



# Requisitos de la tecnología para la digitalización del talento

por Enrique Sala, Strategic HR Senior Consultant en Meta4

Resulta evidente que, con el creciente ritmo de automatización y cambios en la era digital, el éxito de las organizaciones dependerá cada vez más del talento humano, de su creatividad y capacidad de innovación. Solo aquellas organizaciones que dispongan de la tecnología de Recursos Humanos adecuada, podrán gestionar el talento de manera eficiente. Necesitaremos herramientas tecnológicas para identificar dónde se encuentra el talento y cuáles son sus tendencias, además confiaremos en la tecnología de RRHH para manejar procesos y tareas administrativas rutinarias que anteriormente se hacían de manera manual.

Según nuestro punto de vista **10 son las características esenciales** que una solución tecnológica de RRHH debe cubrir para acompañar a los profesionales de Recursos Humanos en el reto de la digitalización del talento:

**1. Permitir organizar la empresa y su actividad, en función a las demandas de los nuevos modelos de negocio digitales.** Una solución tecnológica de RRHH debe posibilitar construir y hacer convivir las diferentes estructuras organizativas existentes, el trabajo por proyectos, las dependencias n-dimensionales (doble dependencia, triple dependencias), aspectos que resultan clave a la hora de acompañar la estrategia de negocio de la empresa en la era digital.

**2. Promover la digitalización de las funciones de RRHH.** Además de servir de repositorio para toda la información relativa al ciclo

de vida empleado en la compañía (datos organizativos, salariales, formativos, etc.) las soluciones tecnológicas deben permitir que todos o la mayoría de los procesos de RRHH, puedan ser desarrollados digitalmente, tanto a nivel interno (dpto. de RRHH) como a nivel externo (empleados, directivos, unidades organizativas, etc.), de la misma forma que las personas vivimos y actuamos en un entorno digital.

**3. Evolucionar de acuerdo a la transformación del ecosistema digital.** Permitiendo a la empresa mantenerse alineada con las necesidades de su modelo de negocio y con los de sus socios, proveedores, accionistas, etc. y pudiendo en todo momento contribuir al éxito del mismo.

**4. Mantener la “experiencia digital” de los usuarios.** No se trata de digitalizar las cosas que se hacían de forma manual, si no de mantener una auténtica experiencia digital, en la que además de resultar atractivo y sencillo, aporte valor al usuario. En primera instancia al que demanda el servicio (usuario final) y en segunda al que proporciona el servicio / explota los datos.

**5. Transformar los Datos en Conocimiento.** No se trata de disponer de un gran volumen de datos, sino de darles un sentido transformándolos en información útil que podamos aprovechar para cumplir un objetivo concreto (conocimiento) y que nos sirva para la toma de decisiones. La herramienta, además de ayudarnos a plantearnos las preguntas

iCompártelo!



www.meta4.es



adecuadas, nos deberá ofrecer las respuestas adecuadas. Si bien es cierto que para conseguirlo será necesario establecer unas “reglas del juego”, su definición nos permitirá modificarlas/evolucionarlas tantas veces como sea necesario. Además, nos permitirá prever acontecimientos y situaciones que sean susceptibles de ser corregidas / mejoradas / evitadas.

**6. Mejorar la imagen interna y externa del área de RRHH.** Externa porque una solución tecnológica de RRHH nos permitirá gestionar nuestra fuente de candidatos, clientes, accionistas. E interna porque gracias a ella, gestionaremos a nuestros equipos, nuestras personas, en definitiva, nuestro Know-How. El uso de estas herramientas nos permitirá obtener información para mejorar nuestros procesos de selección, definir los puestos de trabajo, analizar el entorno interno y externo, evaluar de forma más eficaz y justa, tomar decisiones sobre el futuro profesional de nuestros empleados o definir sus planes de desarrollo. Con información accesible y actualizada en todo momento y en todo lugar. En definitiva, una solución tecnológica de RRHH debe contribuir a que nuestros empleados y colaboradores perciban un ambiente de trabajo transparente y a transmitirles los objetivos y funcionamiento de nuestra organización.

**7. Capacidad autocrítica y exigencia en el entorno digital.** Comenzando por conocer qué sabemos y qué no sabemos. Qué tenemos y qué no tenemos. Cuándo lo necesitamos y cuándo lo podemos tener. Y cuánto nos va a costar. Las respuestas a todas estas cuestiones implican tener la capacidad de

identificar las competencias digitales que necesitamos, las que tenemos o de las que carecemos, las que son o no desarrollables, y las que tendremos que buscar fuera de nuestra organización. Porque no se trata de que las personas tengan conocimientos técnicos (medibles / certificables) o experiencia. En muchos casos se trata de si tienen o no actitud / comportamientos digitales. Y para esto resultará crítico que nuestros modelos y herramienta de evaluación, definición, selección, entrevistas, puedan determinar el nivel / umbral de cuáles de esos conocimientos están presentes y en qué medida.

**8. Principio de acción y reacción.** En el mundo digital, las cosas transcurren de forma muy rápida y cualquier acción que realizamos tiene una respuesta, que esperamos sea inmediata (aunque sea para decir “su operación se está procesando”). Esto trasladado a una herramienta para gestionar el talento, en el contexto digital, una pregunta de un empleado o directivo requiere una respuesta, una evaluación requiere una nota y un plan de acción y una definición de un perfil recibe unos candidatos que “encajan” o no, en el puesto vacante. En definitiva, una solución tecnológica, siempre debe proporcionar una respuesta concreta a una necesidad.

**9. S.M.A.C.T:** “Social Networks”, “Mobility”, “Analytics” or “Big Data”, “Cloud” and “Things” - Internet of Things. La aplicación de todos estos términos, deben estar integrados en una solución tecnológica de RRHH, 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

iCompártelo!



www.meta4.es



ofrecer a la organización y sus empleados.

**10. Agilidad:** el concepto de inmediatez propio del contexto digital, exige una forma de actuación rápida y, dentro de un orden, sencilla. La función de RRHH debe adaptarse al vertiginoso ritmo de acción que requieren sus organizaciones convirtiéndose en un facilitador y no en un lastre, para la consecución de sus objetivos de negocio.

Si estás interesado en ampliar información—> puedes consultar nuestra **Guía para la Digitalización del Talento en colaboración con ISDI.**



**Enrique Sala Pascual,**  
Strategic Human  
Resources Senior  
Consultant de Meta4

iCompártelo!



www.meta4.es