



UNIVERSITAS
Miguel Hernández

Trabajo Fin de Grado

Grado en Administración y Dirección de Empresas

**LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y SU IMPACTO EN LA
GESTIÓN DEL TALENTO**

Presentado por:

Raúl Cutillas Morell

Tutelado por:

Ramón Miralles Soler

Curso académico 2025-2026

ÍNDICE

1. Introducción.....	1
1.1 Justificación del tema	1
1.2 Objetivos del trabajo.....	2
1.3 Metodología.....	2
2. Marco teórico: la transformación digital en las organizaciones.	3
2.1 Concepto y origen de la transformación digital.....	3
2.2 Principales tecnologías asociadas a la transformación digital.....	4
2.3 Impacto general de la digitalización en las empresas.....	6
2.4 La empresa en la era digital: nuevos modelos de negocio y cultura organizacional	7
2.5 Fases del proceso de transformación digital en las organizaciones.....	7
2.6 Impacto sectorial de la transformación digital en las organizaciones	8
3. La gestión del talento en la era digital.....	10
3.1 Concepto de talento y su evolución.....	10
3.2 Importancia del talento humano en la competitividad empresarial.	11
3.3 El papel del departamento de Recursos Humanos en contextos digitales.	11
3.4 Nuevas competencias y perfiles profesionales digitales.....	13
3.5 Talento digital y empleabilidad en el nuevo contexto laboral	14
3.6 Gestión del talento digital y diversidad generacional.....	15
3.7 Gestión del talento digital y bienestar laboral	16
3.8 El papel de la gestión del talento en la sostenibilidad y el largo plazo de las organizaciones	18
4. Impacto de la transformación digital en la gestión del talento	19
4.1 Digitalización de los procesos de selección, formación y evaluación.....	20
4.2 Automatización y sustitución de tareas humanas: riesgos y oportunidades	22

4.3 Teletrabajo y flexibilidad laboral: ventajas y desafíos	24
4.4 Liderazgo digital y gestión del cambio.....	26
4.5 Retos éticos y humanos de la digitalización del trabajo.....	26
4.6 Impacto de la transformación digital en la cultura organizacional y el compromiso del empleado.....	27
4.7 Impacto futuro de la transformación digital en la gestión del talento	28
5. Estrategias empresariales para adaptar la gestión del talento al entorno digital	29
5.1 Políticas de formación y desarrollo continuo	30
5.2 Impulso de la cultura digital y la creatividad	31
5.3 Captación y permanencia del talento digital.....	31
5.4 Balance entre la herramienta y el aspecto humano.....	32
5.5 Estrategias de adaptación digital en pequeñas y medianas empresas (PYMES). 32	
6. Conclusiones.....	34
7. Bibliografía.....	35
8. ANEXOS	38



RESUMEN

En los últimos años, la transformación digital se ha convertido en una herramienta de enorme importancia para cambiar cómo funcionan las empresas. No solo cambia la parte tecnológica, sino también cómo se relacionan los empleados y qué pueden hacer. Usar inteligencia artificial, analizar datos, hacer alianzas virtuales y otras herramientas digitales ha cambiado cómo se contrata, se entrena y se mantiene al personal. Han surgido nuevas formas de organizar el trabajo, así que se deben usar las habilidades y planificar de forma más flexible.

Este trabajo de fin de grado busca analizar el impacto de la transformación digital en la gestión del talento, usando las tecnologías y estrategias que las empresas están usando para ser más competitivas. Para esto, revisaremos varias fuentes teóricas y prácticas, y analizaremos un caso para entender cómo esta tendencia mundial afecta al personal y a las oportunidades laborales en una empresa moderna. Al final, el lector tendrá una idea general de la transformación digital en los recursos humanos y de lo importante que es el talento para enfrentar los retos del personal actual.

Palabras clave: transformación digital, gestión del talento, recursos humanos, inteligencia artificial, digitalización empresarial.

ABSTRACT

In recent years, Digital transformation has become a tool of enormous importance for changing how companies operate. It's not just about technology; it's also about how employees interact and what they can do. Using artificial intelligence, analysing data, forging virtual partnerships, and other digital tools has transformed how staff are recruited, trained, and retained. New ways of organizing work have emerged, requiring more flexible skills and planning.

This final degree project aims to explore the impact of digital transformation on talent management, examining the technologies and strategies companies are using to become more competitive. To this end, we will review various theoretical and practical sources and analyse a case study to understand how this global trend affects personnel and job opportunities in a modern company. Ultimately, the reader will gain a general understanding of digital transformation in human resources and the importance of talent in meeting the challenges of today's workforce.

Keywords: digital transformation, talent management, human resources, artificial intelligence, business digitization.

1. Introducción

1.1 Justificación del tema

Para 2025, la digitalización es un factor clave para los negocios en todo el mundo. Las empresas ya no ven la tecnología solo como ayuda, sino como la base de su estrategia y cómo se organizan. Esto cambia cómo se produce, cómo se administra y, sobre todo, cómo se gestiona a la gente, que es lo más importante para competir en un mundo automatizado con inteligencia artificial y formas de trabajar mezcladas.

Muchas empresas están usando plataformas en línea para gestionar a su personal. Ya no solo contratan gente, sino que usan programas automáticos o inteligencia artificial para ayudar a los empleados a crecer y usan datos para planear cómo formarlos. Según el informe del Foro Económico Mundial de 2024, casi la mitad de las habilidades necesarias en el trabajo han cambiado desde 2018. Se espera que más de la mitad de los trabajadores necesiten aprender cosas nuevas antes de 2027. Esto evidencia que la digitalización no se limita al ámbito tecnológico, sino que transforma el papel del empleado dentro de la organización.

Gestionar el talento es complicado ahora. Las empresas tienen que adaptarse a que las máquinas hagan algunas tareas y, a la vez, conseguir, formar y mantener a gente que sepa mucho de tecnología y que pueda innovar para que la empresa siga siendo importante. Por ejemplo, BBVA usa inteligencia artificial para saber qué necesita aprender su gente, y Telefónica creó un sistema para que los líderes sean digitales y trabajen en equipo. Esto demuestra que el cambio ya está pasando y afecta cómo se maneja al personal.

Por todo esto, es importante estudiar cómo la digitalización transforma la gestión del talento, tanto para el ámbito académico como para el profesional. Así podemos entender cómo están cambiando los trabajos, qué habilidades son importantes ahora y qué deben hacer las empresas para equilibrar la tecnología con las personas.

1.2 Objetivos del trabajo

Objetivo general

Indagar como la transformación digital afecta el manejo del talento en las empresas, desglosando los cambios claves, retos y ventajas relacionados con la gestión del capital humano.

Objetivos específicos

- Destacar las tecnologías digitales que están marcando el paso en los procesos de gestión del talento.
- Examinar las consecuencias que tiene la digitalización en la selección, formación y fidelización de empleados.
- Estudiar la participación de la automatización y la inteligencia artificial, notando los cambios en las funciones laborales.
- Sopesar las tácticas que emplean las organizaciones al integrar tecnologías en la gestión de recursos humanos, dándole prioridad a las personas.
- Meditar sobre los problemas éticos y humanos que la digitalización genera en los entornos laborales.

1.3 Metodología

Este estudio se ha llevado a cabo utilizando una metodología cualitativa, empleando fuentes secundarias.

Se analizaron informes del Foro Económico Mundial, de la Comisión Europea, Deloitte y McKinsey y de más expertos en la transformación digital y los recursos humanos también artículos académicos de 2020 a 2025. Más aparte, se seleccionaron casos empresariales que digitalizaron la gestión de recursos humanos para reflejar esto mejor. La meta es captar una vista completa y realista del tema, sin hacer una investigación empírica.

1.4 Estructura del documento

El documento se fracciona en cinco capítulos, junto a esta introducción. En el capítulo 2, veremos el marco teórico de la transformación digital, desde su origen hasta sus tecnologías. El capítulo 3 profundiza en el concepto del talento en el mundo digital. En el capítulo 4, nos sumergiremos en cómo la transformación digital influye la gestión del talento, con la inteligencia artificial y el teletrabajo.

El capítulo 5 explora estrategias clave que las empresas necesitan en este panorama digital; veremos la capacitación permanente, el cambio cultural y cómo retener al talento digital.

Para finalizar, en el capítulo 6 tendremos las conclusiones, donde se resumen los puntos cruciales del documento, además se propondrán caminos para futuras investigaciones.

2. Marco teórico: la transformación digital en las organizaciones.

2.1 Concepto y origen de la transformación digital

Definir la transformación digital es como, "el proceso que las organizaciones usan para integrar tecnologías digitales en todas sus áreas. Y buscan mejorar la eficiencia, innovar, además sus modelos de negocio y ser más flexibles al crear valor." (Westerman, Bonnet

y McAfee, 2014) Es decir, no se trata solo de añadir unas herramientas tecnológicas a la organización. Es una transformación cultural, impactando decisiones y gestión de recursos humanos. Los inicios de la transformación digital están pegados a Internet y a la 'economía del conocimiento' de alguna forma. Desde los 90, la transformación digital ayuda a las empresas automatizar procesos internos y usar estratégicamente sus datos. En la década de 2010 se solidificó globalmente, gracias al uso de smartphones, la nube, e inteligencia artificial.

En el 2025, la digitalización no es solo una ventaja... sino una obligación vital para navegar el mercado globalizado.

2.2 Principales tecnologías asociadas a la transformación digital

Para entender la transformación digital, es obligatorio examinar las tecnologías que la impulsa facilitando la automatización de tareas repetitivas, el manejo de grandes cantidades de datos, la optimización en la toma de decisiones, y la remodelación de la experiencia de clientes y empleados. A continuación, exploraremos las más importantes en el contexto empresarial y la gestión del talento. Inteligencia Artificial (IA) y Aprendizaje Automático La IA emergió como una fuerza dominante en la transformación digital... permitiendo automatizar procesos, analizar el comportamiento del consumidor y anticiparse a las demandas organizacionales. En recursos humanos, la IA se usa para identificar talento mediante el análisis de currículums, diseñar programas de capacitación personalizados, y evaluar el rendimiento de los empleados en tiempo real (Deloitte, 2024).

Por ejemplo, el programa de BBVA, que utiliza IA, identifica competencias en ascenso para sus empleados y proporciona capacitación según el perfil profesional. Grandes datos y analítica de punta, con datos masivos las compañías basan decisiones en evidencia. Big Data se usa en el análisis del desempeño, identificando patrones y previendo la demanda futura, para talento. Esta tecnología permite estudiar el ámbito laboral, anticipando la rotación del personal, preparando estrategias preventivas. El almacenamiento y computación en la nube posibilitan el acceso masivo a información, habilitando modelos de trabajo flexibles en las empresas.

A través de la nube, las empresas, como Telefónica, adoptan tecnologías que mejoran la comunicación y la colaboración sin importar la ubicación, empleando la nube para mejorar la eficiencia y el acceso a la capacitación.

La automatización de procesos robóticos, un campo de la robótica implica que las máquinas asumen trabajos usualmente hechos por trabajadores.

En recursos humanos, se usa para incorporar, despedir empleados, procesar nóminas, actualizar bases datos, todo de forma automática.

McKinsey, en 2024, predice que la automatización podría liberar hasta un 30% del tiempo invertido en tareas administrativas, permitiendo enfocar otros recursos en estrategias más humanas, un dato significativo.

El teletrabajo, se ha vuelto norma y se ha institucionalizado. Microsoft Teams, Zoom, Slack, esas plataformas con herramientas donde sus usuarios colaboran digitalmente para comunicarse, transferir y compartir información, gestionando proyectos. Esta tecnología, mejora la productividad, transformando la cultura organizacional en algo más flexible, y enfocada en resultados.

Aunque más nueva, la tecnología blockchain ha comenzado a implementarse para potenciar la confianza dentro de los procesos de las empresas, además, ofrece trazabilidad de los datos. Esa tecnología minimiza el fraude interno en los procesos de negocios, y cuando existe talento externo, ofrece una forma de revisar con seguridad las credenciales académicas y profesionales. A su vez, proteger los datos del personal es vital en este entorno digital, y esa necesidad se ha cubierto con mucha evolución en ciberseguridad. Esta gama de tecnologías permite un enfoque holístico para renovar las operaciones comerciales, también, la gestión del personal. En muchas circunstancias, el conjunto de tecnologías demuestra impactos más inmediatos en la cultura en comparación a las mejoras en la eficiencia operativa. En pocas palabras, cambia la forma en que los trabajadores interactúan dentro de una organización.

2.3 Impacto general de la digitalización en las empresas

La digitalización actual se ve como un eje para competir en el panorama empresarial y sus efectos se pueden explorar en tres niveles diferentes.

Mejora la eficacia de la operación, analiza datos al momento, e incluyendo la organización, la cultura de empresa que favorece la innovación. En efecto, las compañías digitales integran plataformas en la nube, analítica avanzada, inteligencia artificial, abarcando operaciones, y la administración de talentos: selección, entrenamiento, evaluación, la planificación laboral. A diferencia de todo lo demás, la transformación digital de la empresa impacta de forma distinta, según sector. Algunas veces afecta más a tecnología reglamentada o sectores con gran integración digital, por ejemplo, los servicios financieros o sector de tecnología. Otros sectores donde el contacto es personal, la transformación digital es más lenta, como en la venta al detalle o determinados servicios.

Examinemos las distinciones en la gestión del talento, centrada en la digitalización, algo diferente de una gestión de la fuerza laboral, más colaborativa. Nos enfocamos en la digitalización dentro de los datos y los perfiles donde reside la inteligencia.

Sector	% adopción aprox.	Sector	% adopción aprox.
Financiero	78%	Financiero	78%
Tecnológico	72%	Tecnológico	72%
Industrial	55%	Industrial	55%
Sanitario	50%	Sanitario	50%
Servicios	48%	Servicios	48%
Retail	42%	Retail	42%

ILUSTRACIÓN 1

Fuente: Datos de la *Comisión Europea (2024)* y *McKinsey Digital Europe Report (2024)*.

2.4 La empresa en la era digital: nuevos modelos de negocio y cultura organizacional

La transformación digital abarca la adopción de tecnología y la modernización de modelos de negocio, así como un cambio cultural, tanto interno como en la percepción que las organizaciones tienen de su estructura interna y su cultura organizacional. Se llevan a cabo cambios desde el modelo tradicional que tiene un enfoque en la rigidez de la estructura de procesos y su jerarquía, hacia modelos más flexibles, interconectados y con un enfoque en la creación de valor a través del talento y la innovación. Un cambio muy importante y evidente es la creación de plataformas digitales. Netflix y Amazon, por ejemplo, han digitalizado sus cadenas de valor y han acelerado la digitalización en sus industrias y han utilizado plataformas y servicios de grandes volúmenes de datos para ayudar a las empresas a reconocer el valor y la satisfacción del cliente. Inditex, en cambio, es un ejemplo de esta transformación en la logística y la digitalización de la experiencia del cliente y en la gobernabilidad híbrida de la unidad de control humano y la tecnología en tiempo real. También, como en el ejemplo de Telefónica, es evidente el modelo de transformación de las metodologías de trabajo ágiles y el derecho a decidir digital que se promueve dentro de la estructura de los equipos organizacionales como parte de la cultura organizacional y que se comparte horizontalmente.

2.5 Fases del proceso de transformación digital en las organizaciones

La digitalización no aparece de forma instantánea y también adquiere un avance progresivo, que a su vez puede ser mayor o menor, según la época en que se trate. Esto es lo que se sostiene a partir de la consideración de unas etapas a partir de las cuales las empresas pueden valorar su grado de desarrollo en relación con el uso o la integración de las nuevas tecnologías en sus organigramas, estructuras y actividades, como también el impacto que dicho avance logra sobre la forma que tienen las empresas de gestionar el talento. En el marco de la primera etapa, las organizaciones siempre tienden a ser operativas, como si tan solo fueran capaces de digitalizarse en cuanto a la incorporación de herramientas que les permitan automatizar sus gestiones más simples y recurrentes.

De esta forma, lo que se persigue es colectivamente mejorar la eficiencia de los procesos que ya existen. Es un momento en el que la tecnología es utilizada solamente como un mero instrumento de apoyo de las actividades y gestiones tradicionales, donde no se pueden producir cambios en la cultura de la empresa, así como tampoco en los propios modelos de gestión, las referencias a usos antiguos, voces o interpretaciones del modelo de la empresa. Ejemplos de esta etapa pueden ser la instauración de sistemas de gestión documental, plataformas digitales de comunicación interna o incluso herramientas muy simples de análisis de datos. La segunda etapa se refiere a la integración digital, la cual sitúa ya la tecnología en un lugar más estratégico. En esta fase las empresas tienden a repensar sus procesos, a hacer fluir los flujos de los procesos, a hacer su trabajo para ir facilitando las gestiones entre departamentos mediante el uso de plataformas digitales.

2.6 Impacto sectorial de la transformación digital en las organizaciones

El efecto que produce la transformación digital no es igual para todos, sino que depende y en gran medida del sector económico perteneciente a la empresa. Factores como el nivel de competitividad existente, como puede ser la regulación del sector, la intensidad tecnológica del propio sector y el tipo de actividad a desarrollar tendrá mucho que ver en el ritmo de la digitalización y en cuánta profundidad esta finaliza. De esta dimensión sectorial depende entender cómo la transformación digital afecta a las estrategias empresariales y la gestión del talento. En sectores, como, por ejemplo, el sector tecnológico o el sector financiero, la digitalización avanza de forma acelerada, gracias a la elevada innovación continua y la necesidad de dar respuesta a los mismos mediante servicios cada vez más personalizados. En estos sectores, la utilización de tecnologías como inteligencia artificial, big data o automatización de los procesos productivos es alta y ello ha hecho que la demanda de perfiles altamente cualificados aumente. Por esta razón, la gestión del talento debe estar orientada hacia la atracción de especialistas digitales en cuanto a la alta retención de perfiles con alta cualificación técnica. En cambio, en sectores más tradicionales, como por ejemplo el industrial o el comercio minorista, la transformación digital tiende a ser más lenta. En estas áreas de la organización, la digitalización pone el acento en la optimización de la logística, la producción y las

relaciones con el cliente. Aunque el uso de la tecnología tiene un impacto considerable, la gestión del talento todavía debe ser capaz de combinar un perfil técnico para el uso de las herramientas digitales (webs, sistemas de pedidos, etc.) con los trabajadores que llevan a cabo las funciones operativas, lo que requiere políticas de formación y reciclaje profesional de alcance mayor. El sector servicios presenta una fuerte heterogeneidad; la consultoría o los servicios profesionales son sectores que han incorporado rápidamente las herramientas digitales, mientras que otros subsectores han mostrado una resistencia mayor debida a causas culturales o estructurales. En este sentido, los recursos humanos son especialmente relevantes para poder sostener la adopción tecnológica y reducir la resistencia al cambio. Desde una perspectiva comparativa, la transformación digital agudiza la competencia entre las empresas, en todos los sectores; las organizaciones que no son capaces de realizar dicha adaptación tienen el riesgo de perder cuota de mercado y talento cualificado frente a competidores más innovadores. Por eso, la gestión del talento se convierte en un asunto estratégico que sirve para que las empresas hagan frente a los retos que plantea cada sector y puedan aprovechar las oportunidades que se deriva de la digitalización (OECD, 2023).

Año	Empresas con cultura digital avanzada (%)
2021	30%
2022	35%
2023	42%
2024	48%
2025	55%

ILUSTRACIÓN 2

Fuente: Datos de *European Digital Economy Report (2024)* y *McKinsey Digital Survey (2025)*.

3. La gestión del talento en la era digital

3.1 Concepto de talento y su evolución

A lo largo de la historia de los negocios, el concepto de talento ha cambiado al igual que los elementos que lo afectan, asuntos que van desde el panorama económico, el área social, el tecnológico, el cultural y el administrativo, hasta llegar a impactar su punto culminante, el ambiente de trabajo. De este modo, el talento se definía como algo heredado, asociado a una habilidad natural o aquel que sobresale al hacer y rendir en labores específicas. Hoy en día, por otro lado, el talento se llega a percibir como una mezcla activa de saberes, habilidades, disposiciones y principios que logran que el individuo pueda impactar de forma efectiva en los resultados de la compañía (Ulrich & Smallwood, 2019). En los últimos años, el talento ha dejado de ser mirado como un recurso más de la firma para convertirse su ventaja competitiva fundamental. Esta transformación surge por la complejidad creciente de los mercados en un ambiente mundial y digitalizado, sitio donde las empresas han llegado a necesitar del saber y la originalidad de sus empleados para poder mantenerse viables y luchando. El Global Talent Trends 2024 de LinkedIn afirma que más del 80 % de los directivos consideraban que un manejo eficaz del talento es un aspecto esencial para garantizar la permanencia y la invención.

La digitalización ha hecho más amplio el concepto de talento, incluyendo nuevas destrezas ligadas a la tecnología y además la capacidad de ajuste. Este nuevo modelo impulsa que se aprecie no solo el conocimiento técnico, sino también la aptitud para seguir aprendiendo, gestionar el cambio y las destrezas sociales. Por lo tanto, el talento hoy es mixto, es decir, junta la pericia laboral y la agilidad mental precisas para encarar situaciones inestables y cambiantes (Cascio y Montealegre, 2016). De igual modo, la disponibilidad mundial de datos y las nuevas formas de trabajo digital han modelado de otra forma los vínculos entre las firmas y las personas talentosas. Ya no basta solo con contratar a los mejores profesionales; se debe generar el ambiente propicio para conservar y hacer crecer al personal en un entorno digital donde la independencia, la meta y la oportunidad de crecer laboralmente se usan como elementos clave para mantener la lealtad laboral. En consecuencia, dentro de este esquema es vital referirse al talento como un bien primordial, y la administración del talento requiere una perspectiva que una tecnología, el ambiente de la empresa y la guía humana. La variación del concepto

muestra una modificación de modelo: del dominio al acuerdo, y de la estructura al trabajo conjunto, lo cual señala el inicio para estudiar su función en el periodo digital.

3.2 Importancia del talento humano en la competitividad empresarial.

El talento humano se ha afianzado como uno de los factores estratégicos más importantes para la competitividad empresarial. En un entorno marcado por la digitalización, la globalización y el rápido cambio tecnológico, la habilidad de una empresa para innovar y ajustarse recae, en gran medida, en las destrezas, la imaginación y la entrega de los individuos que la componen. Tal como indica el World Talent Ranking (IMD, 2024), las compañías que aportan fondos de manera continua al progreso de sus trabajadores logran mejores índices en rendimiento, agrado del consumidor y expansión a futuro.

En este marco, el talento no solo ofrece saberes técnicos, sino que estimula la distinción y la creación de provecho. La invención, la elaboración de artículos nuevos, el perfeccionamiento de métodos y la potencia para brindar vivencias hechas a la medida del cliente se apoyan en el capital humano. Incluso en áreas muy digitalizadas, la participación de la persona se mantiene fundamental para entender información, decidir temas clave y dirigir grupos en entornos complicados. La tecnología, por sí misma, no asegura la victoria: requiere ser apoyada por gente con buen juicio, perspectiva y aptitud para aprender.

3.3 El papel del departamento de Recursos Humanos en contextos digitales.

La digitalización ha cambiado mucho la labor del sector de Recursos Humanos (RR. HH.), pasando de hacer labores administrativas viejas a ser una sección clave para el crecimiento de la empresa. En el pasado, RR. HH. se ocupaba de temas como administrar contratos, mirar la asistencia o llevar la contabilidad de sueldos. Hoy, sin embargo, su deber incluye planear el talento, mejorar las habilidades digitales, gestionar los cambios

y crear ambientes empresariales que sirvan para ámbitos flexibles y de cooperación. En esta nueva situación, RR. HH. ayuda a que la transformación digital suceda, dirigiendo la unión de tecnologías que logran hacer más eficientes los pasos y refinar cómo se siente el trabajador. Utilitarios como los programas para gestionar el talento (ATS y HRIS), las webs de enseñanza virtual, la ciencia de datos compleja o sistemas basados en inteligencia artificial posibilitan automatizar las labores que se repiten y, a la vez, dar datos importantes para decidir cosas. Según Deloitte (2024), arriba del 60 % de las compañías europeas ya usan herramientas de análisis de datos en RR. HH. para descubrir formas de irse, prever lo que se debe enseñar o medir cómo se trabaja.

Aparte de hacer cosas de modo automático, el rol de RR. HH. se ha extendido a campos más importantes ligados al manejo de cambios y la mentalidad de la empresa. Implementar formas de trabajar mixtas, el surgimiento de tipos de trabajadores digitales y la obligación de estimular la creación demandan que quienes dirigen RR. HH. ideen reglas que ayuden a ajustarse y a aprender sin parar. Esto quiere decir fomentar entornos laborales flexibles, promover planes para el buen estado del personal y asegurar que la información interna se dé clara y con buen resultado.

Otro aspecto fundamental en la modificación del sector resulta ser la atención puesta en la vivencia del trabajador. Siguiendo el modelo centrado en el personal, las áreas de Recursos Humanos procuran diseñar una oferta interesante que junte crecimiento laboral, aprecio, adaptabilidad y un sentido bien definido. La permanencia del talento informático se apoya mucho en la habilidad del ente para proponer un ámbito profesional que equilibre tecnología y factor humano, algo cada vez más apreciado en un entorno laboral competitivo.

Por último, la digitalización ha facultado a Recursos Humanos para asumir una función más presagiosa. Debido a la aplicación de análisis sofisticados, resulta factible prever requerimientos futuros de personal, medir el buen resultado de las normas puestas en práctica y fijar qué habilidades serán esenciales en un futuro próximo. Esto transforma la oficina en un aliado principal del mando, apto para colaborar de manera activa en la planificación del plan de negocios.

En resumen, la labor de Recursos Humanos en el tiempo digital se distingue por un balance entre aparatos y el componente humano. La oficina no solo integra sistemas virtuales para aumentar su rendimiento, sino que guía la edificación de una cultura corporativa lista para encarar las dificultades y las oportunidades del cambio tecnológico.

3.4 Nuevas competencias y perfiles profesionales digitales.

La remodelación digital ha provocado una urgencia mayor por capacidades y perfiles laborales que antes no se veían o que, a menudo, no poseían un rol principal en las empresas. Este giro se debe al requerimiento de incorporar tecnologías complejas —tales como la inteligencia artificial, el análisis de información, la operación automática o el trabajo alojado— en las actividades de negocio. Por consiguiente, los negocios buscan expertos capaces de unir saberes técnicos con destrezas amplias que permitan la flexibilidad y el desarrollo de ideas.

Entre las destrezas más apreciadas en el comercio presente resaltan aquellas vinculadas al manejo de información y la inteligencia artificial. El estudio *El Futuro de las Habilidades de LinkedIn (2024)* indica que los perfiles con aptitudes en examen de datos, codificación y operación automática están entre los más solicitados en Europa, mostrando un aumento anual superior al 20 %. Estas destrezas resultan vitales para entender grandes cantidades de datos y respaldar las resoluciones basadas en información, un elemento crucial en contextos muy disputados.

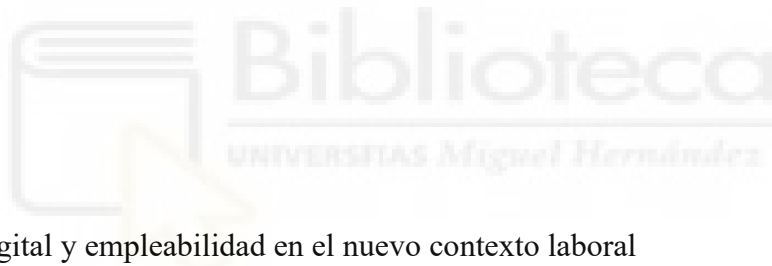
Del mismo modo, ha crecido el pedido de capacidades informáticas aplicadas a la dirección y al esfuerzo conjunto. La utilización de instrumentos en la nube, sistemas de manejo de proyectos o redes de intercambio electrónico exigen aptitudes relativas a la articulación, la estructura y el trato en ámbitos digitales. Este grupo de capacidades es primordial en modelos de trabajo híbridos o distantes, en donde la independencia y la facultad de dirigirse a sí mismo cobran más importancia.

Pero las destrezas técnicas no son bastantes por sí mismas. En la época actual digital, las compañías aprecian mucho las llamadas habilidades blandas, las cuales dejan a los expertos ajustarse a situaciones variables, dialogar con buen resultado y laborar en grupos con distintas especialidades. Capacidades como el juicio crítico, la imaginación, la firmeza o el poder de formarse siempre se ven como fundamentales para encarar las dificultades ligadas a la digitalización. Conforme al Foro Económico Mundial (2023), arriba del 50 % de los empleados requerirá mejorar o conseguir nuevas aptitudes antes de 2027 por el progreso técnico y la automatización.

En este marco, también han aparecido nuevos puestos de trabajo centrados en la digitalización y el examen concienzudo. Funciones como analista de datos, ingeniero de datos, experto en seguridad informática, gestor de producto digital, conocedor de vivencia del usuario (UX) o programador de sistemas fundados en IA se ven más frecuentemente en empresas de todas las ramas. A estos se añaden perfiles mixtos, como los expertos en cambio digital o los encargados de la cultura digital, que juntan saberes técnicos con manejo de personal y planificación de negocios.

Finalmente, el aumento de la automatización ha fortalecido la relevancia de atributos personales que la tecnología casi no puede copiar. El liderazgo digital, la comprensión del otro, el arte de negociar o la habilidad para motivar a otros son destrezas que ganan más peso en organizaciones que unen sistemas automáticos con conjuntos heterogéneos y mundiales.

Al sumar todo, la llegada de estas nuevas aptitudes y puestos laborales muestra la exigencia de que las firmas y los empleados se adecuen a un entorno laboral en continua evolución.



3.5 Talento digital y empleabilidad en el nuevo contexto laboral

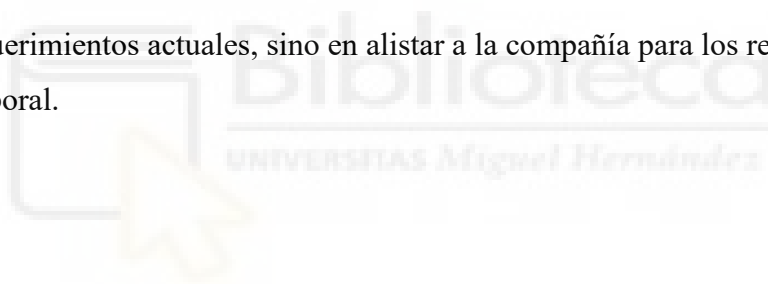
La transformación digital no solo cambió las exigencias de las empresas, sino que también afectó directamente la capacidad de ser contratado de los trabajadores. En un ámbito de trabajo más peleado y mundial, tener destrezas digitales se volvió algo clave para entrar y seguir teniendo un puesto de trabajo. Los expertos con conocimientos digitales avanzados muestran más oportunidades de trabajo y más vías de crecimiento laboral, mientras que quienes no se ajustan al cambio técnico afrontan más peligro de quedar fuera del mercado.

Con esto en mente, la idea de empleabilidad ahora es vista de forma activa, enfocada en la habilidad del empleado para mejorar sus conocimientos sin parar y ajustarse a nuevas peticiones del mercado. La digitalización hizo más rápidos los periodos en que las destrezas quedan viejas, forzando tanto a negocios como a empleados a ver la enseñanza constante como algo que ambos deben asumir. De acuerdo con la Organización

Internacional del Trabajo (OIT, 2024), las iniciativas de capacitación y mejora de aptitudes son cruciales para bajar los efectos malos de la automatización y asegurar pasos laborales que perduren.

Igualmente, el talento digital no solo se restringe a puestos muy técnicos. Varias veces, las compañías buscan expertos que puedan servir de enlace entre lo tecnológico y la gente, mezclando saberes digitales con talentos de dirección, conversación y guía. Estos tipos de trabajadores mixtos son muy útiles en los procesos de cambio digital, porque ayudan a adoptar la tecnología y bajan la oposición al cambio dentro del lugar de trabajo.

Desde un punto de vista organizativo, impulsar la capacidad de ser contratado del personal interno se ha vuelto una táctica fundamental para disminuir el recambio y garantizar la permanencia del negocio. Las compañías que destinan recursos al crecimiento de sus trabajadores no solo aumentan su capacidad competitiva, sino que también fortalecen su reputación como patrones conscientes y deseables. En esta coyuntura, la administración del talento electrónico necesita enfocarse no únicamente en satisfacer requerimientos actuales, sino en alistar a la compañía para los retos venideros del ámbito laboral.



3.6 Gestión del talento digital y diversidad generacional

La administración del talento en la era digital se enfrenta además al desafío de incorporar distintas generaciones dentro de las empresas. Hoy por hoy, conviven en el mercado laboral expertos de generaciones variadas, como los baby boomers, la generación X, los millennials y la generación Z, cada una con principios, esperanzas y grados de habilidad digital distintos. Esta pluralidad generacional representa una dificultad extra para las compañías que intentan implementar métodos de cambio digital con efectividad. Las generaciones más nuevas suelen mostrar una familiaridad más grande con las tecnologías digitales y una predisposición superior al uso de instrumentos de colaboración, el teletrabajo y el trato digital. Por otro lado, los expertos de mayor edad pueden mostrar mayores problemas de acomodo, sobre todo cuando no han tenido

posibilidades previas de instrucción digital. Sin embargo, estos empleados ofrecen pericia, saber organizacional y capacidades personales que resultan esenciales para el funcionamiento de la corporación.

En este marco, la administración del talento digital debe adoptar una perspectiva integradora que considere las características propias de cada conjunto generacional. Los lineamientos de instrucción y crecimiento deben planificarse con flexibilidad, proponiendo programas ajustados a diversos niveles de destreza digital. De acuerdo con la Comisión Europea (2024), las tácticas de aprendizaje entre generaciones, como el mentoring inverso, promueven el traspaso de saber y aumentan la unidad interna en contextos de digitalización.

Igualmente, la diferencia generacional puede transformarse en un beneficio competitivo si se maneja apropiadamente. La mezcla de perfiles juveniles, con gran aptitud tecnológica, y expertos con más bagaje posibilita a las estructuras abordar el cambio digital desde un punto de vista balanceado, juntando vanguardia y firmeza. Para lograr esto, es fundamental impulsar una costumbre corporativa basada en la cooperación, la estima y la enseñanza recíproca.

Desde la óptica de los recursos humanos, gestionar la diversidad generacional también significa ajustar las maneras de liderar, los modos de intercambio y las reglas de estímulo. Las organizaciones que consiguen sintonizar las esperanzas de los diversos grupos etarios con las metas fijadas de la empresa están más listas para encarar los problemas que surgen de la tecnología y para afianzar un diseño administrativo de aptitudes duradero en el tiempo.

3.7 Gestión del talento digital y bienestar laboral

La transformación digital ha generado un efecto notable en el bienestar en el trabajo de los colaboradores, trayendo consigo nuevas posibilidades, aunque también nuevos peligros. El empleo constante de aparatos digitales, la conexión continua y la

adaptabilidad del lugar de trabajo han alterado el modo en que la gente se vincula con su labor, afectando directamente su balance entre el tiempo personal y el profesional. Por una parte, el cambio digital facilitó mejorar la compatibilidad a través de modelos de trabajo flexible y a distancia, bajando tiempos de viaje y brindando más libertad al organizar la jornada. Estas circunstancias pueden elevar la alegría con el puesto y la dedicación del personal si se manejan correctamente. Según Eurofound (2024), los empleados que tienen más flexibilidad digital muestran grados mayores de contento y menor abandono por voluntad propia.

No obstante, el uso seguido de utilidades digitales también puede causar repercusiones desfavorables en el bienestar. Situaciones como la conexión excesiva, la complicación para apagar o el incremento de la labor mental pueden ocasionar tensión, agotamiento tecnológico y asuntos de salud psíquica. En esta situación, la administración de activos humanos debe incluir normas concretas enfocadas en resguardar el bienestar del trabajador, como la facultad de no estar conectado, la pauta de horarios y el fomento de espacios laborales sanos.

La función del sector de Recursos Humanos resulta fundamental en esta área, puesto que debe idear planes que armonicen la eficiencia y el bienestar. La aplicación de programas de ayuda emocional, instrucción sobre cómo usar el tiempo y conducción sensible ayudan a reducir los riesgos vinculados a la digitalización. Compañías que unen el bienestar digital dentro de su plan de activos humanos consiguen optimizar el ambiente de trabajo e incrementar la lealtad de sus trabajadores.

En resumen, el bienestar en el trabajo se ha tornado un aspecto fundamental de la administración del talento en la era digital. Las empresas que dejan de lado esta faceta corren peligro de empeorar la actuación y la dedicación de sus grupos, mientras que las que la incluyen de manera planificada aumentan su rivalidad y perdurabilidad a futuro.

3.8 El papel de la gestión del talento en la sostenibilidad y el largo plazo de las organizaciones

La administración del talento en la época digital no solo debe enfocarse a contestar las urgencias presentes del mercado, sino también a asegurar la permanencia de las empresas a futuro. En un entorno marcado por el cambio, la duda y la inestabilidad constante, las firmas requieren crear esquemas de manejo del talento que posibiliten su ajuste continuo sin comprometer su firmeza venidera.

Desde este punto de vista, el talento humano pasa a ser un componente principal para la estabilidad empresarial. La habilidad para aprender, crear y ajustarse a los nuevos sistemas resulta indispensable para conservar la rivalidad a través del tiempo. Las empresas que colocan fondos de forma continua en la mejora de sus colaboradores no solo aumentan su rendimiento actual, sino que también robustecen su capacidad de respuesta ante alteraciones técnicas, financieras y comunitarias.

La transformación digital ha potenciado el valor de incorporar la administración del talento dentro de la táctica general de la compañía. Las determinaciones relativas a la adopción de nuevas técnicas deben venir junto a directrices enfocadas a la capacitación, el confort y el estímulo de los trabajadores. Si no sucede esto, existe el peligro de producir faltas de equilibrio que afecten desfavorablemente el ambiente de trabajo y el traspaso del saber interno.

Igualmente, la administración del talento cumple una función significativa en la viabilidad social de las organizaciones. Impulsar la capacidad de ser empleable, la equidad de opciones y el avance laboral contribuye a crear entornos laborales más equitativos e inclusivos. En este aspecto, la digitalización puede convertirse en un entorno digital para optimizar la calidad del empleo, siempre que se maneje con sensatez y enfoque en los individuos.

Desde un punto de vista prolongado, las empresas que coordinan la evolución digital con una administración planificada del personal se encuentran más listas para encarar los desafíos venideros. La mezcla de avances, formación constante y dedicación del trabajador posibilita crear estructuras empresariales más adaptables, creativas y perdurables. Por tal motivo, la administración del personal en la época electrónica debe

verse como un desembolso crucial que supera las metas inmediatas y apoya la prosperidad estable de la institución.

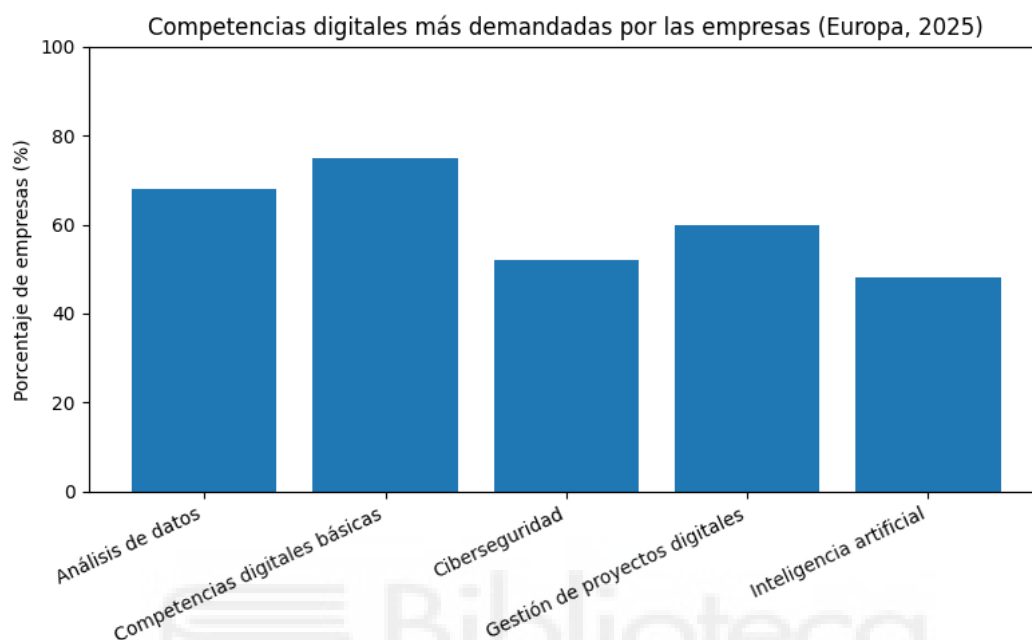


ILUSTRACIÓN 6. Competencias digitales más demandadas por las empresas (Europa, 2025)

Fuente: (LinkedIn Economic Graph, 2025).

Como se ve en la Ilustración 6, las compañías piden cada vez más destrezas vinculadas al estudio de datos y las destrezas electrónicas fundamentales, lo cual valida la exigencia de que la administración del talento incluya planes de enseñanza enfocados al progreso de aptitudes técnicas.

4. Impacto de la transformación digital en la gestión del talento

La transformación digital ha producido un efecto directo y fuerte en el modo que las organizaciones manejan a sus colaboradores. Más allá de la incorporación de nuevas herramientas tecnológicas, este suceso ha alterado las maneras de escoger, educar, valorar y estructurar las tareas, cambiando el rol del capital humano dentro del negocio. En este

marco, la administración del talento encara el desafío de unir instrumentos virtuales sin olvidar la atención a la persona que es clave para el correcto desarrollo de las empresas.

4.1 Digitalización de los procesos de selección, formación y evaluación

Uno de los campos donde el cambio digital ha influido mucho es en las maneras de seleccionar candidatos. Utilizar plataformas electrónicas y sistemas para seguir a los aspirantes (ATS) ha permitido a las empresas gestionar un mayor volumen de candidaturas de forma más eficiente. También, la inteligencia artificial se usa más para revisar hojas de vida, estudiar trayectorias laborales y encontrar habilidades esenciales, bajando las demoras de contratación y los costes que van unidos (LinkedIn Talent Solutions, 2024).

En el área de la enseñanza, la digitalización ha promovido el avance del estudio por internet y a la medida. Los sitios web de e-learning, las clases virtuales y los métodos de enseñanza basados en información dejan ajustar los temas a los requerimientos concretos de cada miembro del personal. Compañías como BBVA o Telefónica han puesto en marcha planes de enseñanza seguidos usando recursos digitales, haciendo más fácil mejorar siempre las capacidades en un entorno tecnológico dinámico.

Igualmente, los métodos para medir el rendimiento han mejorado por el estudio de datos. Las revisiones fijas de antes han sido reemplazadas por formas más constantes, donde la actuación se estudia usando marcadores claros y comentarios al momento. Esto posibilita gestionar a los talentos de forma más activa, si bien trae consigo dificultades ligadas al cuidado y el uso correcto de los datos.

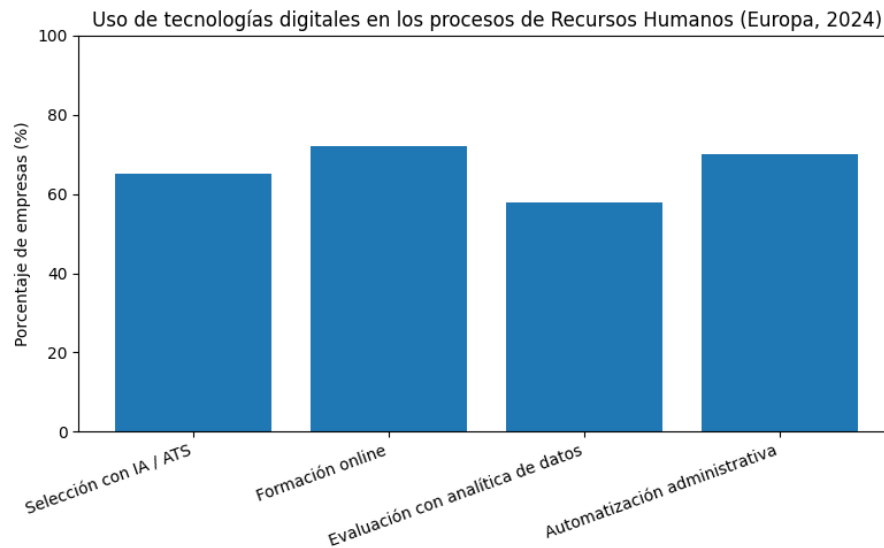


ILUSTRACIÓN 3. Uso de tecnologías digitales en los procesos de Recursos Humanos (Europa, 2024)

Fuente: (McKinsey, 2024).

Como se ve en la Ilustración 3, digitalizar cómo se eligen, entrenan y valoran a las personas es algo que hacen cada vez más las compañías europeas, sobresaliendo el empleo de webs de entrenamiento en línea y sistemas automáticos para gestionar el talento.

Muestra lo extendido que está el uso de herramientas digitales en las partes claves de Gestión de Personal de negocios en Europa. La información enseña una puesta en marcha muy alta en campos como el adiestramiento virtual y la mecanización de papeleo, diciendo que las empresas dan preferencia a aquellas zonas donde la digitalización genera rápidos en eficiencia y reducir costes.

Esta forma de implementar sugiere que los negocios usan la técnica como un auxiliar para dirigir el talento, sobre todo en labores rutinarias y de enseñanza. El hacerse común el e-learning responde al requerimiento de mejorar destrezas de forma continua en un entorno con cambios técnicos incesantes. También, el adiestramiento digital deja más flexibilidad y posibilidad de acceso, ayudando al autoaprendizaje de los trabajadores y eliminando trabas de ubicación.

En lo referente a escoger y evaluar al personal, el aceptar instrumentos digitales, si bien es notable, muestra cifras un poco más bajas. Esto puede deberse a la prudencia de las firmas al usar fórmulas matemáticas en trámites que afectan a la gente directamente. La obligación de asegurar la imparcialidad, la claridad y la justicia al decidir provoca que muchas empresas mezclen elementos virtuales con la participación de personas, eludiendo hacer totalmente automáticos estos procedimientos.

Desde un punto de vista estratégico, estos detalles muestran que la digitalización de los Recursos Humanos no sucede de manera uniforme, sino que se ajusta a objetivos empresariales y a juicios morales. La adecuada incorporación de estas herramientas dependerá de la aptitud de las compañías para balancear productividad y compromiso social.

4.2 Automatización y sustitución de tareas humanas: riesgos y oportunidades

La automatización de procesos a través de tecnologías digitales ha provocado una discusión importante sobre reemplazar labores humanas con máquinas. En bastantes áreas, los sistemas ya automatizados han tomado a su cargo tareas que se repiten y las administrativas, lo cual facilitó incrementar la eficiencia y mermer equivocaciones. No obstante, este suceso también ha causado inquietud entre la gente que trabaja por el posible cese de sus posiciones laborales.

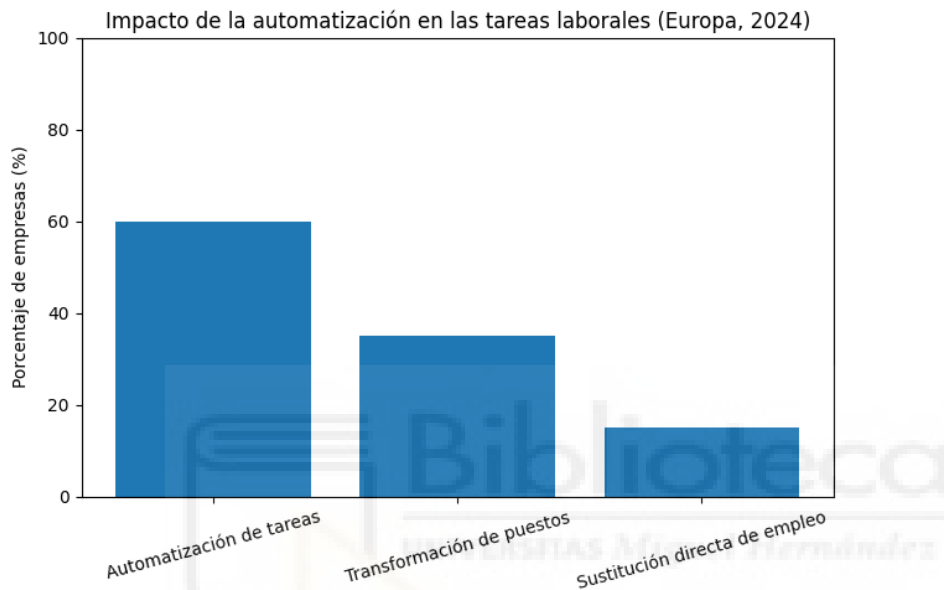
Desde un enfoque estratégico, la automatización no supone necesariamente la supresión del trabajo, sino un cambio en las funciones profesionales. De acuerdo con el Foro Económico Mundial (2024), si bien ciertos empleos se encaminan a extinguirse, aparecen nuevas labores vinculadas a vigilar la tecnología, analizar información y gestionar plataformas electrónicas. En este aspecto, la automatización brinda la posibilidad de liberar tiempo para tareas que añaden más valor, siempre y cuando las compañías inviertan en mejorar las capacidades de sus trabajadores.

El riesgo más grande se encuentra en aplicar la automatización sin tener un plan correcto para gestionar el talento humano. La ausencia de capacitación y de diálogo puede producir rechazo a las novedades y afectar negativamente el ambiente en el trabajo. Por tal motivo,

es crucial que las empresas respalden estos cambios con normas de crecimiento profesional y auxilio al personal.

ILUSTRACIÓN 4. Impacto de la automatización en las tareas laborales (Europa, 2024)

Fuente: (Foro Económico Mundial, 2024).



La automatización no significa necesariamente perder trabajos, sino un cambio en las actividades laborales, tal como se ve en la Ilustración 4. Muestra de qué modo las compañías ven el efecto de la automatización en las labores diarias. Los hechos demuestran que la automatización se enfoca sobre todo en labores que se repiten y que aportan poco valor, mientras que reemplazar puestos de trabajo directamente ocurre con menos frecuencia. Este hallazgo apoya la noción de que el cambio digital no anula el empleo siempre, sino que modifica su esencia.

Automatizar las labores de oficina y las operativas deja a los empleados enfocarse en labores más difíciles y originales, lo que podría elevar tanto la eficiencia como la satisfacción laboral. Sin embargo, este avance necesita que los empleados se ajusten continuamente, debiendo aprender nuevas habilidades para cumplir roles más específicos. En este aspecto, la enseñanza y la readaptación laboral pasan a ser puntos clave para asegurar un traspaso justo.

A pesar de todo, la automatización trae consigo peligros importantes. No invertir en instrucción o no tener un plan definido para gestionar la transformación puede causar inestabilidad laboral y oposición de quienes trabajan. Las firmas que no complementan la automatización con planes para potenciar el talento corren el peligro de empeorar el ambiente de trabajo y perder personal valioso.

Por lo tanto, la automatización debe verse como un proceso que requiere planificación y diálogo social. Su buen resultado no solo depende de la herramienta tecnológica usada, sino de qué tan bien pueda la empresa incluir a la gente en la novedad y darles opciones de crecer en su carrera.

4.3 Teletrabajo y flexibilidad laboral: ventajas y desafíos

La digitalización ha impulsado el crecimiento del trabajo remoto y de esquemas laborales adaptables, cambiando la estructura clásica del empleo. Utilizar herramientas digitales para conversar y cooperar ha dejado a muchas compañías seguir funcionando sin requerir presencia continua, además de abrir la puerta a profesionales de todo el mundo. Entre los beneficios claves del trabajo remoto sobresalen el mejor balance entre vida y trabajo, menores costes de funcionamiento y mayor libertad para el trabajador. Sin embargo, también presenta retos serios, como el problema para terminar la jornada, cómo supervisar la productividad a distancia o el peligro de sentirse solo en el ámbito profesional.

Considerando la administración del talento, estas estructuras demandan nuevos estilos de liderazgo apoyados en la fe, el diálogo claro y el enfoque en los logros. Las organizaciones que lograron ajustarse han creado directrices definidas para el trabajo mixto, uniendo la flexibilidad con métodos para monitorear y respaldar la salud del personal.

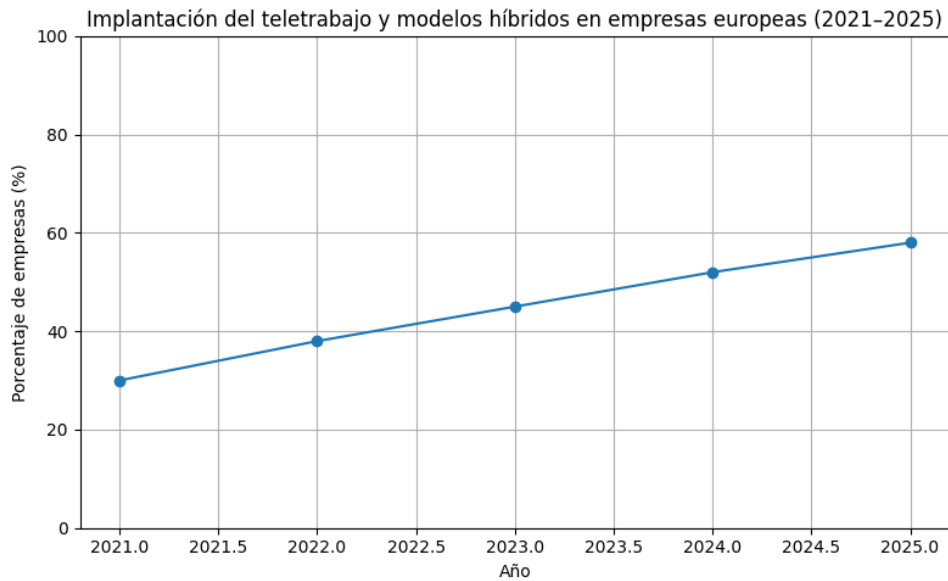


ILUSTRACIÓN 5. Implantación del teletrabajo y modelos híbridos en empresas europeas (2021–2025)

Fuente: (Eurostat, 2025).

Tal como puede verse en la Ilustración 5, el trabajo remoto y las formas mixtas pasaron de ser una acción temporal para establecerse como una costumbre corriente en bastantes empresas europeas.

Muestra el afianzamiento gradual del trabajo remoto y de las estructuras mixtas en las compañías europeas durante el tiempo 2021–2025. El avance constante refleja una modificación estructural en cómo se organiza la labor, motivada por el avance de sistemas digitales para conversar y cooperar.

El incremento del trabajo remoto ha generado resultados buenos tanto para las compañías como para quienes trabajan. Viéndolo desde lo administrativo, deja reducir costes de funcionamiento y extender la opción de encontrar personal cualificado sin fronteras físicas. Para los colaboradores, brinda más adaptabilidad y ayuda a equilibrar la vida propia con la laboral. No obstante, estas ventajas no llegan solas y dependen de una buena administración.

Entre los problemas mayores ligados al trabajo remoto sobresalen la complicación de conservar la unión de los grupos, cómo evaluar el desempeño a distancia y el peligro de sentirse solos en el ámbito laboral. La falta de encuentro cara a cara puede mermar la

comunicación informal y la sensación de formar parte, aspectos centrales para la implicación del trabajador. Por esta razón, muchas empresas prefieren esquemas mixtos que juntan la asistencia física y el quehacer a distancia.

Desde el ángulo de administrar a las personas, estos números resaltan la urgencia de crear distintos modos de liderazgo fundados en la credibilidad, la libertad y la focalización en metas. Las compañías que consiguen ajustar sus reglamentos de recursos humanos a estas nuevas formas de hacer son puestas en mejor situación para captar y conservar personal en un ambiente de trabajo cada vez más basado en tecnología.

4.4 Liderazgo digital y gestión del cambio

La transformación digital ha dejado clara la urgencia de tener un liderazgo ajustado a sistemas tecnológicos y cambiantes. El liderazgo digital se distingue por la habilidad de fomentar la novedad, administrar grupos variados y alentar una mentalidad de enseñanza constante. Los dirigentes ya no deben solamente efectuar resoluciones estratégicas, sino también funcionar como promotores de la modificación y guías en el empleo sensato de la tecnología.

La dirección del cambio se convierte en un componente fundamental para el éxito de la transformación digital. La oposición al cambio representa una de las barreras más grandes en estos procedimientos, sobre todo cuando los colaboradores ven la digitalización como un peligro. Una información transparente, la involucración de los empleados y la instrucción apropiada son aspectos cruciales para bajar esta oposición y apoyar la asimilación de métodos nuevos.

4.5 Retos éticos y humanos de la digitalización del trabajo

La aplicación extensa de tecnologías digitales en la administración del talento presenta importantes desafíos éticos.

La recolección y el examen de información personal, la aplicación de algoritmos en la elección de personal o la vigilancia del desempeño pueden afectar la privacidad y la igualdad de oportunidades si no se gestionan adecuadamente.

Aunado a esto, la digitalización puede producir disparidades entre empleados con distintas capacidades digitales.

Las organizaciones poseen el deber de asegurar una entrada justa a la capacitación y de fomentar ámbitos acogedores donde la tecnología sea un instrumento de ayuda y no de marginación.

Conforme a esto, la administración del talento en la etapa digital debe enfocarse en un balance entre eficacia tecnológica y consideración por el aspecto humano del quehacer. La moralidad, la claridad y la salud del trabajador deben integrar la planificación digital para confirmar un crecimiento duradero de las estructuras.

4.6 Impacto de la transformación digital en la cultura organizacional y el compromiso del empleado

La transformación digital impacta no solo en procesos y estructura organizativa, sino además tiene efecto directo sobre la cultura empresarial y el compromiso laboral de los trabajadores. La introducción de nuevas tecnologías cambia el modo en que las personas conversan, cooperan y se vinculan con la empresa, afectando aspectos como la confianza, la independencia y la intervención.

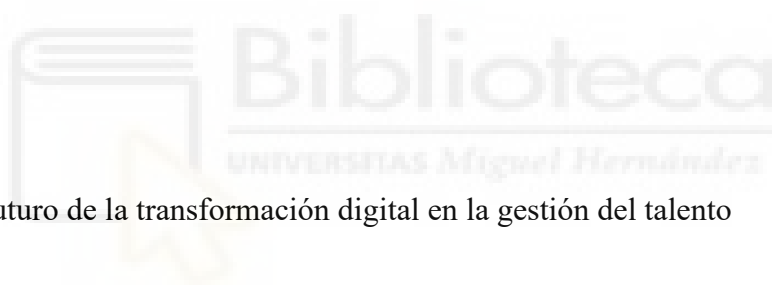
Las organizaciones que encaran la transformación digital con visión estratégica suelen fomentar ambientes laborales más francos y cooperativos. El empleo de recursos digitales ayuda al trabajo en grupo, a la transparencia informativa y a la colaboración activa de la plantilla en las determinaciones. Estos elementos ayudan a robustecer el compromiso empresarial, visto como la medida de afinidad del empleado con las metas y principios de la compañía.

No obstante, si la digitalización se aplica de forma precipitada o sin una adecuada gestión del cambio, puede ocasionar consecuencias desfavorables en el compromiso del personal.

La escasez de diálogo, la sensación de fiscalización exagerada o la duda frente al empleo de tecnologías nuevas pueden causar desánimo y rechazo al cambio. Sobre este tema, la cultura corporativa opera como un componente esencial que puede ayudar o estorbar el éxito de la transformación digital.

La función de la dirección resulta particularmente importante en este escenario. Los guías deben impulsar un ambiente fundado en la confianza y la instrucción, respaldando a los colaboradores durante el periodo de ajuste tecnológico. La armonía entre el planteamiento estratégico y las rutinas empresariales fortalece la fiabilidad del mando y promueve la implicación del capital humano.

En resumen, la transformación digital y la cultura organizacional se encuentran muy ligadas. Las compañías que incorporan la digitalización dentro de una cultura enfocada en la gente consiguen mayores grados de involucramiento y desempeño, mientras que aquellas que ignoran esta faceta humana podrían ver afectados los logros de su plan digital.



4.7 Impacto futuro de la transformación digital en la gestión del talento

La tecnología avanza continuamente y, más allá de tener impactos incrementales en el tiempo, se espera que la transformación digital siga teniendo un impacto creciente en la gestión del talento, por lo menos en los próximos años. La interiorización progresiva de tecnologías como la inteligencia artificial, la automatización de procesos, la analítica predictiva y el data mining permitirán a las organizaciones prever o anticiparse a las necesidades y tomar decisiones que atañen a las diversas áreas de gestión del talento.

También se espera que la gestión del talento avance hacia un rol más proactivo y estratégico. Las áreas de recursos humanos dejarán de responder a solicitudes puntuales o a ofertas de mercado atribuibles a un contexto específico, para pasar a anticipar necesidades de competencias críticas antes incluso de que se conviertan en un cuello de botella. Para ello, tendrán que alinearse en mayor medida las estrategias de la organización con los planes de talento.

Además, se prevé que la personalización de la propuesta y experiencia del trabajador cobre mayor protagonismo. La explotación de datos masivos permitirá diseñar trayectorias profesionales particularizadas para cada empleado según sus skills e intereses particulares, así como sus objetivos planteados. Esto beneficiará tanto su desarrollo individual como el compromiso organizacional. Ahora bien, cuestiones específicas relacionadas con el acceso a esos datos y su uso ético suscitarán nuevas reflexiones sobre asuntos vinculados con la privacidad o propiedad intelectual.

Por otro lado, es previsible que la transformación digital siga dando lugar a nuevos modelos laborales. Se extenderán los esquemas híbridos y colaborativos que harán necesario plantear una gestión del talento diferente en equipos cada vez más globales (teletrabajo), matriciales hacia el trabajo en equipos virtuales (teams) y con colaboraciones más internacionales. Por ende, se requerirán nuevas competencias para gestionar el trabajo digitalizado (comunicarse e influir virtualmente; liderar equipos digitales).

En resumen, se espera que el impacto futuro de la transformación digital en la gestión del talento esté orientado hacia una dualidad entre avance tecnológico y humanización. Las organizaciones que consigan combinar ambos aspectos estarán mejor preparadas para responder a los retos del entorno y asegurar su competitividad en el tiempo.

5. Estrategias empresariales para adaptar la gestión del talento al entorno digital

Adaptar cómo manejamos el talento al mundo digital es clave para las empresas hoy en día. La tecnología cambia muy rápido y las formas de trabajar también, por lo tanto, las empresas deben pensar en cómo integrar la digitalización sin descuidar el factor humano. No es solo implementar herramientas digitales, sino crear reglas que ayuden a que la gente aprenda siempre, invente cosas nuevas y quiera quedarse en la empresa.

5.1 Políticas de formación y desarrollo continuo

La primera medida estratégica de respuesta a la transformación digital es el aumento de la inversión en formación y desarrollo profesional. La obsolescencia de competencias se ha acelerado y las empresas deben integrar la formación continua como parte de su cultura. Las herramientas de formación digital -plataformas de e-learning, cursos adaptados a cada persona, programas específicos de reskilling y upskilling, etc.- permiten realizar acciones formativas para actualizar conocimiento y habilidades para ocupar nuevos roles en el organigrama profesional. Según el estudio: “No hay transformación digital sin transformación cultural 2021” de McKinsey & Company. Empresas del Ibex 35 como BBVA o Telefónica han creado academias digitales internas, donde facilitan itinerarios formativos a sus trabajadores ajustados a las necesidades del negocio y alineados a los deseos del propio trabajador. Una forma más de mejorar la empleabilidad interna o, por si fuera poco, incrementar el compromiso y motivación del talento. Según el Foro Económico Mundial (2024) las organizaciones que invierten de forma sistemática en formación son las que menos sufren los efectos adversos que la automatización genera sobre el empleo.



Tal y como se muestra en la Ilustración 7, la formación digital continua y los programas de reskilling se han consolidado como las estrategias más utilizadas por las empresas para adaptar la gestión del talento al entorno digital.

5. 2 Impulso de la cultura digital y la creatividad

La manera de ser de la organización impacta fuertemente al adoptar la transformación digital, pues aquellos esquemas de cooperación, abiertos a modificar e innovar, consiguen aplicar mejor la técnica digital. Para aliviar este proceso de cambio, son requeridos los siguientes principios: probar, aceptar fallos y dar poder a los trabajadores para involucrarse siempre en perfeccionar tareas.

La dirección resulta esencial para crear una cultura de empresa dispuesta a la transformación digital. Los jefes necesitan actuar como promotores del cambio corporativo o como orientadores intermedios. Para lograr esto, es crucial que, mediante el diálogo, establezcan seguridad entre sus subordinados para emprender el paso a los recursos digitales. Firmas como Inditex han escogido esquemas de trabajo más unidos y rápidos usando herramientas digitales que promueven la labor en grupos con varias aptitudes organizados e impulsan la invención constante.

5. 3 Captación y permanencia del talento digital

El ámbito del trabajo se ha **vuelto** más disputado al buscar y conservar personal con destrezas digitales. Las compañías compiten no solo por las remuneraciones, sino también por otros aspectos como la propuesta de ventajas, adaptabilidad del empleo, ascenso en la carrera u objetivo empresarial. La creación de sistemas mixtos de **tarea** flexibles, programas de carrera individuales y ámbitos digitales efectivos han pasado a ser elementos distintivos.

Además, la vivencia del empleado resulta cada vez más importante para atraer y conservar el talento digital. Las organizaciones que exhiben una aplicación eficaz de los instrumentos digitales para optimizar el intercambio interno y la respuesta entre compañeros acerca del aprecio del rendimiento y salud laboral crean niveles superiores de adhesión. Conforme a LinkedIn (2024), las empresas que sustentan un plan definido de imagen de marca digital empleadora sufren menor reemplazo voluntario.

5. 4 Balance entre la herramienta y el aspecto humano

Aunque la digitalización aporta cosas positivas, las compañías deben evitar depender excesivamente de la tecnología dejando de lado su capital humano. Administrar bien al personal en este periodo digital implica hallar un equilibrio entre utilizar la tecnología para agilizar procesos y asegurar la satisfacción de los trabajadores. La automatización y el estudio de datos tienen que facilitar mejores decisiones, pero sin suplantar el juicio humano. Es fundamental establecer normas éticas definidas al utilizar herramientas digitales, especialmente al contratar o al valorar el desempeño laboral. La claridad, la protección de la intimidad y la igualdad de posibilidades deben formar parte del plan digital corporativo. Las organizaciones que implementan esto consiguen mayor lealtad de sus colaboradores y fortalecen su reputación.

5. 5 Estrategias de adaptación digital en pequeñas y medianas empresas (PYMES)

La transformación digital no es exclusiva de las grandes compañías; también representa un desafío para las pequeñas y medianas empresas (PYMES), vitales para la economía. A diferencia de las firmas grandes, las PYMES habitualmente carecen de abundantes recursos, ya sean fondos o personal, lo cual dificulta implementar tácticas digitales elaboradas. Sin embargo, adoptar la adopción de tecnologías digitales resulta esencial para mantener la competitividad y evitar la salida del mercado.

Para las PYMES, gestionar adecuadamente a su equipo en el entorno digital exige ser flexibles y enfocarse en lo práctico. Generalmente prefieren digitalizarse por etapas, comenzando con aquello donde la tecnología puede ofrecer mayor apoyo sin generar grandes gastos. Lo más frecuente es implementar herramientas digitales para la organización interna, ofrecer formación virtual a los empleados y usar canales digitales para optimizar el trato con clientes y proveedores. La formación del personal es bastante importante.

Como las PYMES no siempre tienen fondos para contratar especialistas, es vital destinar recursos a que los trabajadores adquieran saberes digitales. Los talleres internos, el estudio personal y colaborar con otras empresas pueden lograr que los colaboradores estén más listos y cambien a métodos nuevos. Esto no solo reduce costes, sino que también logra que los empleados se sientan más cómodos y deseen permanecer.

En las PYMES, es ventajoso que el equipo sepa realizar muchas cosas. A diferencia de las empresas grandes, donde cada persona cumple una función definida, en las PYMES los trabajadores suelen tener varias labores distintas. Esto puede ser de utilidad durante la transición digital, pues promueve la adquisición de destrezas diversas y la acomodación a nuevas responsabilidades. Por ello, es positivo que la compañía impulse ser adaptable mediante esquemas de crecimiento laboral que permitan flexibilidad. Las PYMES también pueden enfrentar dificultades al digitalizarse. Si no existe una buena organización, si carecen de instrucción o si se produce resistencia al cambio, las propuestas digitales podrían fracasar. Por esa razón, resulta esencial que los directivos del negocio participen activamente. Los líderes deben promover mayor uso de sistemas digitales, hablar claramente y respaldar al personal durante la modificación.

En resumen, para que las PYMES preparen a su personal al ámbito digital, requieren de estrategias ajustadas a su contexto. Unir la enseñanza constante, el uso correcto de la tecnología y tener líderes accesibles ayuda a estos negocios a sacar provecho de las opciones digitales sin comprometer sus operaciones. De esta forma, las PYMES logran ser más capaces y garantizar su sostenibilidad en un entorno empresarial en proceso de digitalización.

6. Conclusiones

La transformación digital ya se ha consolidado y está modificando cómo operan los negocios, principalmente, cómo gestionan a sus empleados. En este **estudio**, observamos que la digitalización supera el mero hecho de introducir tecnología nueva; abarca una modificación profunda en nuestras labores, en la cultura corporativa y en la función de cada individuo.

En primer lugar, al examinar la teoría, advertimos que la transformación digital alcanza toda sección de la organización, siendo recursos humanos una de las más impactadas. La automatización, la inteligencia artificial y la gestión de información han alterado cómo elegimos, formamos y valoramos al personal, logrando todo más rápido y flexible. Sin embargo, también existen dificultades con la confidencialidad, la moral y cómo gestionar estas variaciones. Adicionalmente, al investigar el talento en esta etapa electrónica, hallamos que las destrezas más requeridas son una combinación de aptitudes técnicas y destrezas interpersonales, como el aprendizaje continuo, el razonamiento crítico y la adaptación a sucesos futuros. En este aspecto, el capital humano es lo que otorga ventaja a una organización, sobre todo cuando la tecnología pasa a ser más accesible.

Por otra parte, se ha demostrado que la transformación digital no impacta de manera uniforme en todas partes. Algunas compañías han digitalizado sus procesos rápidamente y han incorporado estilos laborales maleables, pero otras tienen problemas con la mentalidad interna o porque el personal rechaza las innovaciones. Esto subraya la necesidad de que los directivos promuevan la transformación digital y del papel fundamental del área de Recursos Humanos.

Con respecto a las tácticas, llegamos a la conclusión de que desarrollar programas de formación continua, fomentar una mentalidad digital y captar y conservar personal digital resultan vitales para gestionar correctamente a la plantilla. Las organizaciones que destinan fondos al progreso de sus trabajadores y armonizan la informática con el aspecto humano están más listas para afrontar las dificultades de la digitalización y garantizar su porvenir.

Por último, este análisis destaca que la transformación digital no es la meta definitiva, sino una forma de aumentar la productividad y optimizar la calidad de vida de las personas. El éxito dependerá de que las organizaciones incorporen la tecnología con

sensatez, poniendo al capital humano como prioridad. Como limitación del estudio, cabe señalar que este estudio se ha basado en principios y exámenes de datos ya publicados, sin efectuar un trabajo propio. En un futuro próximo, sería útil realizar sondeos o **charlas** con profesionales de recursos humanos y observar de qué forma la conversión digital afecta a distintos sectores.

7. Bibliografía

Accenture. (2023). *Technology vision 2023: When atoms meet bits*. Accenture. <https://www.accenture.com/us-en/insights/technology/technology-trends-2023>

Becker, B. E., & Huselid, M. A. (1998). High performance work systems and firm performance: The role of human resource management. *Academy of Management Journal*, 41(1), 8–29.

Bersin, J. (2019). *HR technology disruptions for 2020*. Deloitte Insights.

Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). *The second machine age: Work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies*. W. W. Norton & Company. <https://wwnorton.com/books/The-Second-Machine-Age/>

Cascio, W. F., & Montealegre, R. (2016). How technology is changing work and organizations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 3, 349–375.

Comisión Europea. (2022). *Digital economy and society index (DESI) 2022*. Publications Office of the European Union. <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/desi>

Comisión Europea. (2024). *Employment and social developments in Europe*. Publications Office of the European Union.

Deloitte. (2023). *Global human capital trends 2023*. Deloitte Insights.

Deloitte. (2025). *Human capital trends in Europe*. Deloitte Insights.

Eurofound. (2023). *Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age*. Publications Office of the European Union.

Eurofound. (2024). *Working conditions in a digital age*. Publications Office of the European Union.

Eurostat. (2023). *Digital skills statistics*. European Commission.

Foro Económico Mundial. (2023). *The future of jobs report 2023*. World Economic Forum.

<https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2023/>

Foro Económico Mundial. (2024). *Global talent competitiveness report*. World Economic Forum.

Gartner. (2022). *Top strategic technology trends*. Gartner Research.

Harvard Business Review. (2020). Managing the workforce of the future. *Harvard Business Review*, 98(3), 40–49.

Harvard Business Review. (2022). The digital transformation of human resources. *Harvard Business Review*, 100(4), 58–67.

Kane, G. C., Palmer, D., Phillips, A. N., Kiron, D., & Buckley, N. (2015). Strategy, not technology, drives digital transformation. *MIT Sloan Management Review*.
<https://sloanreview.mit.edu/projects/strategy-drives-digital-transformation/>

LinkedIn Economic Graph. (2025). *Global skills trends report*. LinkedIn Corporation.
<https://economicgraph.linkedin.com/research/global-skills-trends>

McKinsey & Company. (2021). *The future of work after COVID-19*. McKinsey Global Institute.

<https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work>

McKinsey & Company. (2023). *Human capital at work: The value of experience*.

OECD. (2021). *Skills outlook 2021: Learning for life*. OECD Publishing.

OECD. (2023). *Artificial intelligence and the future of work*. OECD Publishing.

PwC. (2022). *Workforce of the future: The competing forces shaping 2030*. PwC Research.

PwC. (2024). *Global workforce hopes and fears survey*. PwC Research.
<https://www.pwc.com/gx/en/issues/workforce/hopes-and-fears.html>

Ulrich, D. (1997). *Human resource champions*. Harvard Business School Press.

Ulrich, D., Younger, J., Brockbank, W., & Ulrich, M. (2012). *HR from the outside in*. McGraw-Hill.

Ulrich, D., & Smallwood, N. (2019). *Leadership code: Five rules to lead by*. Harvard Business Review Press.

IMD World Competitiveness Center. (2024). *World talent ranking 2024*. IMD.
<https://www.imd.org/centers/world-competitiveness-center/rankings/world-talent-ranking/>

LinkedIn Talent Solutions. (2024). *Global recruiting trends*. LinkedIn Corporation.
<https://business.linkedin.com/talent-solutions/resources/talent-strategy>

Westerman, G., Bonnet, D., & McAfee, A. (2014). *Leading digital: Turning technology into business transformation*. Harvard Business Review Press.

Organización Internacional del Trabajo. (2024). *Global employment trends*. OIT. <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-employment-trends/lang-es/index.htm>

World Bank. (2022). *World development report: Digital dividends*. World Bank Publications.

<https://www.worldbank.org/en/publication/wdr2016>

8. ANEXOS

ANEXO A. Principales conclusiones de los informes internacionales sobre transformación digital y talento

Este anexo recoge lo más importante de informes internacionales sobre cómo la transformación digital afecta al talento:

Foro Económico Mundial (2023, 2024):

Según este foro, la transformación digital está cambiando el trabajo en gran medida. Muchos trabajos van a cambiar porque ahora tenemos automatización e inteligencia artificial. Pero no es que vayamos a perder empleo, sino que las tareas y las habilidades que necesitamos serán otras. Se afirma que es importante saber pensar, aprender cosas y adaptarse a los cambios. Por eso, la gestión del talento debe enseñar habilidades mezclando lo técnico con lo humano.

McKinsey & Company (2023, 2024):

Para McKinsey, el personal es lo más importante. Empresas que juntan la digitalización con la gestión del talento sacan mejores resultados en productividad, innovación y si tienen problemas, se recuperan antes. La automatización hace las tareas repetitivas, así que los empleados tienen tiempo para cosas más importantes. Pero es necesario invertir en la formación del personal para que no se quede atrás.

OECD (2021, 2023):

La OECD piensa que la digitalización es buena, pero también es un reto. Crea trabajos y mejora la eficiencia, pero puede haber más desigualdades si no se invierte en formación. Por eso, empresas, escuelas y gobiernos deben trabajar juntos para que la digitalización sea para todos.

Deloitte (2023, 2025): Tendencias en capital humano y transformación digital:

Deloitte dice que la transformación digital ha cambiado el papel de la gente en las empresas. No vale con implementar tecnología, se debe pensar en las personas para que la digitalización funcione bien. Lo importante es crear empresas que se basen en las habilidades del personal, no en puestos fijos. Así es más fácil adaptarse a los cambios. La gestión del talento debe buscar esas habilidades importantes y animar a los trabajadores a aprender siempre. Se afirma que los jefes son importantes. Deben saber qué hacer en momentos de incertidumbre, animar a los empleados a tener ideas nuevas y dar confianza. Si los jefes no se adaptan, la transformación puede fallar. Por último, dice que el bienestar y la experiencia de la mano de obra son importantes. La digitalización debe mejorar las condiciones de trabajo, no solo aumentar la productividad. Empresas que juntan tecnología con gestión humana del talento tienen mejores resultados a largo plazo.

Banco Mundial (2022): Digitalización y desarrollo del capital humano:

El Banco Mundial afirma que la digitalización contribuye al crecimiento económico y a la sociedad, pero el capital humano es importante para usar la tecnología. La digitalización puede aumentar la productividad y crear trabajos, si se invierte en educación y formación. También afirma que, si los individuos no saben usar la tecnología, puede haber más desigualdades. Por ello, es necesario apoyar a las personas en la adquisición de estas competencias y facilitar su inserción laboral, sobre todo a las que lo tienen más difícil. Las empresas deben ayudar a formar a sus empleados, trabajar con las escuelas y animar al público a aprender siempre. Así, la transformación digital ayuda a que todos crezcamos juntos.

ANEXO B. Herramientas digitales aplicadas a la gestión del talento

Para gestionar al personal con tecnología, existen varias herramientas que facilitan la vida en recursos humanos y te ayudan a tomar mejores decisiones. Aquí van algunas que se usan mucho:

Sistemas para encontrar gente (ATS):

Los ATS hacen automático el proceso de buscar personal. Publican la oferta de empleo y revisan los currículums de forma muy rápida. Esto hace que la selección sea más veloz, ahorra tiempo y le da una ayuda a Recursos Humanos. Ojo, siempre es bueno que alguien revise los resultados para evitar errores o favoritismos.

Plataformas para aprender en línea (LMS):

Los LMS crean cursos en línea hechos a la medida de cada uno. Así, cada empleado aprende a su ritmo y se puede ver cómo va avanzando. Esto resulta especialmente relevante cuando la empresa se encuentra en un proceso de transformación digital.

Análisis de datos para Recursos Humanos (HR Analytics):

Analizar datos te ayuda a ver cómo van tus empleados, cuántos se marchan, qué tan contentos están, etc. Con esta información, puedes tomar decisiones pensando en el futuro y gestionar al personal de manera más justa y con datos reales.

Inteligencia artificial para el talento humano:

Cada vez se usa más la inteligencia artificial para elegir personal, examinar cómo trabaja y darle cursos hechos a la medida. Esto puede acelerar las cosas, pero se debe tener cuidado con la privacidad y ser transparentes.

Plataformas completas para gestionar el talento:

Estas plataformas juntan todo lo que hace recursos humanos en un mismo lugar, lo que ayuda a tener todo organizado y analizar la información. Empresas como SAP SuccessFactors, Workday o Oracle HCM Cloud las usan para seleccionar, entrenar, evaluar y planear el futuro de sus empleados. Usar estas plataformas ayuda a que todo funcione mejor y a tener datos para decidir bien. Pero es necesario planificar cómo se van a usar y enseñarles a los empleados para que las comprendan adecuadamente y las aprovechen al máximo.

Herramientas digitales para que los empleados estén contentos y que se sientan parte del equipo:

Existen herramientas para saber qué tan comprometidos están los empleados, como Qualtrics, Culture Amp o Glint. Con estas plataformas, les preguntas cómo se sienten, se analiza el ambiente laboral y se ve qué se puede mejorar para que estén más contentos. Esto ayuda un montón cuando las personas trabajan desde casa o algunos días sí y otros no, porque no existe tanto contacto directo entre los jefes y los empleados. Así puedes gestionar al personal estando más cerca y escuchándolos.

Herramientas para buscar gente en internet y que la empresa se vea bien:

Las plataformas para buscar candidatos en internet, como LinkedIn Recruiter o Indeed, son importantísimas para encontrar buen personal. Estas herramientas ayudan a que más individuos vean las ofertas de empleo y a mostrar cómo es la empresa, para que los posibles empleados vean su cultura y sus valores.

ANEXO C. Relación y clasificación de las ilustraciones del trabajo

En este anexo se presenta una relación de las ilustraciones incluidas en el trabajo, con el objetivo de facilitar su consulta y ofrecer una visión global de los elementos gráficos utilizados.

- **Ilustración 1.** Nivel de adopción de tecnologías digitales por sectores económicos.
- **Ilustración 2.** Evolución de las empresas con cultura digital avanzada (2021–2025).
- **Ilustración 3.** Uso de tecnologías digitales en los procesos de Recursos Humanos.
- **Ilustración 4.** Impacto de la automatización en las tareas laborales.
- **Ilustración 5.** Implantación del teletrabajo y modelos híbridos.
- **Ilustración 6.** Competencias digitales más demandadas por las empresas.
- **Ilustración 7.** Estrategias digitales en la gestión del talento.

ANEXO D. Glosario de términos clave de la transformación digital y la gestión del talento

Automatización:

Se refiere a cuando usamos tecnología para hacer tareas sin que las personas tengan que intervenir directamente. En Recursos Humanos, sobre todo sirve para trámites y cosas repetitivas, así se trabaja mejor y se producen menos errores.

Big Data:

Son técnicas para gestionar y analizar una gran cantidad de información muy variada y que cambia rápido. En Recursos Humanos, ayuda a ver cómo rinden los empleados, si se van mucho o si están contentos, para así tomar mejores decisiones.

Cultura digital:

Son las ideas y costumbres que hacen que los empleados utilicen bien la tecnología en el trabajo. Si existe una buena cultura digital, se innova más, se trabaja mejor en equipo y se aceptan los cambios, lo que ayuda a la transformación digital.

Employer branding:

Es lo que se hace para que la gente vea a la empresa como un buen sitio para trabajar. En internet, se usan redes sociales y plataformas online para atraer a personas con talento, sobre todo a las que saben de tecnología.

Gestión del cambio:

Es cuando una empresa planea cómo va a cambiar su forma de trabajar o las herramientas que usa. En la transformación digital, es clave para que los empleados no se resistan y usen bien las nuevas tecnologías.

HR Analytics:

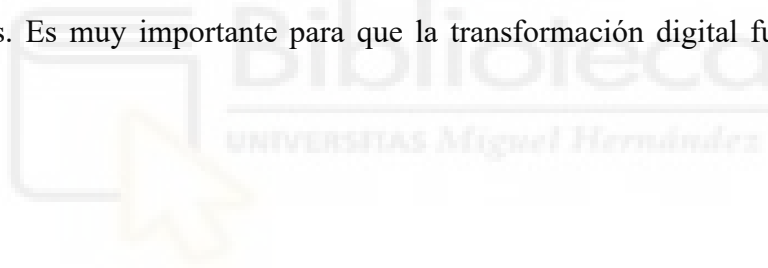
Es usar técnicas para analizar datos en Recursos Humanos y así tomar mejores decisiones. Permite analizar la rotación del personal, su desempeño y sus necesidades de formación.

Inteligencia artificial (IA):

Hace referencia a cuando los ordenadores hacen cosas que normalmente harían las personas, como aprender o tomar decisiones. En Recursos Humanos, la IA se usa para elegir individuos, evaluarlos y preparar cursos a medida.

Liderazgo digital:

Significa saber dirigir equipos usando la tecnología, animar a innovar y dar confianza a los empleados. Es muy importante para que la transformación digital funcione en las empresas.



Reskilling:

Se produce cuando los empleados aprenden nuevas habilidades para hacer trabajos diferentes. Es importante para que la automatización no deje a nadie sin trabajo y para que los empleados sigan siendo útiles.

Teletrabajo:

Significa a trabajar desde fuera de la oficina, usando ordenadores y programas para comunicarse. Se ha vuelto muy común en muchas empresas gracias a la tecnología.

Transformación digital:

Ocurre cuando una empresa introduce la tecnología en todo lo que hace, cambiando cómo trabaja y cómo gana dinero. No solo es cambiar la tecnología, sino también la forma de pensar y de organizarse.

Upskilling:

Se manifiesta cuando los empleados mejoran sus habilidades para adaptarse a lo que pide su trabajo. Se trata de mejorar tanto las habilidades técnicas como las de comunicación en un mundo que cambia constantemente.

Experiencia del empleado:

Hace referencia a todo lo que un empleado siente y vive en su trabajo. En el mundo digital, influye la tecnología que se usa, la flexibilidad para trabajar y las oportunidades para aprender. Todo esto ayuda a entender mejor cómo la transformación digital afecta a la gestión del talento.

