

## ¿Cómo preparar a los empleados para la transformación digital?

**Para el Grupo CEF-UDIMA la formación y la motivación de los empleados son, entre otros, aspectos claves para lograr una efectiva transformación digital**

El Grupo CEF.- UDIMA, conformado por el Centro de Estudios Financieros (CEF.-) y la Universidad a Distancia de Madrid (UDIMA), ha dado a conocer una serie de consejos con el objetivo de preparar a los empleados para la transformación digital. El decálogo ha sido elaborado por Richard Mababu, Profesor de Psicología Social (Trabajo y Psicología Organizacional) de la UDIMA y el CEF.-.

Según el profesor Mababu “La verdadera transformación digital empieza dentro de la empresa, con una transformación interna que implica a todos los empleados. Lo que muchos expertos denominan la “cuarta revolución industrial” requiere la re-definición o la adaptación de una organización o una empresa para poder ajustarse a los constantes progresos y avances de la tecnología digital en busca de una mejora de la gestión empresarial”.

### ¿Cómo prepararse para la transformación digital?

1. Fijar un punto de partida o starting point. Lo primero que hay que hacer es conocer la situación de la empresa, el posicionamiento de los competidores y del sector de cara a llevar a cabo esta transformación. Ésta debe centrarse en todos los departamentos de la empresa porque sólo así, conoceremos el funcionamiento de la organización hacia fuera (clientes, proveedores, y la sociedad en su conjunto) y hacia dentro (empleados, socios, etc.). Una vez tengamos todo esto, seremos capaces de saber qué podrían aportar los avances tecnológicos en cada uno de los sectores clave de la empresa.
2. Definir una hoja de ruta. Una vez conocida la posición de la empresa, hay que definir un plan de trabajo que recoja las estrategias a corto, medio y largo plazo de la empresa para afrontar la transformación digital.
3. Fomentar una cultura colectiva. Los empleados han de percibir que la empresa está ya “en marcha” para su transformación digital, a través de acciones de sensibilización, formación, intercambio de experiencias, análisis de casos, etc.
4. La transformación digital como prioridad. Ello supone una inversión en tiempo y recursos. El posible éxito dependerá de la implicación activa de la Dirección para asignar dichos recursos, movilizar al personal y crear una cultura común y colectiva.
5. Desarrollar un liderazgo digital a través de la formación. La formación permite actualizar

conocimientos y adquirir competencias, así como familiarizarse con los nuevos conceptos o terminología. Puede haber cierta resistencia al cambio por lo que la transformación deberá apoyarse en los empleados más receptivos para convertirlos en líderes que generen un “efecto multiplicador” para todos los trabajadores.

6. Los temas de la formación se basarán en la hoja de ruta de la empresa. No basta con la teoría, los empleados han de encontrar la aplicabilidad de los avances tecnológicos para sus tareas o puestos de trabajo.

7. Alianzas que pueden ayudar a la empresa a conseguir los objetivos de la transformación digital. La primera alianza que la empresa debe establecer es con los trabajadores; cada empleado debe “pactar” esa transformación y mentalizarse con ese nuevo paradigma. Las alianzas con otras empresas pueden jugar también un papel importante en la consolidación de la transformación digital.

8. Compartir experiencias entre trabajadores y entre departamentos. Son las experiencias compartidas las que convierten a las empresas en learning organizations (organizaciones que aprenden). Compartir experiencias ha de formar parte de la cultura de la empresa, a través de seminarios, talleres, charlas-conferencias, congresos, convenciones, etc.

9. Desarrollar la capacidad de anticipación. Saber anticiparse crea capacidad competitiva. Y ello se materializa por medio de grupos de alto rendimiento que realizan periódicamente el brainstorming para analizar y buscar nuevas ideas, nuevas estrategias, nuevos modelos para el negocio de cara a los cambios futuros.

10. Conocer el alcance de la transformación digital para cada puesto y premiar la participación. El acompañamiento, la motivación y el interés manifiesto que pueda generar la Dirección para la transformación de cada puesto es sumamente importante. Además, podría incluirse también algún sistema de premios o elementos motivadores.

**Datos de contacto:**

María Guijarro  
915901582

Nota de prensa publicada en: [Madrid](#)

Categorías: [E-Commerce Recursos humanos Digital](#)

---

**NotasdePrensa**

<https://www.notasdeprensa.es>