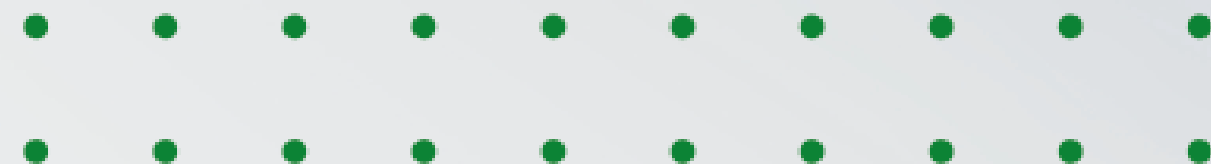
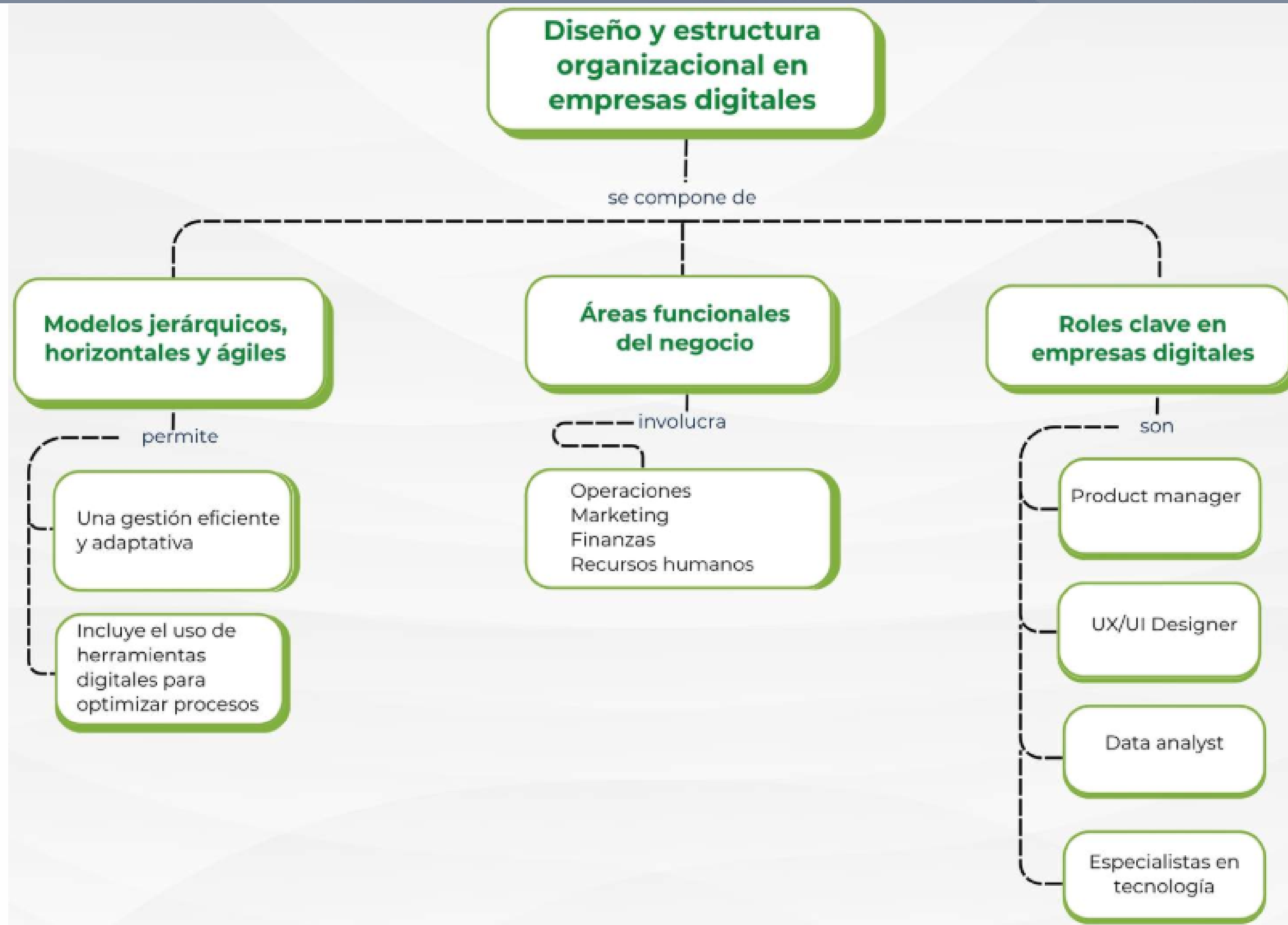




Estructura Organizacional y Áreas Funcionales del Negocio Digital





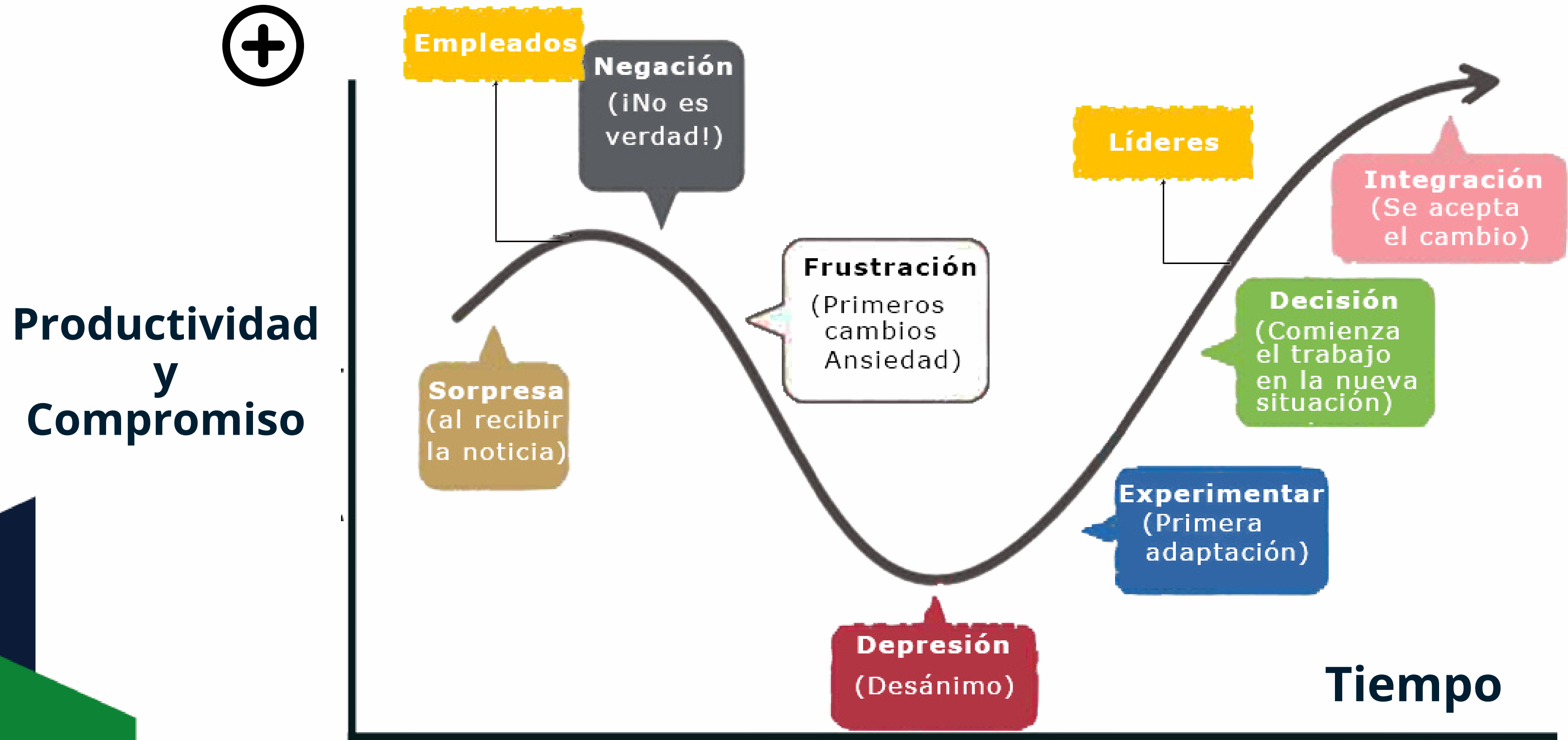
MAPA CONCEPTUAL U-2



Entorno VUCA

Tabla 6.3. Tendencias del futuro para la gestión del talento humano

Movilidad del talento	• Ante la globalización y las tecnologías • El talento será cosmopolita y móvil
Flexibilidad del trabajo	• En lo que respecta a las formas y los tiempos de trabajo • Ante organizaciones con diversas culturas y generaciones • Se tendrán varios empleadores y será habitual trabajar a través de redes de colaboración profesional • La cultura del emprendimiento continuará desarrollándose
Funciones más cualificadas	• Será fundamental el foco en la cualificación en la gestión del talento humano • Se espera un mayor aporte de valor del equipo de trabajo
Marca personal	• La cual será gestionada en redes sociales porque el mundo es su portal de empleo • Se pasa más tiempo conectado a internet, desde más lugares y realizando actividades diferentes • Serán las personas con habilidades digitales las de mayor capacidad de adaptación • Los individuos serán más emprendedores



Curva del Cambio de Kübler Ross

2.- Estructura Organizacional y Áreas Funcionales del Negocio Digital

2.1 Diseño y estructura organizacional en empresas digitales

Evolución de la Estructura Organizacional



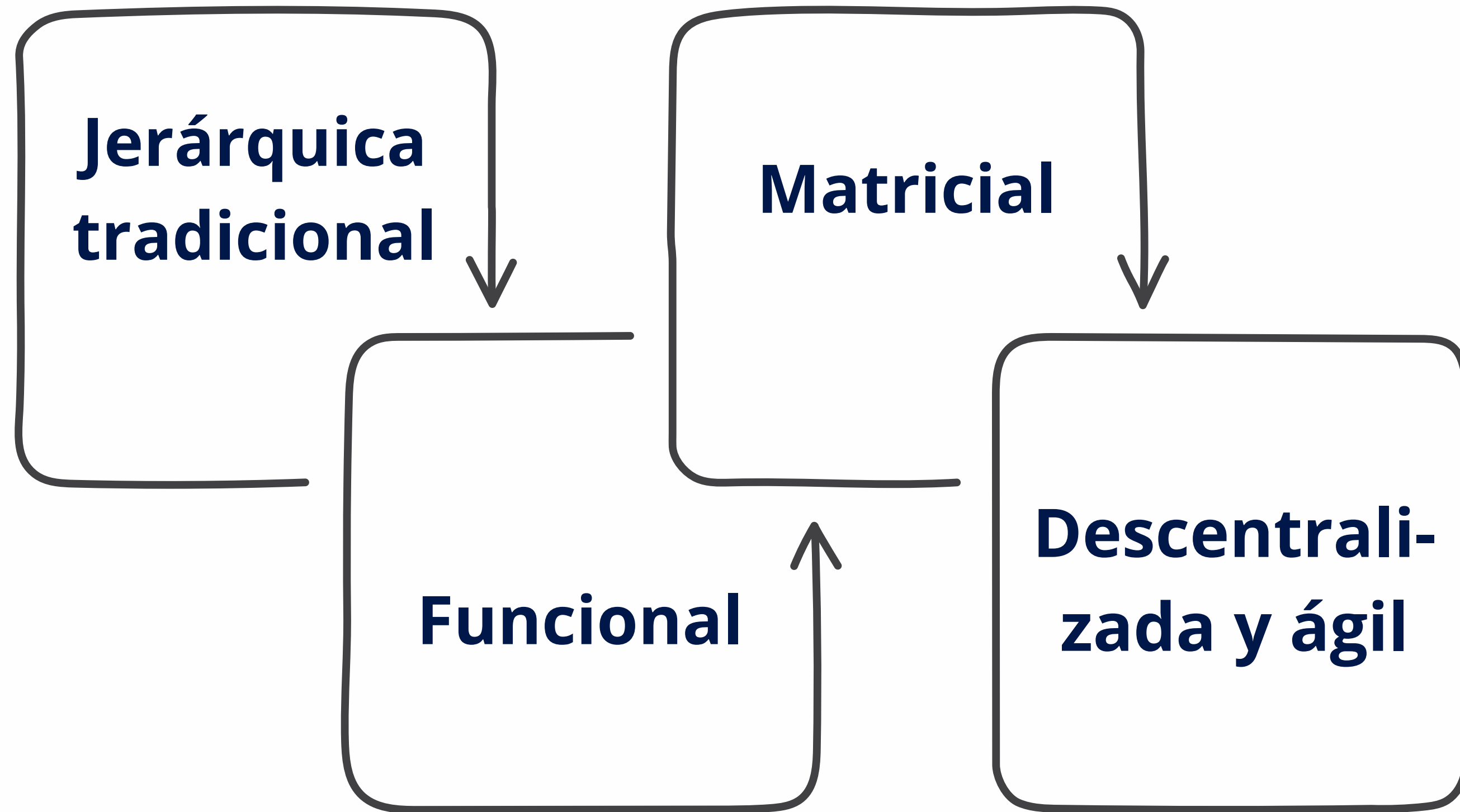
Globalización



**Concetividad
y trabajo
remoto**



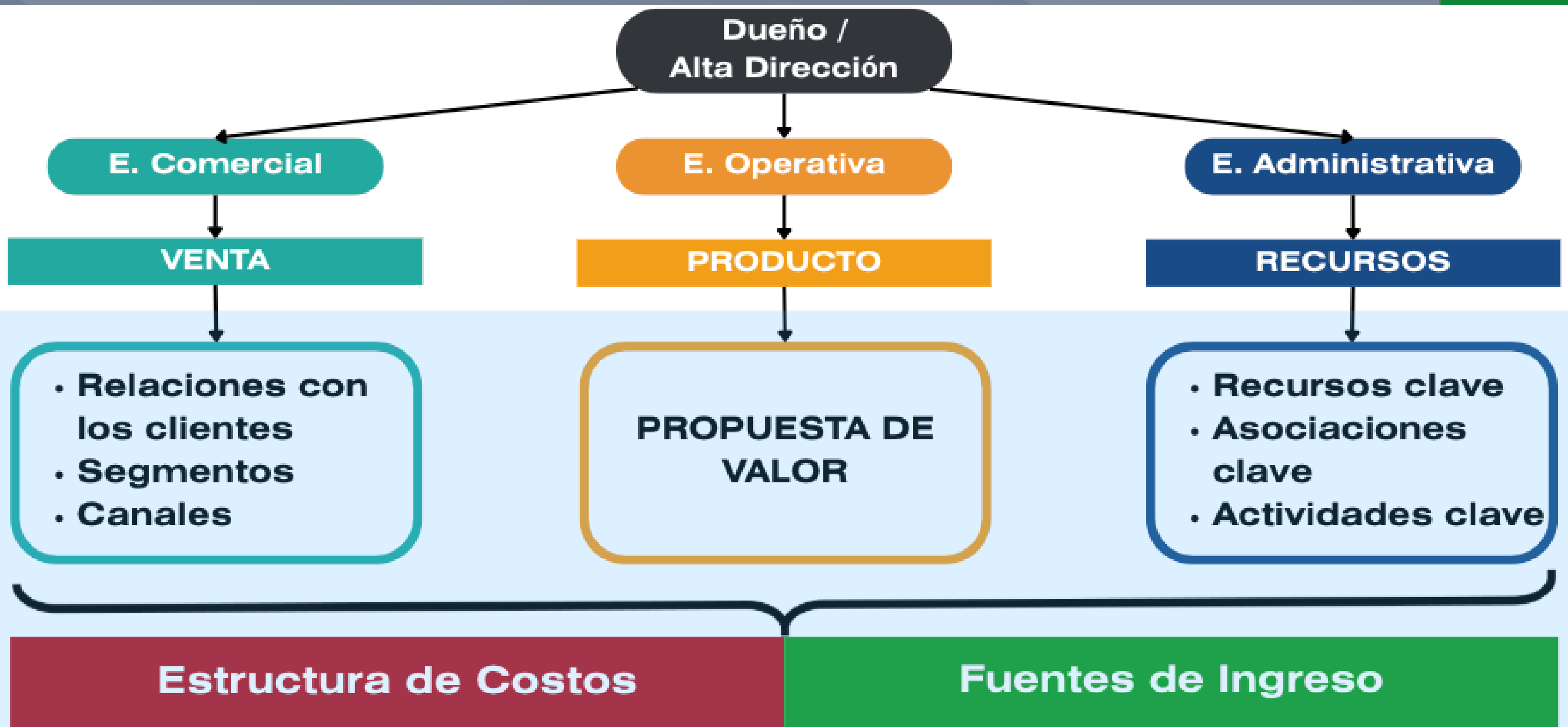
**Automatiza-
ción y datos**



Estructuras Organizacionales

2.- Estructura Organizacional y Áreas Funcionales del Negocio Digital

2.2 Áreas funcionales del negocio



Modelo CANVAS

2.2.1.- Área Operativa

El área operativa de una empresa es el departamento o función encargada de la ejecución y producción directa de los bienes o servicios que la compañía ofrece, abarcando la cadena de suministro, la transformación de recursos, la logística y la calidad del producto final para cumplir con los objetivos de la empresa y satisfacer al cliente. Su objetivo es optimizar procesos para asegurar la máxima eficiencia, calidad y el menor costo posible.

Cadena de Valor de Porter



Tecnologías para efficientar procesos

- Inteligencia Artificial (IA) y el Aprendizaje Automático (ML)
- Automatización Robótica de Procesos (RPA) para tareas repetitivas
- Sistemas de gestión en la nube (SGN) para un acceso ubicuo a la información
- Software de gestión documental (DMS)
- Plataformas de Gestión Empresarial (ERP) para un control integral
- Internet de las Cosas (IoT) para el análisis de datos de operaciones en tiempo real.

2.2.2.- Área de Marketing

El marketing en una empresa es el conjunto de estrategias y actividades destinadas a identificar, atraer, adquirir y retener clientes mediante la creación, promoción y distribución de bienes o servicios que satisfacen sus necesidades y deseos, creando así valor tanto para el cliente como para la organización. Su objetivo final es aumentar las ventas, fortalecer la marca y construir relaciones duraderas con los clientes.

Marketing Digital vs. Marketing Tradicional

Marketing Digital



1. Inbound Mkt / Marketing de Contenidos
2. SEM / SEO
3. Mailing / WhatsApp
4. Redes Sociales / Influencers



Marketing Tradicional

1. Outbound Mkt /Transmisiones /Eventos
2. Llamadas en frío / Correo directo
3. Anuncios impresos / Material impreso
4. Marketing de referidos

	Mkt Digital	Mkt Tradicional
Canales de difusión	Sitios web, redes sociales, motores de búsqueda	Televisión, radio, espectaculares, medios impresos
Alcance	Elimina límites geográficos	Limitado a una zona específica
Medición de desempeño	En tiempo real (se corrige al instante)	No es claro y se realiza hasta que termina una campaña
Costo	>60% aproximadamente incluso si se usa pauta	Mayor, tanto en medios impresos como sonoros y multimedia
Engagement	Interacción inmediata y acercamiento personalizado	Más tiempo en construirse la relación de confianza
Enfoque	En el consumidor	En el producto

Características MD vs. MT

2.2.3.- Área de Finanzas

El área de finanzas en una empresa se encarga de la gestión y administración de los recursos económicos, asegurando la liquidez, optimizando costos y maximizando el valor de la organización. Sus funciones incluyen la planificación financiera y presupuestación, el control de gastos, la elaboración y análisis de informes, la evaluación de inversiones, la gestión de riesgos y el cumplimiento normativo.

Tecnológicas para finanzas corporativas

- **Inteligencia Artificial (IA):** Analiza grandes volúmenes de datos financieros para identificar patrones, predecir tendencias, mejorar la toma de decisiones de inversión y gestionar riesgos.
- **Big Data:** Permite recolectar y procesar datos de manera continua, facilitando la conexión entre departamentos.
- **Sistemas ERP:** Unifican todas las operaciones contables y financieras en una sola plataforma en tiempo real.

Tecnológicas para finanzas corporativas

- **Chatbots con IA:** Resuelven dudas financieras y pueden automatizar procesos como pagos y facturación electrónica:
- **Pasarelas de pago:** Herramientas como Paypal permiten realizar pagos eficientes y obtener reportes sobre los mismos.
- **Reconocimiento Biométrico:** Se usa en la identificación digital para trámites administrativos, agilizando procesos y previniendo fraudes con reconocimiento facial o huella dactilar.

2.2.4.- Área de Recursos Humanos

El área de recursos humanos de una empresa es la encargada de gestionar todo lo relacionado con el personal, desde la atracción y selección de candidatos, hasta su desarrollo profesional, administración de nóminas y beneficios, y la promoción de un ambiente laboral seguro y positivo. Su objetivo es asegurar que la fuerza laboral sea productiva y esté satisfecha, contribuyendo así al crecimiento y éxito de la organización.

Tecnológicas para Recursos Humanos

- **Sistemas de Gestión de RRHH:** Son plataformas integrales que centralizan diversas funciones de RRHH, desde la administración de nóminas y la gestión de beneficios hasta el seguimiento de desempeño y la gestión del talento.
- **Inteligencia Artificial (IA):** Utilizada para la selección automática de CVs, pruebas de evaluación de candidatos, personalización de la experiencia del empleado y análisis predictivo del desempeño.

Tecnológicas para Recursos Humanos

- **Automatización de Procesos Robóticos (RPA):** Reduce tareas repetitivas y manuales, como la gestión de datos de nómina o la generación de informes.
- **Plataformas de Aprendizaje Electrónico (e-learning):** Ofrecen acceso a cursos y formación continua online.
- **Firma Electrónica y Sistemas de Gestión Documental:** Permiten la gestión eficiente de contratos, certificados y otros documentos laborales, eliminando el uso de papel y agilizando trámites.

2.- Estructura Organizacional y Áreas Funcionales del Negocio Digital

2.3 Roles clave en empresas digitales

2.3.1.- Product Manager (Gerente de Producto Digital)

Es el responsable de la estrategia, planificación y desarrollo de productos digitales, asegurando que cumplan con las necesidades del usuario y los objetivos de negocio. Responsabilidades:

- Definir la visión y estrategia del producto
- Coordinar equipos de desarrollo, marketing y diseño
- Priorizar funcionalidades y mejoras con base en datos de usuario
- Usar metodologías ágiles para optimizar el desarrollo del producto

2.3.2.- UX/UI Designer (Diseñador de Experiencia e Interfaz de Usuario)

Se encarga de diseñar y optimizar la experiencia del usuario en plataformas digitales, asegurando que los productos sean fáciles de usar, intuitivos y atractivos. Responsabilidades:

- Diseñar interfaces amigables y optimizadas para su navegación
- Aplicar metodologías de investigación del usuario
- Crear prototipos y pruebas de usabilidad antes del desarrollo final
- Alinear la experiencia del usuario con los objetivos del negocio

2.3.3.- Analista de Datos (Data Analyst)

Es el encargado de recolectar, analizar e interpretar grandes volúmenes de información para mejorar la toma de decisiones dentro de una empresa. Responsabilidades:

- Recopilar datos de usuarios, mercado y rendimiento empresarial
- Detectar patrones a través de Big Data y Machine Learning
- Optimizar estrategias comerciales con base en datos
- Implementar modelos predictivos para mejorar la eficiencia

2.- Estructura Organizacional y Áreas Funcionales del Negocio Digital

2.4 Modelos organizacionales en entornos virtuales

2.4.1.- Estructuras Descentralizadas

La autoridad y toma de decisiones se distribuyen entre distintos equipos en lugar de estar centralizadas en un solo punto.

- No existe una sede central fija; la gestión se realiza de manera distribuida
- Equipos autónomos toman decisiones sin depender de una jerarquía rígida
- Empresas como Automattic (creadora de WordPress) operan completamente de forma remota

2.4.2.- Trabajo remoto y equipos distribuidos

Los empleados pueden colaborar desde cualquier lugar del mundo sin necesidad de un espacio de trabajo fijo.

- Permite a los empleados trabajar desde cualquier ubicación con acceso a internet
- Utiliza plataformas digitales para gestionar la comunicación
- Empresas como GitLab y Zapier operan con equipos 100% remotos, contratando talento global sin oficinas físicas

2.4.3.- Organización flexible basada en proyectos

Las empresas operan bajo esquemas ágiles, donde los equipos trabajan en función de objetivos.

- La estructura se adapta a los proyectos y objetivos en curso
- Equipos multidisciplinarios colaboran en distintas iniciativas, sin una jerarquía fija
- Spotify utiliza el modelo de "Squads", donde equipos pequeños e independientes trabajan en funcionalidades específicas