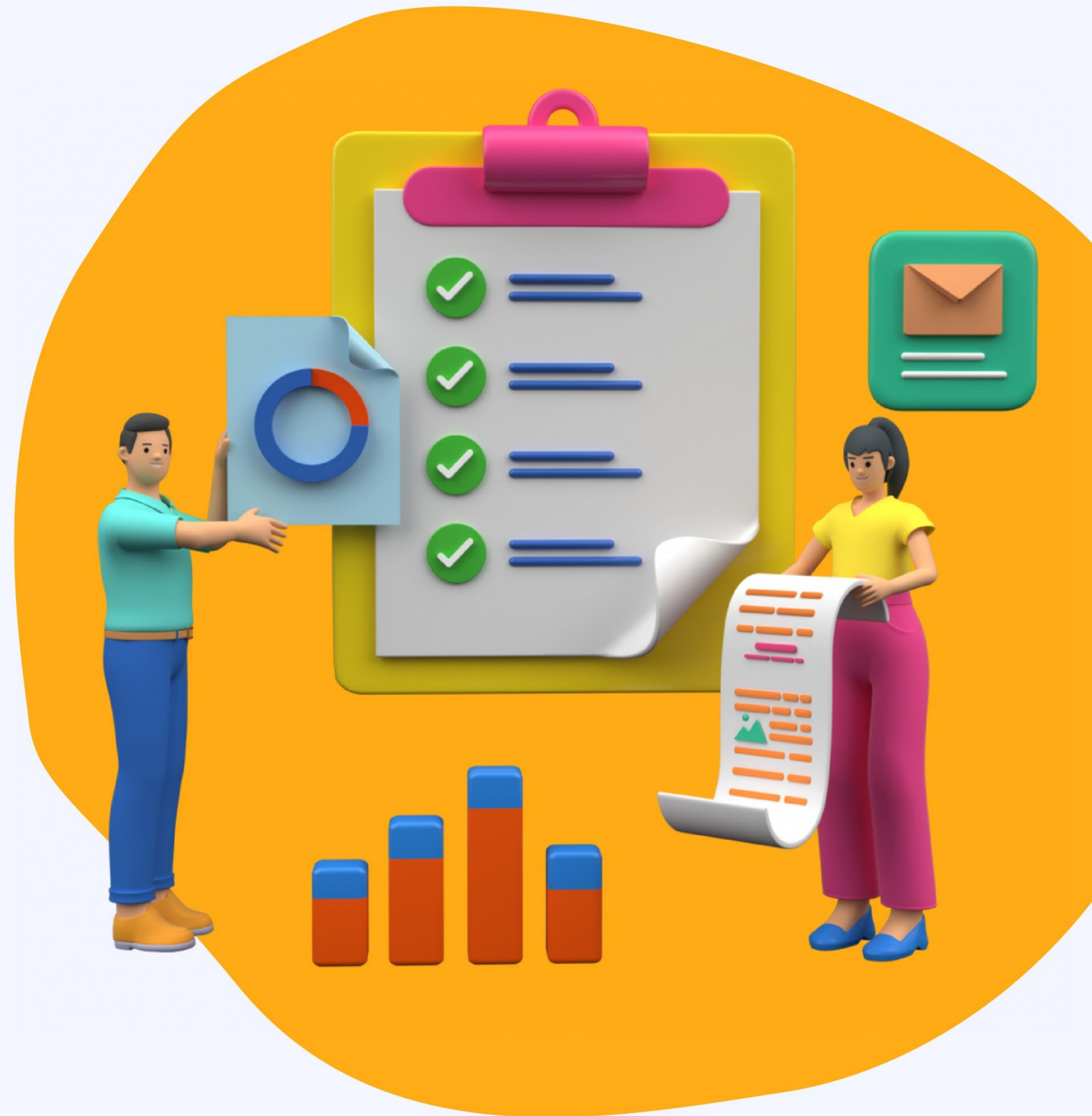


Propuesta para el desarrollo de habilidades digitales a través de una estrategia de reverse mentoring para cargos del área de manufactura de la empresa Clorox de Colombia.



Tabla contenido

- 1 Presentación integrantes y nombre del Working paper.
- 2 Exploracion Interna (Primer Insight.)
- 3 Investigacion Exploratoria Externa (Conceptos Teóricos).
- 4 Diagnostico
Resultados de la encuesta
- 5 Objetivos
- 6 Propuesta
- 7 Conclusiones y recomendaciones



Primer Insight

(Exploratoria Interna - Observación)



Se identifica inicialmente la necesidad a través de:

- 1 Observación del Líder de Gestión Humana.
(HRBP)
- 2 Solicitud previa de los colaboradores de Clorox hacia Gestión Humana.

Los colaboradores manifestaron los inconvenientes presentados al utilizar las herramientas tecnológicas corporativas.

Investigación Exploratoria Externa

Fuentes Secundarias



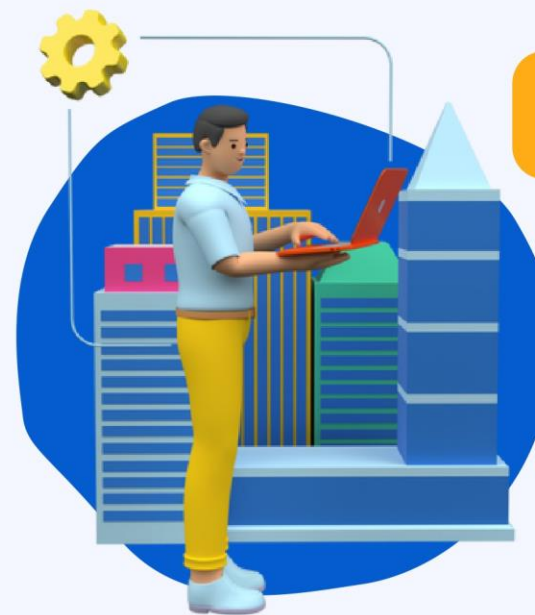
- Revistas
- Libros
- Modelos y Artículos

Revisión de Cifras en:

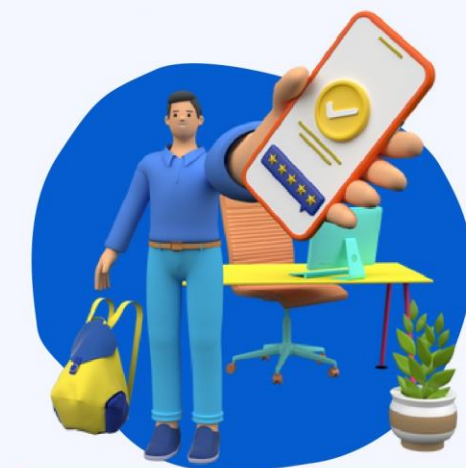
DANE



ANDI



World Economic
Forum



Transformación Digital

Integración de tecnología digital en todas las áreas de una empresa, Implicando un cambio en la mentalidad de los directivos y los colaboradores de las organizaciones.

La transformación digital ayuda a una organización a seguir el ritmo de los cambios de la tecnología, manteniendolas en el futuro.

Beneficios

- Mejora en la toma de decisiones.
- Simplificación considerable de las relaciones entre los empleados.
- Agilidad de los procesos e incremento de la productividad del personal.
- Descentralización del puesto de trabajo.
- Retención del talento.
- Impulsa la cultura de la innovación en la empresa.
- Eficiencia de los procesos en las organizaciones.
- Contribuye el trabajo colaborativo y la comunicación interna.

Retos

- Anticiparse a los cambios.
- Resistencia a los cambios.
- Cambio en la cultura organizacional.
- Crear propuesta de valor.
- Preparación al personal en nuevas competencias (Curva de aprendizaje)





Competencias Digitales

1. Conjunto de habilidades, conocimientos, estrategias y actitudes que un profesional de cualquier organización debe desarrollar.
2. Son competencias que facilitan el uso de los dispositivos digitales.
 - Aplicaciones de la comunicación.
 - Redes para acceder a la información.

Tener competencias digitales significa, a grandes rasgos, utilizar, integrar y aprovechar distintas herramientas para facilitar y agilizar el trabajo en las organizaciones.



Competencias digitales claves

Conocimiento Digital.

Se espera que un empleado sea capaz de **usar eficientemente las herramientas digitales de la compañía**, emplear recursos digitales propios de la profesión del contratado, comprender la modalidad de los nuevos medios de comunicación, ser creativo y estar a la vanguardia digital.

Trabajo colaborativo virtual

Se refiere a la capacidad de **utilizar herramientas para desarrollar trabajo asíncrono o remoto en equipo**. Por ejemplo: documentos en la nube, edición colaborativa de archivos en tiempo real, calendarios de tareas y plataformas de gestión.

Comunicación Digital.

Una persona con competencias de comunicación en la era digital **sabe distinguir cuándo un mensaje puede ser enviado por WhatsApp y cuándo lo más adecuado es enviar un correo institucional formal**, ETC.

Gestión Del Información.

Implica, entre otras cosas, saber navegar en internet, cómo y dónde **buscar recursos, productos y servicios**.

Liderazgo digital

Significa ser capaces de gestionar una identidad virtual, personal o empresarial, con gran visibilidad y aprobación entre los grupos de interés, a partir de la creación y la interacción correcta en redes sociales.

Visión Estratégica.

El colaborador es capaz de proyectar cómo las herramientas digitales ayudan a lograr que la organización sea más eficiente. Además, puede **identificar nuevas oportunidades de negocio relacionadas con la innovación tecnológica**.



Rol del profesional GH en los procesos de transformación digital

El profesional de gestión humana debe contar con una visión de negocio clara, liderazgo, capacidad de gestionar relaciones y capaz de impulsar en la organización la transformación digital.



Impulsar la transformación.

Identificar y captar nuevos perfiles.

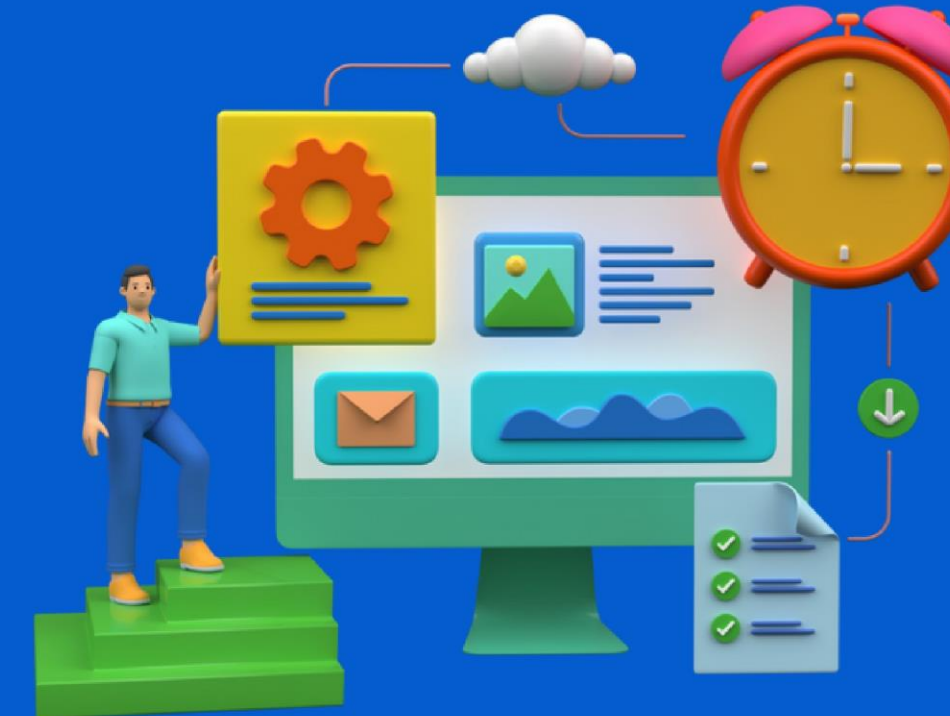
Facilitar la relación con los aspirantes.

Pasar de lo operativo a lo estratégico.

Herramientas digitales de medición.

Mantener a los equipos comprometidos

Mantener a los equipos comprometidos, basándose en su liderazgo.

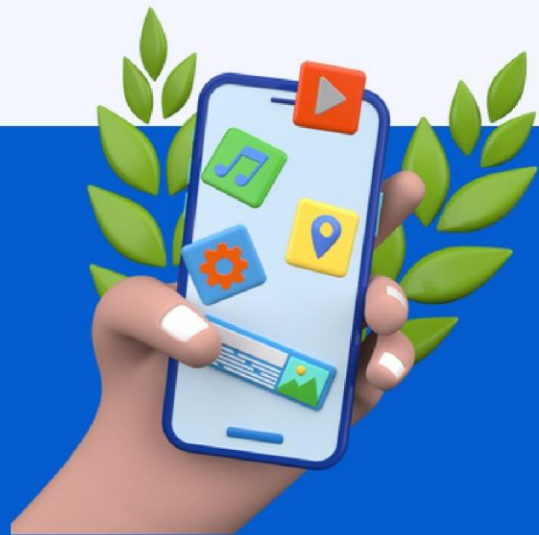


Concepto de Reverse Mentoring



- 1 Herramienta innovadora para la gestión del talento.
- 2 Reduce las brechas tecnológicas entre los empleados.
- 3 Ayuda a entender tendencias e impulsa la innovación.
- 4 Retención, mejorando la equidad y diversidad social.
- 5 Perspectiva generacional.
- 6 Relación entre Mentor con excelentes habilidades digitales y Mentee con menos habilidades en este campo.

Diferencia entre Coaching y Mentoring



Coaching

- Roles: Coach y Coachee
- Guía a través de los propios recursos
- Enfocado en el desarrollo individual
- Conversacional, basado en las preguntas.



Reverse Mentoring

- Roles: Mentor y Mentee.
- Junior enseña a más seniors.
- Aplicado principalmente a temas digitales.
- Es práctico vs mentoring habitual

Diagnóstico

(Exploratoria Interna - Encuesta)

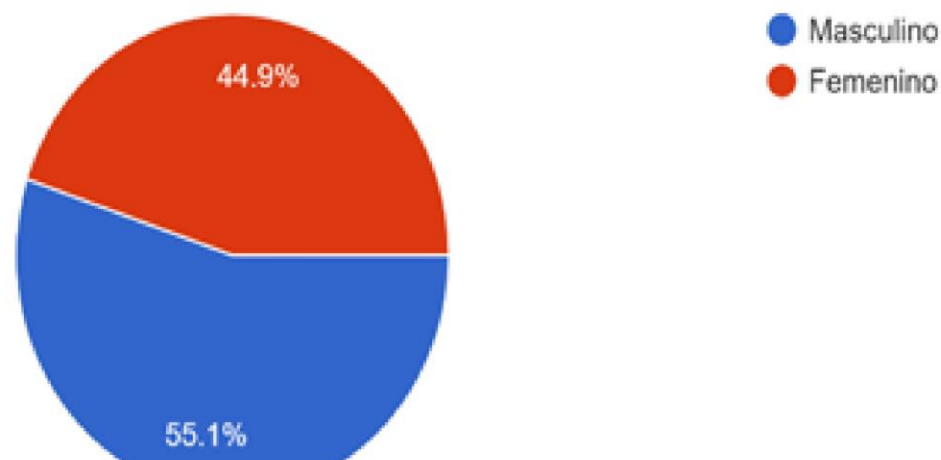


Una vez observadas las consultas se hizo necesario profundizar en la necesidad a través de una encuesta:

- 1** Profundizar en las necesidades y uso de las herramientas digitales por parte de los integrantes del área de manufactura de Clorox de Colombia.
- 2** Conocer la apertura y recolectar información valiosa direccionar el diseño de la propuesta a la realidad de la organización
- 3** La encuesta tuvo carácter anónimo y aleatorio.
- 4** Requisito para participar pertenecer al área de manufactura.

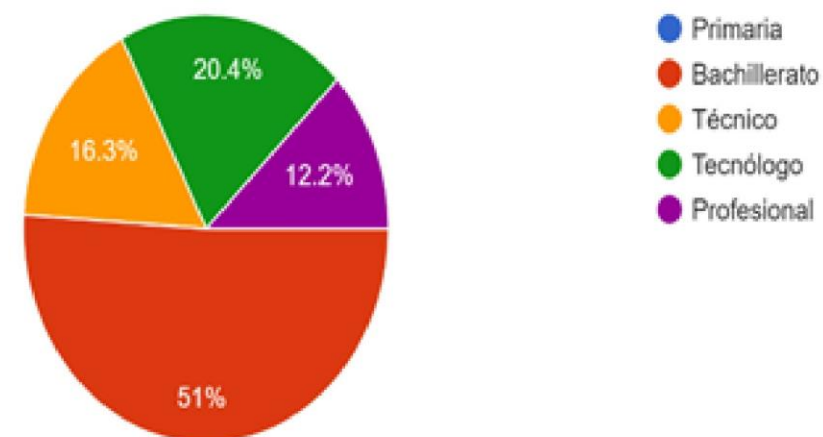
Principales resultados de la encuesta aplicada

Genero
49 respuestas



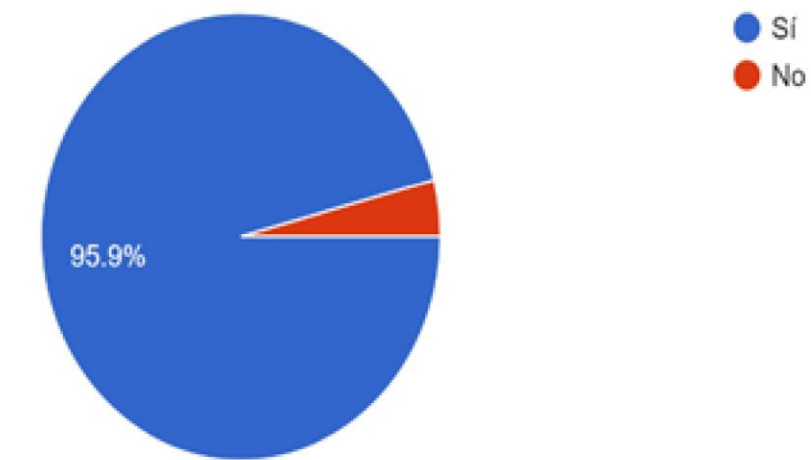
Género

Escolaridad
49 respuestas



Escolaridad

¿Sabes conectarte a internet?
49 respuestas

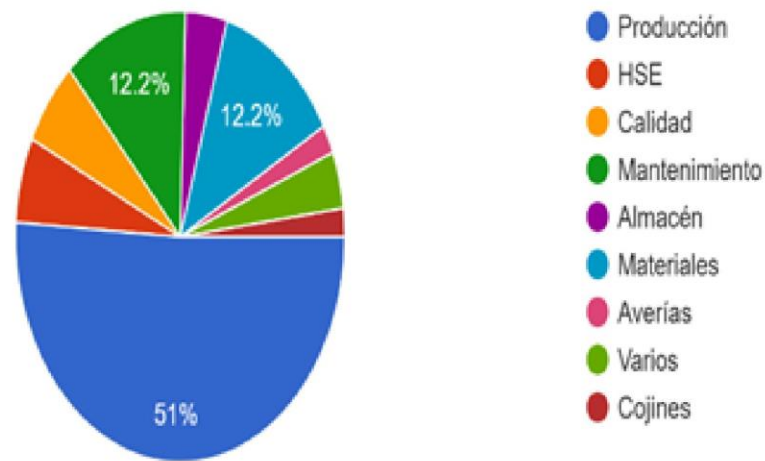


Conexión Internet

Principales resultados de la encuesta aplicada

¿Área en la que perteneces?

49 respuestas

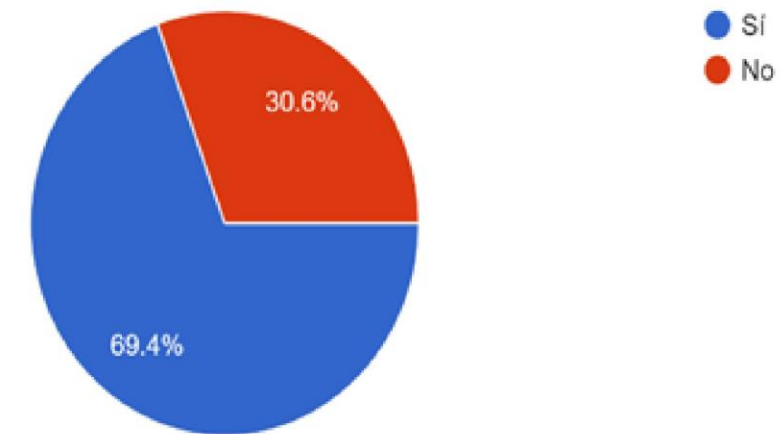


01

El 51% de la población de manufactura encuestada, pertenece al área de producción (Estibadores, líderes de línea, empacadores, operarios de producción), el 12,2% del área de Almacén y Mantenimiento

¿Sabes usar el correo corporativo?

49 respuestas

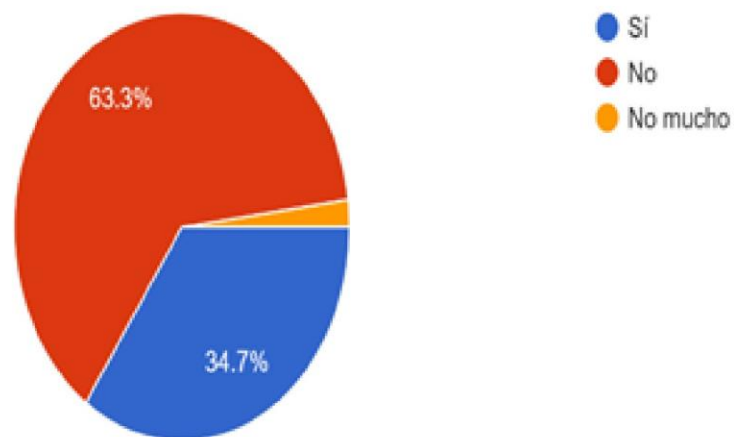


02

En el área Manufactura el 30.6% de la población encuestada, no tiene las habilidades digitales para utilizar la herramienta de correo electrónico corporativo.

¿Sabes usar Box?

49 respuestas

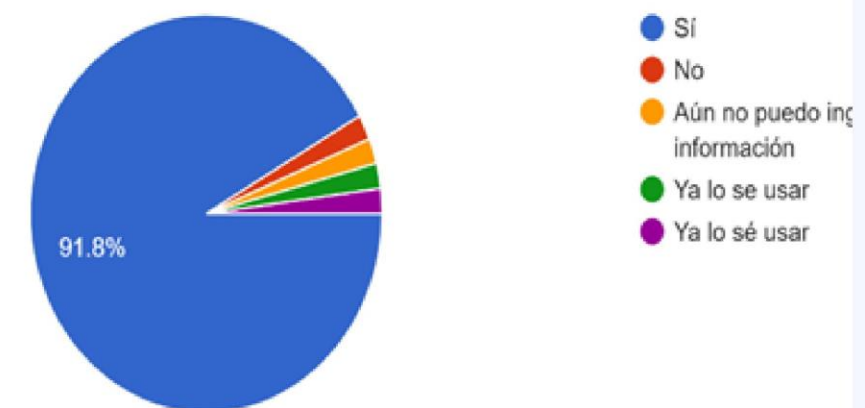


03

En Manufactura el 30.6% de la población encuestada, no cuenta con las habilidades digitales para utilizar la herramienta corporativa como; el BOX (Almacenamiento de información en la nube).

¿Sabes usar el correo corporativo?

49 respuestas



04

El 91.8% de la población encuestada en el área de manufactura, se encuentra interesada en reforzar sus conocimientos en el uso de la plataforma del portal del empleado.

Objetivos



General

Diseñar una propuesta para el desarrollo de habilidades digitales a través de una estrategia de reverse mentoring para cargos del área de manufactura de la empresa Clorox de Colombia que facilite el aprendizaje o reentrenamiento de herramientas tecnológicas

Específicos

- 1 Identificar las necesidades de desarrollo y entrenamiento en habilidades tecnológicas de las herramientas digitales de la organización, en los colaboradores del área de manufactura de Clorox de Colombia.
- 2 Determinar la apertura de los colaboradores del área de manufactura de Clorox de Colombia a la implementación de una estrategia para reducir brechas en habilidades digitales.
- 3 Construir una propuesta de reverse mentoring que resalte la importancia del rol del profesional de talento humano como facilitador de las estrategias de transformación digital.

Propuesta



Fase 1: Definición de la estrategia

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	INICIO DEL PLAN	DURACIÓN DEL PLAN	INICIO REAL	DURACIÓN REAL	PORCENTAJE COMPLETADO	ENTREGABLE	MEDIDA
		SEMANAS						
Diagnóstico y aplicación de encuesta para determinar necesidades	Gestión Humana	1	2	1	2	100%	Resultados y análisis de la encuesta	Necesidades evidenciadas y diagnóstico del uso de herramientas digitales
Creación del Slogan de fácil recordación	Gestión Humana	1	1	1	1	0%	Slide de PowerPonint	Slogan
Revisión de los potenciales participantes y posible rol v	Gestión Humana	3	1	3	1	0%	Base de datos	Participantes Potenciales Vs Posible Rol Vs Habilidad
Construcción del Perfil del Mentor y Mentee según cultura Clorox	Gestión Humana	3	1	3	1	0%	Slide de PowerPonint	Perfil del Mentor y Mentee
Definición de las reglas de participación, duración, antigüedad, cantidad de mentees	Gestión Humana	4	1	4	1	0%	Slide de PowerPonint	Reglas de participación
Definición de los "reconocimientos" por cumplimiento y participación	Gestión Humana	4	1	4	1	0%	Slide de PowerPonint	Reconocimientos (económicos, premios, bonos, días) Seleccionados

Duración:

4 Semanas

Frentes de trabajo:

Creativo, análisis, diseño y presupuestal (reconocimientos)

Entregable principal:

Estrategia definida del programa del Reverse Mentoring

Fase 2: Campana de Expectativa y Comunicación de la estrategia

Duración:
3 Semanas
Frentes de trabajo:
Creativo, diseño y
comunicativo
Entregable principal:
La estrategia de
comunicación y aplicación

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	INICIO DEL PLAN	DURACIÓN DEL PLAN	INICIO REAL	DURACIÓN REAL	PORCENTAJE COMPLETADO	ENTREGABLE	MEDIDA
		SEMANAS						
Lanzamiento de convocatoria al público, generando expectativa con los detalles, condiciones y perfiles.	Gestión Humana	5	1	5	1	0%	Slide de PowerPonint	No. Piezas de comunicación
Diseño del formulario de aplicación de Mentores.	Gestión Humana	5	1	5	1	0%	Forms	Formulario de aplicación
Envío del formulario de aplicación a los posibles Mentores (Iniciar por ellos para asegurar temas disponibilidad)	Gestión Humana	6	1	6	1	0%	Forms	N/A
Diseño del formulario de aplicación de Mentees	Gestión Humana	6	1	6	1	0%	Forms	Formulario de aplicación
Envío del formulario de aplicación a los posibles Mentees (Incluir los temas que los mentores han postulado y énfasis en criterios de participación)	Gestión Humana	7	1	7	1	0%	Forms	N/A

Fase 3: Emparejamiento de los Participantes

Duración:
4 Semanas

Frentes de trabajo:
Consolidación, análisis
y socialización de la
información

Entregable principal:
Parejas conformadas
(Mentores-Mentees)

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	INICIO DEL PLAN	DURACIÓN DEL PLAN	INICIO REAL	DURACIÓN REAL	PORCENTAJE COMPLETADO	ENTREGABLE	MEDIDA
		SEMANAS						
Reunión y revisión de los formularios de aplicación. Opcional: Aplicación de prueba o test rápido on-line gratuito (DISC)	Gestión Humana	8	1	8	1	0%	Informe de Forms	(No. de Formularios de Mentores v Mentees
	Gestión Humana	9	2	9	2	0%	Enlace de la Prueba	(No. de test aplicados / No. Aplicaciones)*100
Opcional: Consolidar y entregar retroalimentación y recomendaciones privado a los participantes.	Gestión Humana	9	2	9	2	0%	Base de datos	(No. de test aplicados / No. Recomendaciones entregadas)*100
Relación y emparejamiento interno de los participantes	Gestión Humana	11	1	11	1	0%	Base de datos	No. de parejas conformadas

Fase 4:

Acciones previas a la primera reunión

Duración:
4 Semanas

Frentes de trabajo:
Entrenamiento, diseño y comunicación

Entregable principal:
Capacitaciones y la socialización de las duplas

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	INICIO DEL PLAN	DURACIÓN DEL PLAN	INICIO REAL	DURACIÓN REAL	PORCENTAJE COMPLETADO	ENTREGABLE	MEDIDA
		SEMANAS						
Sesión de formación para Mentores para reforzar el rol.	Gestión Humana	12	1	12	1	0%	Entrenamiento	(No. Mentores Formados / No. Mentores Citados)*100
Sesión de formación para Mentees para reforzar el rol.	Gestión Humana	13	1	13	1	0%	Entrenamiento	(No. Mentees Formados / No. Mentees Citados)*100
Diseño y Construcción de los formatos objetivo y seguimiento para las sesiones.	Gestión Humana	14	1	14	1	0%	Excel	Formatos de seguimiento
Socialización y presentación de la duplas y formularios de seguimiento.	Gestión Humana	15	1	15	1	0%	E-mail o reunión	No. de parejas conformadas Socializadas

Fase 5: Acompañamiento de Gestión Humana

Duración:

10 Semanas

Frentes de trabajo:

Seguimiento,
entrenamiento y
Feedback

Entregable principal:

Feedback y el
seguimiento recogido en
esas sesiones

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	INICIO DEL PLAN	DURACIÓN DEL PLAN	INICIO REAL	DURACIÓN REAL	PORCENTAJE COMPLETADO	ENTREGABLE	MEDIDA
		SEMANAS						
Sugerir temática del la primer sesión (sesión de conocimiento y expectativas) y última sesión (Cierre y agradecimiento)	Gestión Humana	16	1	16	1	0%	N/A	N/A
Sugerir la periodicidad de las reuniones Ej. 15 días.	Gestión Humana	17	8	17	8	0%	N/A	N/A
Sesión de seguimiento con Mentores (Experiencias y desafíos)	Gestión Humana	25	1	25	1	0%	Entrenamiento y Comentarios de la Sesión	(No. Mentores Formados / No. Mentores Citados)*100
Sesión de seguimiento con Mentees (Experiencias y desafíos)	Gestión Humana	25	1	25	1	0%	Entrenamiento y Comentarios de la Sesión	(No. Mentees Formados / No. Mentees Citados)*100
Continuar con la periodicidad de las reuniones Ej. 15 días.	Mentores	26	4	26	4	0%	N/A	N/A

Fase 6: Evaluación y Retroalimentación de la estrategia

Duración:

5 Semanas

Frentes de trabajo:

Feedback y evaluación
de satisfacción

Entregable principal:

Informe con el Feedback
y resultado de
satisfacción

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	INICIO DEL PLAN	DURACIÓN DEL PLAN	INICIO REAL	DURACIÓN REAL	PORCENTAJE COMPLETADO	ENTREGABLE	MEDIDA
		SEMANAS						
Sesión de Cierre General entre Mentores y Mentees	Gestión Humana	26	4	26	4	0%	Reunión	Sesión de Cierre
En la Sesión de Cierre: Premiación a los más constantes. (Atado a reconocimiento)	Gestión Humana	30	1	30	1	0%	Reunión	(No. De participantes premiados/ No. Total de participantes)*100
Recolección de experiencias, desafíos y mejores prácticas resultado de la Sesión	Gestión Humana	30	1	30	1	0%	Informe de la Reunión	Informes realizados
Medición de la satisfacción con el acompañamiento del área de Gestión Humana mediante encuesta.	Gestión Humana	30	1	30	1	0%	Encuesta e Informe de la Encuesta	Porcentaje y Feedback

Conclusión y recomendación

El profesional de gestión humana cómo protagonista:



- Iniciativas de Cambio
- Transformación digital
- Aprehensión o desarrollo de nuevas habilidades/competencias

El Reverse Mentoring como estrategia valiosa para Clorox:



- Área de manufactura.
- Experiencia y el conocimiento tecnológico jóvenes trabajadores.
- Potencializadora reclutamiento, retención.
- Impulso para la innovación.

Thank

you!

