expresar nuestro más sincero agradecimiento a todas las personas y organizaciones que hicieron posible este estudio. Su valiosa participación, compartiendo experiencias, conocimientos y desafíos, ha sido fundamental para enriquecer este análisis. Sin su colaboración, este trabajo no habría sido posible. ¡Gracias por ser parte de este proceso de transformación hacia un futuro digital en el talento humano!

Editores:

Carlos Mario Montoya

Wilson Builes Tobon

Pablo Herrera Capdevilla

Contenido

3

Artículo: El Talento en el marco de la evolución digital

María Patricia Giraldo

Vp Experiencia del Empleado y Soluciones Organizacionales

6

Principales resultados estudio de factores claves de éxito 2024

7

¿Cuál es el factor que considera más relevante para lograr una transformación digital en la gestión del talento humano?

8

¿En qué etapa se encuentra la transformación digital del talento humano en su organización?

9

¿Cuál considera que es el enfoque más adecuado para la definición de una estrategia de transformación digital en la gestión del talento?

10

¿Cuál es su principal condición de éxito para medir el impacto de la transformación digital en la gestión del talento?

11

¿Cuál es el factor que considera más relevante en la gestión de personas para la transformación digital de talento humano?

12

¿Cuál es el enfoque de desarrollo de liderazgo que hoy se necesita en el marco de la transformación digital del talento humano?

13

¿Cuál es el factor que considera más relevante en la gestión de procesos para la transformación digital de talento humano?

13

¿Cuál es la solución que considera que tendrá un mayor nivel de contribución a la transformación digital de los procesos de talento humano en el próximo año?

14

¿Cuál es el enfoque que considera más relevante en la gestión de información para la transformación digital del talento humano?



Generada con IA

El talento en el marco de la Evolución Digital

María Patricia Giraldo
Vp Experiencia del Empleado y Soluciones Organizacionales

La gestión de lo humano en las organizaciones vive hoy una época de grandes cambios y perspectivas. El punto de partida es la esencia misma de la persona, a partir de ahí se avanza y cuestiona, de diversas maneras, la utilidad del esfuerzo que hacen las organizaciones en pos de la digitalización, la automatización y el uso de herramientas de Inteligencia Artificial. Se vive una reconversión crítica que afecta el trabajo de las personas (se pierden gran cantidad de empleos y se modifican procesos y actividades) y el contacto de cada trabajador con la organización, por ejemplo: la interacción con robots, grabaciones, flujos o máquinas (IA) para obtener respuestas y servicios que antes los entregaban seres humanos generando interacción, percepción de servicio y vínculo; cosa que se pierde en este mundo del “autoservicio” que se deriva de lo digital.

Se requiere humanizar la interacción con la máquina, hacer amable este flujo en el vacío y la ausencia de cercanía. El imperativo actual es desarrollar las competencias y habilidades que las máquinas no pueden ejercer, para ocupar a las personas en esos nuevos cargos que las máquinas están lejos de aprender, o por lo menos no de la manera en la que está acostumbrado el trabajador.



Generada con IA

En síntesis, la evolución digital ha venido cambiando la forma en que operan las organizaciones. El impulso de tecnologías disruptivas como la automatización, la inteligencia artificial, el internet de las cosas, ha permitido que las empresas sean más ágiles, eficientes y orientadas a datos.

Esta evolución digital para la gestión del talento hace que las organizaciones se hagan reflexiones frente a la necesidad de realizar procesos continuos de upskilling para mejorar las habilidades existentes del trabajador, optimizar su desempeño y ser más competitivo en su área; y de reskilling en escenarios donde las personas deben adquirir habilidades completamente nuevas para adaptarse a los cambios en el mercado laboral. Una dinámica donde los empleados estén en constante aprendizaje y puedan suplir la demanda de habilidades tecnológicas y adaptarse a las nuevas expectativas de flexibilidad, trabajo remoto y empleabilidad.

La digitalización ha creado nuevas expectativas de los empleados, las nuevas formas de trabajo se convierten en factores claves para atraer y retener el talento. Es así donde cobran mayor importancia: la flexibilidad laboral que marca unos objetivos que se deben alcanzar y los empleados son los que establecen su propio horario e incluso, en algunos casos, su espacio de trabajo; el workation, una modalidad laboral que combina trabajo y vacaciones, permitiendo a los trabajadores trabajar en destinos vacacionales; el Coworking o espacios de trabajo compartidos; el teletrabajo, escenario donde el empleado cumple con las asignaciones laborales fuera de la empresa utilizando las redes de telecomunicación, e incluso el crowdfunding, o financiación colectiva, que permite a los emprendedores obtener financiación para sus proyectos a través de donaciones de usuarios.



Generada con IA

la experiencia del empleado también se ha venido convirtiendo en un factor clave para la estrategia empresarial, es vital evaluar el ciclo de vida del empleado y evaluar cómo los entornos digitales transforman las vivencias, propician la agilidad y contribuyen al aumento de la felicidad en el trabajo. Las empresas que tienen claridad y se enfocan en la experiencia del empleado, son conscientes de que no sólo mejora la satisfacción y el compromiso, sino que también contribuye a atraer y retener talento en un mercado laboral competitivo.

Pensar como un ecosistema del talento

ensar como un ecosistema significa que ninguna empresa puede evolucionar sola y más aún en entornos como en el que nos encontramos, donde no hay una única respuesta, sino un contexto de complejidad, incertidumbre y volatilidad.

Este contexto es una buena oportunidad para pensar de forma colaborativa estos desafíos, crear espacios para el intercambio de conocimiento y prácticas - casos de éxito, fracasos-, entre líderes y profesionales del sector industrial y académico, para juntos reflexionar sobre cómo abordar los diferentes desafíos de la evolución digital en la gestión del talento humano. En esta dinámica de trabajo conjunto, las organizaciones que no logren adaptarse a estos nuevos entornos digitales correrán el riesgo de perder a sus mejores profesionales.

En este sentido, el Grupo EPM, pensando en propiciar un ecosistema de gestión del talento, ha programado el Encuentro de Experiencias de Talento y Organización, un espacio de aprendizaje y colaboración donde profesionales y líderes de diversas entidades compartan experiencias innovadoras para evolucionar la gestión organizacional y de talento en el marco de los avances de la 4ta revolución industrial.

Un futuro colaborativo para la gestión del talento

Para concluir, me gustaría invitarlos a imaginar un lugar donde cada persona siente que su trabajo tiene un propósito, donde el talento no solo se desarrolla sino que florece en un entorno de evolución digital, sustentado de la ética y el compromiso.

Un lugar donde cada uno de nosotros se levanta cada día con la motivación de hacer lo que ama y con la seguridad de que sus esfuerzos son valorados. Ese es el poder de un talento feliz. Cuando trabajamos por un talento feliz, creamos no solo equipos más fuertes y creativos sino también una cultura organizacional que inspira, motiva y trasciende. Así que los animo para que seamos participes activos de este **1er Encuentro de Experiencias de Talento y Organización**, pensemos cómo podemos construir juntos ese futuro donde la felicidad y el éxito vayan de la mano en cada rincón de nuestras organizaciones en el marco de la evolución digital.

Principales resultados estudio de factores claves de éxito 2024

para la transformación digital en procesos de talento Humano



Este estudio muestra la importancia de un liderazgo comprometido y una estrategia de gestión del cambio como los pilares más relevantes para el éxito de la transformación digital en la gestión del talento humano. El respaldo activo de los líderes no solo orienta la dirección de la transformación, sino que también garantiza que las iniciativas digitales estén alineadas con los objetivos estratégicos de la organización; asimismo, un enfoque estructurado para el desarrollo de habilidades digitales y la adaptación de los empleados a nuevas tecnologías es clave para asegurar que la transformación sea sostenible y genere resultados a largo plazo, sin estos elementos, las inversiones en infraestructura tecnológica y pilotos de innovación, aunque valiosas, no logran el impacto necesario.

El análisis a continuación resalta que las organizaciones se encuentran en distintas fases de madurez digital, con un porcentaje significativo que ya está optimizando procesos mediante automatización e inteligencia artificial, mientras que otras están en etapas más iniciales, con oportunidades por capitalizar y materializar.

Aunque la tecnología juega un papel vital, los resultados muestran que su valor real radica en cómo mejorar la eficiencia, la experiencia del empleado y el entorno laboral en general. La combinación de un liderazgo transformador, enfoques ágiles y el uso estratégico de datos y tecnología emergente se perfila como el camino más efectivo para que las organizaciones logren una transformación digital exitosa en sus procesos de talento humano.

La transformación digital ha dejado de ser una opción para las organizaciones y se ha convertido en un imperativo para aquellas que buscan mantenerse competitivas en el entorno actual. El estudio que presentamos analiza los factores clave que determinan el éxito de la transformación digital en la gestión del talento humano, destacando cómo el compromiso de los líderes y la gestión del cambio son esenciales para llevar adelante esta transición. A través de una encuesta detallada, se identifican las etapas de avance de las empresas, desde las que han adoptado herramientas avanzadas hasta aquellas que apenas comienzan su recorrido.

¿Cuál es el factor que considera más relevante para lograr una transformación digital en la gestión?

En los resultados de la encuesta sobre los factores más relevantes para lograr una transformación digital en la gestión del talento, destacan principalmente dos aspectos clave:

El Compromiso de los líderes en la definición e implementación de la estrategia: Este factor es considerado el más relevante, subrayando la importancia del liderazgo en la guía y ejecución de las iniciativas de transformación digital. Sin el respaldo y la participación de los líderes, los esfuerzos para la digitalización pueden perder rumbo y foco.

Desarrollar un proceso estructurado de gestión del cambio y desarrollo de habilidades digitales: Este punto refleja la importancia de tener un enfoque claro y planificado para acompañar la transición digital, asegurando que los empleados adquieran las competencias necesarias para adaptarse a las nuevas tecnologías. y prácticas.

Otros factores, como contar con una estrategia alineada a nivel empresarial, si bien son relevantes, aparecen en menor proporción. Elementos como infraestructura tecnológica de vanguardia y pilotos tecnológicos reciben poca atención (3 respuestas cada uno), lo que sugiere que, si bien importantes, estos son percibidos como menos determinantes que el liderazgo y la gestión del cambio para el éxito de la transformación digital.



Contar con el compromiso de los líderes en la definición e implementación de la estrategia



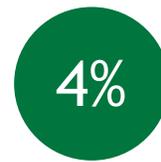
Desarrollar un proceso estructurado de gestión del cambio y desarrollo de habilidades digitales



Contar con una estrategia claramente definida y alineada con la estrategia empresarial



Implementar pilotos de tecnologías y prácticas que permitan mejoras incrementales



Disponer de una infraestructura tecnológica de vanguardia

¿En qué etapa se encuentra la transformación digital del talento humano en su organización?

Se puede observar un avance significativo en optimización de procesos: El 30% de las organizaciones ha optimizado sus procesos mediante herramientas avanzadas como la automatización, inteligencia artificial (IA) y analítica avanzada. Esto indica que estas empresas tienen un avance significativo de la transformación digital, priorizando la eficiencia y el uso de tecnología de vanguardia para la gestión del talento.

El 26% de las organizaciones tiene una gran oportunidad por delante para iniciar su proceso de transformación digital. Esto representa un momento ideal para que las empresas exploren nuevas herramientas y enfoques, identifiquen los beneficios de la digitalización y desarrollen estrategias claras que impulsen su evolución. Con el apoyo adecuado y una planificación alineada, estas organizaciones pueden aprovechar la tecnología para optimizar la gestión del talento y mantenerse competitivos en el entorno actual.

Enfoque en la planificación estratégica: Un 18% de las organizaciones está en la fase de redacción de la estrategia, objetivos y alcances. Estas empresas están preparando su transición hacia la transformación digital, enfocándose en el diseño de un plan claro y estructurado.

Experimentación mediante pilotos: Un 15% de las empresas ha implementado pilotos y está buscando expandir sus iniciativas. Esto refleja un enfoque cauteloso pero proactivo, donde se busca validar soluciones antes de adoptarlas a mayor escala.

Búsqueda de soluciones: El 11% de las organizaciones está en la fase de búsqueda de proveedores y referenciaciones, lo que indica que están en una etapa exploratoria, buscando las mejores herramientas y soluciones tecnológicas antes de comprometerse. En resumen, los resultados reflejan una diversidad de etapas en las que las organizaciones se encuentran en su transformación digital del talento humano. Mientras algunas ya han adoptado tecnologías avanzadas, otras están en etapas tempranas o aún no han comenzado, lo que resalta una variabilidad en la madurez digital.

Figura No 1. resultados del etapa se encuentra la transformación digital del talento humano en su organización



¿Cuál considera que es el enfoque más adecuado para la definición de una estrategia de transformación digital en la gestión del talento?

50%

Una estrategia clave para ayudar a la organización a impulsar el crecimiento, optimizar procesos y cumplir objetivos estratégicos

29%

Una forma de lograr un cambio de cultura y liderazgo en toda una organización

14%

Una forma de mejorar la productividad y la eficiencia

4%

Una forma de mejorar la experiencia del empleado

3%

Una forma de adaptarse a los modelos de trabajo remoto/trabajo híbrido

El análisis de los resultados revela que la mayoría de los participantes (50 %) consideran que el enfoque más adecuado para la definición de una estrategia de transformación digital en la gestión del talento es utilizarla como una herramienta clave para impulsar el crecimiento, optimizar procesos y cumplir con los objetivos estratégicos de la organización.

Por su parte, el 29% cree que la transformación digital debe centrarse en promover un cambio de cultura y liderazgo dentro de la empresa, mientras que solo un 4% la ve como una forma de mejorar la productividad y la eficiencia.

Las opciones relacionadas con la adaptación a modelos de trabajo remoto/híbrido (3%) y la mejora de la experiencia del empleado (4%) obtuvieron un apoyo mínimo, lo que sugiere que, aunque son importantes, no son vistas como los enfoques primarios para la transformación digital en la gestión del talento.



Generada con IA

¿Cuál es su principal condición de éxito para medir el impacto de la transformación digital en la gestión del talento?

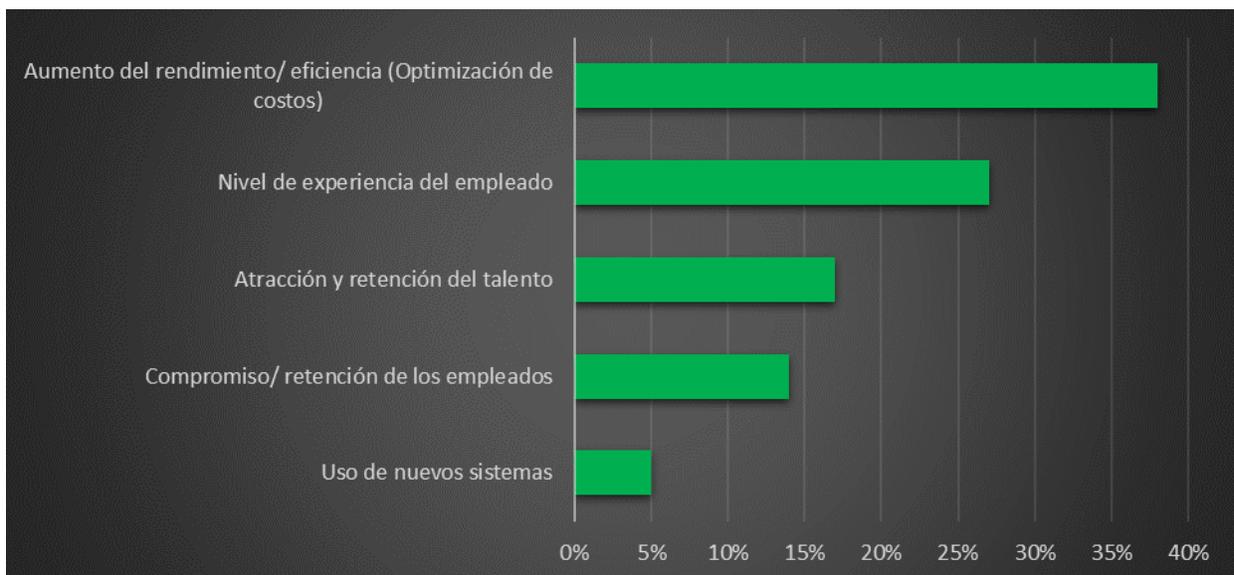
En la figura a continuación se muestra que el éxito de la transformación digital en la gestión del talento se mide principalmente por el aumento del rendimiento y la eficiencia, con un 38% de los encuestados, priorizando la optimización de costos como condición clave. El nivel de experiencia del empleado también emerge como un indicador importante, con un 27% de apoyo, lo que refleja la creciente preocupación por mejorar el entorno laboral y las condiciones de trabajo en términos de beneficios, liderazgo y del Journey Map de los servidores.

La atracción y retención del talento (17%) y el compromiso/retención de los empleados (14%) son aspectos importantes pero secundarios. Finalmente, el uso de nuevos sistemas es visto como el factor menos relevante, con solo un 5%, sugiriendo que la tecnología en sí misma es menos crítica que sus efectos en la eficiencia y el bienestar de los empleados.



Generada con IA

Figura No 2. resultados de las respuestas relacionadas con las condiciones de éxito para medir el impacto de la transformación digital en la gestión del talento.



¿Cuál es el factor que considera más relevante en la gestión de personas para la transformación digital de talento humano?

31%

Contar con un modelo de experiencias al empleado que incorpore una orientación al talento digital

31%

Empoderar a los equipos de trabajos pequeños con tecnología para acelerar el desarrollo de soluciones digitales

23%

Flexibilizar formas de trabajo orientadas al talento digital: teletrabajo, trabajo remoto, freelance, gig economy etc.

12%

Habilitar opciones de formación y desarrollo orientadas al talento digital

3%

implementar sistemas de incentivos y reconocimiento para el talento digital



Generada con IA

El análisis de los resultados revela que los factores más relevantes en la gestión de personas para la transformación digital del talento humano son: contar con un modelo de experiencia al empleado orientado al talento digital (31%) y empoderar a los equipos pequeños con tecnología para desarrollar soluciones digitales rápidamente (31%). Ambos enfoques reflejan una prioridad en la creación de entornos que faciliten el crecimiento del talento digital dentro de la organización.

La flexibilización de las formas de trabajo, como el teletrabajo y la Gig Economy, también es un factor importante, con un 23%, mostrando la necesidad de adaptar las estructuras organizacionales a nuevas dinámicas de movilidad laboral. Las Opciones de formación orientadas al talento digital (12%) y los sistemas de incentivos (3%) aparecen como factores relevantes, pero menos prioritarios, lo que indica que el desarrollo de habilidades y recompensas, aunque valiosos, no son tan críticos como los modelos de trabajo y empoderamiento tecnológico. Condiciones de éxito para medir el impacto de la transformación digital en la gestión del talento.

¿Cuál es el enfoque de desarrollo de liderazgo que hoy se necesita en el marco de la transformación digital del talento humano?

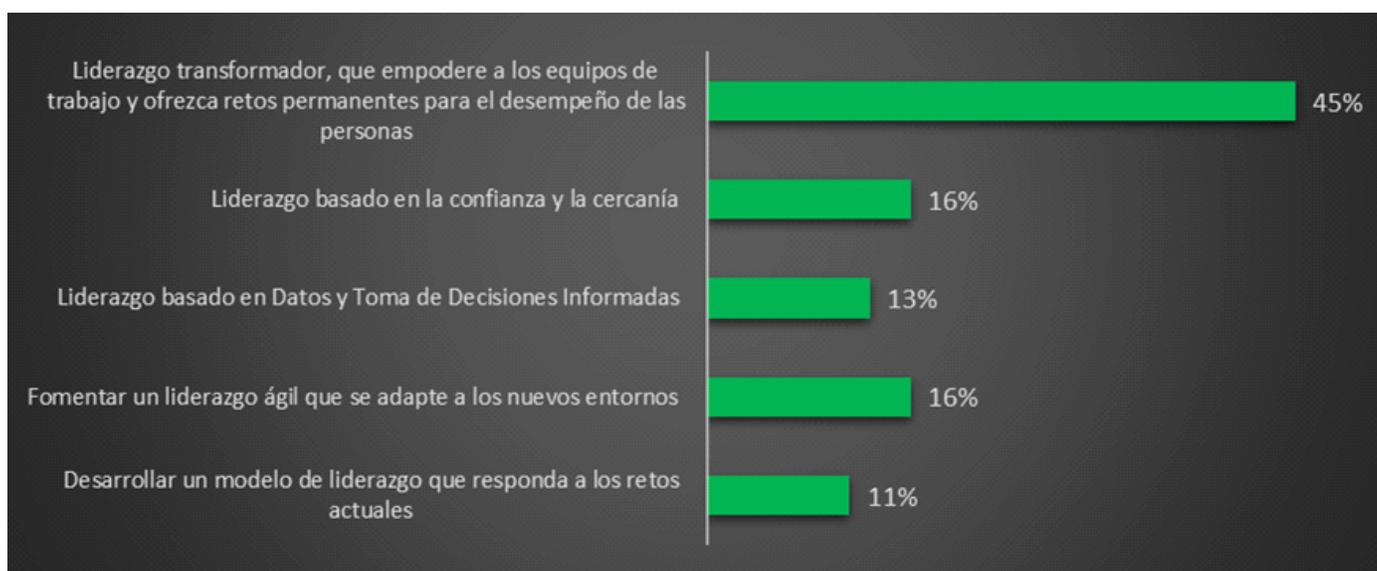


Generada con IA

Según el análisis desarrollado, podemos ver que el enfoque de desarrollo del liderazgo más valorado en el marco de la transformación digital del talento humano es un liderazgo transformador, con un 45% de preferencia.

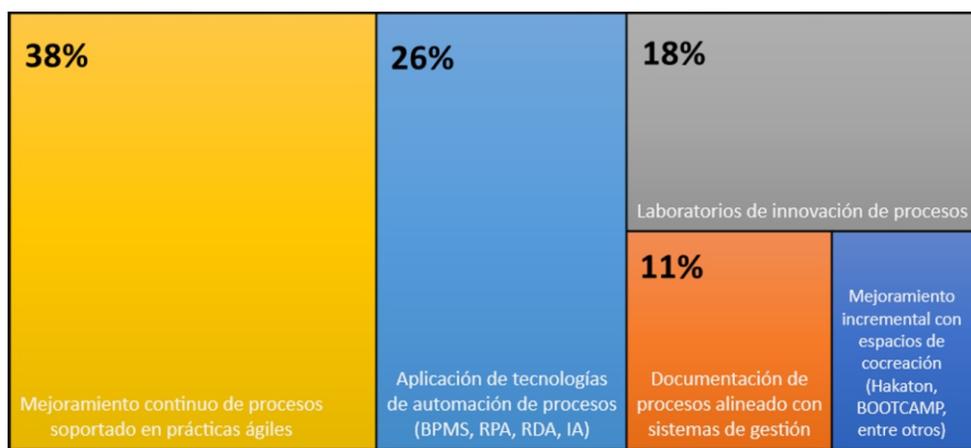
Este tipo de liderazgo se enfoca en empoderar a los equipos de trabajo y ofrecer retos continuos para impulsar el desempeño individual y colectivo. A su vez, los enfoques de liderazgo ágil y liderazgo basado en la confianza y cercanía son igualmente relevantes (ambos con un 16%), destacando la necesidad de líderes que puedan adaptarse rápidamente a los nuevos entornos y mantener una relación cercana y de confianza con sus equipos. El liderazgo basado en datos y toma de decisiones informadas (13%) también se reconoce como necesario, aunque menos priorizado, al igual que el desarrollo de modelos de liderazgo que responden a los retos actuales (11%).

Figura No 3. Resultados del análisis de los enfoques de desarrollo de liderazgo



¿Cuál es el factor que considera más relevante en la gestión de procesos para la transformación digital de talento humano?

Figura No 5. Factores más relevantes en las gestión de procesos para la transformación digital del talento



Se puede observar que el mejoramiento continuo de procesos es el enfoque de desarrollo de liderazgo de mayor impacto con un 38%, seguidamente la aplicación de tecnologías de automatización de procesos como BPMS, RPA, RDA e IA sigue en importancia con un 26%, evidenciando el papel de las herramientas tecnológicas para automatizar y mejorar los procesos. Los laboratorios de innovación de procesos también se consideran clave (18%), señalando la relevancia de generar entornos experimentales para la innovación. Por último, la documentación de procesos alineados con sistemas de gestión (11%) y el mejoramiento incremental con espacios de co-creación como hackatones y bootcamps (8%) reciben menor énfasis, pero siguen siendo elementos relevantes para una transformación exitosa.



¿Cuál es la solución que considera que tendrá un mayor nivel de contribución a la transformación digital de los procesos de talento humano en el próximo año?



El análisis de los resultados reveló que la analítica de datos/inteligencia empresarial (28%) y la inteligencia artificial (22%) son consideradas las soluciones más prometedoras para la transformación digital de los procesos de talento humano en el próximo año. Es muy relevante la importancia que se le da a utilizar datos y automatización para mejorar la eficiencia y la personalización de los procesos y servicios. La automatización de procesos RPA/RDA (13%) y el liderazgo digital (10%) también son valorados por su capacidad para optimizar tareas y guiar a las organizaciones en su transformación, mientras que tecnologías de comunicación interna, plataformas de e-learning y herramientas de modelado de procesos completan el panorama de soluciones emergentes.

¿Cuál es el enfoque que considera más relevante en la gestión de información para la transformación digital del talento humano?

La interpretación de los resultados sobre el enfoque más relevante en la gestión de información para la transformación digital del talento humano revela varias tendencias importantes. La opción que obtuvo la mayor preferencia, con un 36%, fue "Modelos analíticos con información relevante de procesos de talento humano que soporta la toma de decisiones". Este resultado indica que los encuestados valoran altamente la capacidad de utilizar datos analíticos para fundamentar decisiones estratégicas en la gestión del talento, lo que sugiere una creciente importancia de los datos en la formulación.

En segundo lugar, con un 26%, se destacó el uso de "Inteligencia Artificial y Machine Learning para optimizar procesos y predecir comportamientos". Esto sugiere que existe un interés significativo en tecnologías avanzadas que no solo mejoran la eficiencia de los procesos, sino que también permiten anticipar tendencias y comportamientos, lo cual es esencial en un entorno laboral en constante cambio.

De otro lado, las opciones de "Modelos de causalidad y estadística avanzada para la toma de decisiones en procesos de talento humano" y los "Indicadores de procesos de talento humano soportados en modelos analíticos con información en línea" recibieron un 14% en el reconocimiento de su importancia para la gestión de la información en estos contextos digitales, lo que sugiere que, aunque los participantes reconocen su valor, no lo consideran tan crítico.

Finalmente, la opción que aborda los modelos predictivos y analíticos específicos es la menos calificada, entendemos que por el planteamiento de alternativas de adelantarnos al futuro sin tener resueltos los soportes y apoyos que se requieren inmediatamente y que ocupan el esfuerzo de las personas y las organizaciones.

En resumen, los resultados indican una clara inclinación hacia el uso de modelos analíticos robustos y tecnologías como la inteligencia artificial para la transformación digital en la gestión del talento humano, destacando la importancia que tienen para la toma de decisiones.

Figura No 6. Resultados del análisis de los enfoques de desarrollo de liderazgo

