

10 características de la tecnología para la digitalización del talento

Por: Meta4



El mercado laboral experimenta una importante transformación debido a la irrupción de nuevas tecnologías, así como a la cada vez mayor incorporación de procesos automatizados. Este escenario convierte al talento en el elemento diferenciador para que las organizaciones alcancen el éxito.

En este contexto digital, el uso de la tecnología será fundamental para identificar y gestionar a los mejores profesionales de manera eficiente. Pensando en un ejercicio ágil, nos preguntamos, ¿cuáles serían las características más relevantes que deberá tener una solución tecnológica para abordar la transformación digital del talento, desde la función de Recursos Humanos?

1. Organizar la estructura de una empresa y su actividad. Una solución tecnológica de Recursos Humanos debe posibilitar gestionar las diferentes estructuras organizativas de una compañía en función de las demandas de los nuevos modelos de negocio digitales. De esta manera, puedan convivir las estructuras exis-

tentes, con metodologías organizativas propias de la era digital como el trabajo por proyectos o las dependencias “n-dimensionales”.

- 2. Promover la digitalización de las funciones de Recursos Humanos.** Además de servir de repositorio de toda la información relativa al ciclo de vida del empleado, una herramienta tecnológica debe permitir que todos los procesos de RH, tanto internos como externos, puedan ser gestionados de forma digital.
- 3. Adaptarse a los cambios del entorno digital.** Es imprescindible que la solución sea flexible y evolucione de acuerdo con la transformación del ecosistema digital, permitiendo a la empresa alinearse con las necesidades de su modelo de negocio y con las de sus socios, proveedores, accionistas, etc.
- 4. Ofrecer una experiencia digital a los usuarios.** Más allá de digitalizar las cuestiones que hasta ahora se hacían de forma manual, una herramienta de Recursos Humanos debe proporci-

¿Cuáles serían las características más relevantes que deberá tener una solución tecnológica para abordar la transformación digital del talento, desde la función de Recursos Humanos?

nar una auténtica experiencia digital atractiva y sencilla y un alto valor tanto al usuario final de la solución como al gestor de los datos.

5. Transformar los datos en conocimiento.

Convertir los datos en información de valor que ayude a las organizaciones a tomar las decisiones correctas. La solución debe plantear las preguntas adecuadas y, a su vez, facilitar las respuestas correctas. Así mismo, permitirá a la compañía prever situaciones como el riesgo de salida de los puestos críticos, evitar el absentismo, anticiparse a la rotación voluntaria o detectar la falta de compromiso.

6. Mejorar la imagen interna y externa del área de Recursos Humanos.

Una solución tecnológica de RH debe gestionar tanto a las personas que forman parte de la organización como a aquellas que mantienen una relación con ella, como clientes, accionistas o candidatos. Estas herramientas deben ofrecer información actualizada de todos ellos, permitiendo a la organización mejorar sus procesos de selección, definir los puestos de trabajo, analizar el entorno interno y externo o establecer los planes de desarrollo de los profesionales. En definitiva, debe ayudar a que los empleados y colaboradores perciban un ambiente de trabajo transparente y a transmitirles los objetivos y funcionamiento de su organización.

7. Capacidad autocrítica y exigencia en el entorno digital.

La solución de Recursos Humanos debe identificar las competencias digitales que tiene la compañía y las que pueda llegar a necesitar. Para ello, una solución de RH debe

permitir identificar los conocimientos técnicos de los candidatos y empleados, así como ser capaz de establecer si estos cuentan con la actitud y con los comportamientos digitales necesarios.

8. Principio de acción y reacción.

La inmediatez es uno de los principios fundamentales del actual contexto digital. Una herramienta que gestiona el talento debe permitir proporcionar respuestas inmediatas y concretas a una necesidad, por ejemplo, proporcionar feedback y establecer un plan de desarrollo tras un proceso de evaluación o atender las posibles cuestiones planteadas por los empleados.

9. SMACT.

La aplicación de los conceptos *Social Networks*, *Mobility*, *Analytics* o *Big Data*, *Cloud* e *Internet of Things*, deben estar integrados en una solución tecnológica de Recursos Humanos, de manera que sirva de exposición – nudo – desenlace de la solución en sí misma y de los beneficios que en términos de transformación digital va a ofrecer a la organización y a sus empleados.

10. Agilidad.

Una solución de Recursos Humanos debe adaptarse al acelerado ritmo del contexto digital, de manera que actúe como facilitadora para lograr los objetivos de negocio de la organización.

Para más información sobre los temas abordados en el artículo: www.meta4.com.mx

El contenido es responsabilidad del autor.