



flípr



CATEGORÍAS PORTADAS DE DIARIOS UBICACIÓN

Qué usan hoy las empresas para hacer más felices a sus empleados y que no se vayan

CRONISTA COMERCIAL » ÚLTIMOMOMENTO » 26/05 | 11:25 PM



No hay departamento que quede por fuera de la **transformación digital**, ni siquiera **Recursos Humanos**, que en palabras de muchas expertas: **«Fue el último en el que se incorporó la tecnología»**. ¿Qué gana el área con la incorporación de las herramientas IT? **Agilidad, innovación, flexibilidad y dotar a los colaboradores de las organizaciones de autonomía en su día a día.**

Rotación, nuevos modelos de trabajo y adopción de **tecnología**, los desafíos del capital humano en la **postpandemia**

«La **tecnología está impactando, cada vez más, en el área, haciendo su gestión más dinámica y proactiva**. Permittedo una mirada más en vivo de sus dimensiones, analizando los tiempos en los procesos, generando indicadores claves con el fin de tomar acciones en tiempo real y hasta en forma predictiva. Por un lado, la tecnología simplifica, escala y automatiza procesos. Por el otro, adiciona mucha capacidad analítica y predictiva ayudando en la gestión y en la toma de decisiones», define **Mercedes Gandara, líder de People & Change en Together Business Consulting**.

A esto hay que sumar que **«se están aplicando mucho metodologías ágiles a procesos y proyectos de Recursos Humanos**. Y además se suman tecnologías en nuevas iniciativas, como la gamificación para procesos de selección, entrenamiento y desarrollo; realidad virtual en formación, especialmente técnicas de big data para establecer perfiles, patrones y tipologías de empleados, y tecnología vestible que permiten trackear y monitorear información operativa», indica **Matiana Behrends, directora de Gestión de Personas de Grant Thornton Argentina**.

Todo esto genera que **RRHH se vuelva un partner estratégico en el negocio**, recuperando su lugar en la mesa de directorio y proveyendo «información actual, precisa y cruzada para la toma de decisiones de la organización», dice Gandara.

«Si bien el impacto de la tecnología sobre este departamento ya lleva algunos años, en este último período, la incorporación de herramientas bien aplicadas fue determinante. Lo que se buscó fue integrar las diversas plataformas en una sola (esto asegura un mejor control y mayor trazabilidad de los datos) y también erradicar el uso de papel», detalla **Luis Garay, gerente Comercial de Nucleus**.

Para **Bárbara Toth, CEO de FESA Group Argentina**, lo que cambió es la forma de pensar. «Observamos un **aumento vertiginoso de RRHH techs**: startups que ofrecen productos online, soluciones que usan la inteligencia artificial (principalmente para tomar decisiones sobre personas y el bienestar integral organizacional), plataformas de capacitaciones online y beneficios flexibles», enumera la especialista.

Y agrega: «un estudio reciente de McKinsey reporta que 9 de las 10 empresas más valiosas del mundo son empresas de ecosistemas, que atraviesan industrias y crean valor a través de una red compleja de negocios interconectados. **Los ecosistemas son un cambio fundamental en la forma en que se crea valor**, muy diferente del mundo en el que todas las empresas operaban en industrias bien definidas. Y este cambio solo se acelerará».

«**Incorporar nuevas tecnologías permite contar con más datos y contar con más datos permite tomar mejores decisiones**. Contribuye a la velocidad, a la asertividad y al orden de la información así como también a la visibilidad», dice **Nicolás Rocha, regional Head of Bumeran Selecta**.

Constanza Suárez Villalba, People Director Sudamérica en Softek, es clara al afirmar que «lo que no se puede medir no se puede modificar. **Se vuelve central poder contar con información que nos permita diseñar planes con el objetivo de atraer y retener talento**, como así también conocer qué es lo que los colaboradores piensan y sienten acerca de las políticas y el clima organizacional».

«Otro aspecto en el que los datos se vuelven un aliado clave para evitar sesgos inconscientes en las contrataciones y otras instancias en la trayectoria de las personas en las compañías. **Nuestra tecnología nos ayuda a identificar sesgos** en la descripción de los puestos y recomendaciones de salarios en función del grado de dificultad para cubrir el rol, o la detección de posibles sesgos en base a las calificaciones de performance entre géneros en los equipos de trabajo», ejemplifica **Constanza Quiñones, directora de Recursos Humanos de SAP Argentina**.

María Pía Saraceni, directora de Recursos Humanos de Pfizer Argentina, destaca que «es importante el **poder reemplazar opiniones por evidencias para mejorar la toma de decisiones basadas en datos**. Las audiencias son cada vez más diversas y cada una tiene necesidades específicas y diferentes entre sí, y es por eso que nuestro trabajo desde las áreas de Recursos Humanos consiste en encontrar vías de comunicación que nos permitan detectar estas necesidades para así poder atenderlas».

En definitiva, la tecnología y el uso de datos tienen un propósito claro. Así lo expresa **Matías Ponce, cofounder en Estudio Locht**: «buscamos darle un mejor servicio a las personas en la organización. **Ahora podés tener a RR.HH. en tu celular**. Así, podemos medir cómo están los equipos casi en tiempo real, ya no es necesaria una encuesta de clima al año».

Híbridos y tecnológicos

La tecnología permite entender cómo se siente el colaborador en tiempo real y «le posibilita al departamento de RR.HH. ser un articulador de las distintas problemáticas, llevando las necesidades o

insatisfacciones que surgen al responsable correspondiente para resolverlas en equipo y lo más rápidamente posible», aclara **Oscar Silvero, gerente Corporativo de Relaciones Públicas de PAE Argentina.**

«Ya sea en entornos 100% home office o en las organizaciones que adoptaron la modalidad híbrida, **la necesidad de trabajar colaborativamente dio lugar al surgimiento de nuevas herramientas tecnológicas que le hacen la vida más fácil** al colaborador para encontrar la data cuando y donde la necesite. La información tiene que ser accesible», añade Silvero.

El contexto de trabajo remoto acentuó la necesidad de reforzar «la gestión operativa y corporativa, en el cual la tecnología nos está permitiendo **recolectar datos, indicadores y métricas (KPIs)** que permiten a la empresa tener una mejor previsibilidad en los resultados, predecir escenarios futuros en materia de gestión humana, determinar nuestras fortalezas, áreas de desarrollo como también oportunidades de mercado», detalla **Silvana Messina, gerente de Recursos Humanos de Bayton Group.**

Rosario Anadón, principal de Glue Executive Search, advierte que con la **llegada del trabajo remoto «se incorporaron capacitaciones a empleados a través de plataformas virtuales, procesos de selección online, test y evaluaciones anuales online.** Además, el proceso de reclutamiento se vio muy impactado con la llegada de la tecnología. Antes los postulantes se acercaban a las oficinas con su curriculum impreso, hoy pueden aplicar de forma digital a través de distintas plataformas o en la web de cada compañía».

«Un claro ejemplo es Nawaiam, un **videojuego que detecta el perfil de las conductas** y, de alguna manera, complementa a los **test tradicionales.** Entonces lo que está sucediendo en el mundo de recursos humanos es

que hay muchas iniciativas de distintas compañías para agilizar los procesos, hacerlos más simples, y poner al rol de RR.HH. a liderar procesos más estratégicos, aprovechando la parte operativa», resalta **Javier Krawicki, cofundador de Nawaiaim**.

«Gracias a **Data analytics** se pueden identificar los sectores donde se puede producir mayor movimiento y mediante la gamificación de las evaluaciones psicométricas se identifican los cambios de comportamiento de postulación de los candidatos. El uso de gamificación es muy utilizado en particular para el reclutamiento de perfiles de IT», refuerza **Carmen Vilacha, Manager en Technology by PageGroup**.

En **Telecom Argentina** están viviendo hoy las ventajas de digitalizarse. «En la organización **estamos impulsando el uso de herramientas colaborativas y de autogestión** para que los colaboradores puedan realizar tareas que históricamente dependían de los equipos de capital humano. Tales como, **gestionar licencias, acceder a contenidos de aprendizaje**, entre otros. Evolucionamos a e-learning y demás toolkits de nuestro campus virtual, que acorta los tiempos de ejecución de los procesos y hace más ágil la relación con nuestros colaboradores», cuenta **Sergio Faraudo, director de Capital Humano** de la firma.

Todos preparados


Un punto importante es que esta transformación no se puede encarar sin un plan de reskill del staff. «En términos generales, estos cambios suelen ser caóticos, ya que se ven resistencias por parte tanto de los profesionales, sin embargo cuando se hace un buen trabajo en la gestión del cambio y se adquieren tecnologías que son apropiadas para la organización, que se integran fácilmente con otros sistemas, se puede lograr que agreguen valor y favorezcan una mayor integración y flexibilidad», afirma **Jorge Ortegón, People Operations Regional Head de Infobip**.

«**No se trata de incorporar tecnología como un fin en sí mismo, sino como el medio para lograr una mejora en los procesos**, una reducción en los costos o una mayor eficiencia. Por este motivo, los resultados obtenidos estarán en relación directa con cada proyecto y con cada implementación, se la debe analizar en contexto», reflexiona **Alejandro Servide, director de Professionals y RPO de Randstad Argentina**.

En este sentido, **Graciela Vinocur, gerente de Capital Humano de Ecosistemas**, asegura que «la **disponibilidad y análisis de grandes volúmenes de información** pone al servicio del área la posibilidad de comprender problemas complejos, identificar correlaciones que tal vez no resultan tan obvias o directas, anticipar y prevenir situaciones y, así, tomar mejores decisiones que redundan en beneficio de las personas y también del negocio».

Qué usan hoy las empresas para hacer más felices a sus empleados y que no se vayan

Argentina - Flipr (Online) [Online]

 P. --  0 cm²  11544 cc  N/D N/D  Sin autor

«La **combinación de tecnologías** como inteligencia artificial, machine learning, big data, data analytics o RPA ayudó no solo a que los colaboradores tengan más autonomía y accesibilidad a la documentación necesaria para trabajar, sino que además los ha liberado de tiempo que demandaban trabajos repetitivos y de menor valor respecto lo que pueden hacer actualmente», dice **Julieta Prada, gerente de Comunicaciones Corporativas y Marketing de Grupo Gestión**.

«A medida que crece el intercambio y la acumulación de información de los colaboradores, las organizaciones ganan insights que les permiten la planificación dinámica de la fuerza laboral, identificar la aptitud de los posibles candidatos y predecir el potencial rendimiento de algún puesto. Será **clave**, además, usar la inteligencia artificial para aumentar la diversidad y reducir la desigualdad. Una mayor comprensión de la neurodiversidad implica que la **inteligencia artificial** debe tener incorporado un filtro de amabilidad hacia el talento diverso que no filtre lo atípico. A largo plazo, esto permite conectar a las personas con oportunidades de trabajo y ayudarlas a conocerse a sí mismas mejor que nunca, trazando un camino de mayor empleabilidad, equidad y prosperidad», afirma **Gustavo Aguilera, director de Talent Solutions y People & Culture de ManpowerGroup Argentina**.

En definitiva, la tecnología «es un aspecto central para elevar la marca empleadora y mejorar la experiencia de los colaboradores en su día a día, llevándolos a estar más comprometidos, felices y logrando más y mejores resultados», concluye **Alfredo Terlizzi, CEO de Workia**

Fuente: <https://www.cronista.com/management/recursos-humanos-se-digitaliza-y-revoluciona-las-organizaciones/>

Si te interesó la noticia, compartí... (↓)

¡O simplemente dale like!



Esta noticia fue vista 8 veces



REPORTAR NOTICIA



CONDICIONES DE USO



LAPTOPS
PROFESIONALES

DESCUBRÍ TU AHORRO
CON EL CUPÓN **EXCLUSIVO**

[COMPRAR >>](#)

Lenovo

The advertisement features a dark background with a laptop on the right side. The laptop screen displays a landscape with a sunset or sunrise over mountains. The text is in white and red. The Lenovo logo is in red on the right side of the laptop.

No hay departamento que quede por fuera de la transformación digital , ni siquiera , que en palabras de muchos expertos: « Fue el último en el que se incorporó la tecnología ». ¿Qué gana el área con la incorporación de las herramientas IT? Agilidad, innovación, flexibilidad y dotar a los colaboradores de las organizaciones de autonomía en su día a día.

«La tecnología está impactando, cada vez más, en el área, haciendo su gestión más dinámica y proactiva . Permitiendo una mirada más en vivo de sus dimensiones, analizando los tiempos en los procesos, generando indicadores claves con el fin de tomar acciones en tiempo real y hasta en forma predictiva. Por un lado, la tecnología simplifica, escala y automatiza procesos. Por el otro, adiciona mucha capacidad analítica y predictiva ayudando en la gestión y en la toma de decisiones», define Mercedes Gandara, líder de People & Change en Together Business Consulting

A esto hay que sumar que « se están aplicando mucho metodologías ágiles a procesos y proyectos de Recursos Humanos. Y además se suman tecnologías en nuevas iniciativas, como la gamificación para procesos de selección, entrenamiento y desarrollo; realidad virtual en formación, especialmente técnicas de big data para establecer perfiles, patrones y tipologías de empleados, y tecnología vestible que permiten trackear y monitorear información operativa», indica Matiana Behrends, directora de Gestión de Personas de Grant Thornton Argentina.

Todo esto genera que RRHH se vuelva un partner estratégico en el negocio, recuperando su lugar en la mesa de directorio y proveyendo «información actual, precisa y cruzada para la toma de decisiones de la organización», dice Gandara.

«Si bien el impacto de la tecnología sobre este departamento ya lleva algunos años, en este último periodo, la incorporación de herramientas bien aplicadas fue determinante. Lo que se buscó fue integrar las diversas plataformas en una sola (esto asegura un mejor control y mayor trazabilidad de los datos) y también erradicar el uso de papel», detalla Luis Garay, gerente Comercial de Nucleus.

Para Bárbara Toth, CEO de FESA Group Argentina , lo que cambió es la forma de pensar. «Observamos un aumento vertiginoso de RRHH techs : startups que ofrecen productos online, soluciones que usan la inteligencia artificial (principalmente para tomar decisiones sobre personas y el bienestar integral organizacional), plataformas de capacitaciones online y beneficios flexibles», enumera la especialista.

Y agrega: «un estudio reciente de McKinsey reporta que 9 de las 10 empresas más valiosas del mundo son empresas de ecosistemas, que atraviesan industrias y crean valor a través de una red compleja de negocios interconectados. Los ecosistemas son un cambio fundamental en la forma en que se crea valor , muy diferente del mundo en el que todas las empresas operaban en industrias bien definidas. Y este cambio solo se acelerará».

« Incorporar nuevas tecnologías permite contar con más datos y contar con más datos permite tomar mejores decisiones . Contribuye a la velocidad, a la asertividad y al orden de la información así como también a la visibilidad», dice Nicolás Rocha, regional Head of Bumeran Selecta.

Constanza Suárez Villalba, People Director Sudamérica en Softtek , es clara al afirmar que «lo que no se puede medir no se puede modificar. Se vuelve central poder contar con información que nos permita diseñar planes con el objetivo de atraer y retener talento , como así también conocer qué es lo que los colaboradores piensan y sienten acerca de las políticas y el clima organizacional».

«Otro aspecto en el que los datos se vuelven un aliado clave para evitar sesgos inconscientes en las contrataciones y otras instancias en la trayectoria de las personas en las compañías. Nuestra tecnología nos ayuda a identificar sesgos en la descripción de los puestos y recomendaciones de salarios en función del grado de dificultad para cubrir el rol, o la detección de posibles sesgos en base a las calificaciones de performance entre géneros en los equipos de trabajo « , ejemplifica Constanza Quiñones, directora de Recursos Humanos de SAP Argentina.

María Pía Saraceni, directora de Recursos Humanos de Pfizer Argentina, destaca que «es importante el poder reemplazar opiniones por evidencias para mejorar la toma de decisiones basadas en datos . Las audiencias son cada vez más diversas y cada una tiene necesidades específicas y diferentes entre sí, y es por eso que nuestro trabajo desde las áreas de Recursos Humanos consiste en encontrar vías de comunicación que nos permitan detectar estas necesidades para así poder atenderlas».

En definitiva, la tecnología y el uso de datos tienen un propósito claro. Así lo expresa Matías Ponce, cofounder en Estudio Locht: «buscamos darle un mejor servicio a las personas en la organización. Ahora podés tener a RR.HH. en tu celular . Así, podemos medir cómo están los equipos casi en tiempo real, ya no es necesaria una encuesta de clima al año».

Híbridos y tecnológicos

La tecnología permite entender cómo se siente el colaborador en tiempo real y «le posibilita al departamento de RR.HH. ser un articulador de las distintas problemáticas, llevando las necesidades o insatisfacciones que surgen al responsable correspondiente para resolverlas en equipo y lo más rápidamente posible», aclara Oscar Silvero, gerente Corporativo de Relaciones Públicas de PAE Argentina.

«Ya sea en entornos 100% home office o en las organizaciones que adoptaron la modalidad híbrida, la necesidad de trabajar colaborativamente dio lugar al surgimiento de nuevas herramientas tecnológicas que le hacen la vida más fácil al colaborador para encontrar la data cuando y donde la necesite. La información tiene que ser accesible», añade Silvero.

El contexto de trabajo remoto acentuó la necesidad de reforzar «la gestión operativa y corporativa , en el cual la tecnología nos está permitiendo recolectar datos, indicadores y métricas (KPIs) que permiten a la empresa tener una mejor previsibilidad en los resultados, predecir escenarios futuros en materia de gestión humana, determinar nuestras fortalezas, áreas de desarrollo como también oportunidades de mercado», detalla Silvana Messina, gerente de Recursos Humanos de Bayton Group.

Rosario Anadón, principal de Glue Executive Search , advierte que con la llegada del trabajo remoto «se incorporaron capacitaciones a empleados a través de plataformas virtuales, procesos de selección online, test y evaluaciones anuales online . Además, el proceso de reclutamiento se vio muy impactado con la llegada de la tecnología. Antes los postulantes se acercaban a las oficinas con su currículum impreso, hoy pueden aplicar de forma digital a través de distintas plataformas o en la web de cada compañía».

«Un claro ejemplo es Nawaiam, un videojuego que detecta el perfil de las conductas y, de alguna manera, complementa a los test tradicionales. Entonces lo que está sucediendo en el mundo de recursos humanos es que hay muchas iniciativas de distintas compañías para agilizar los procesos, hacerlos más simples, y poner al rol de RR.HH. a liderar procesos más estratégicos, aprovechando la parte operativa», resalta Javier Krawicki, cofundador de Nawaiam

«Gracias a Data analytics se pueden identificar los sectores donde se puede producir mayor movimiento y mediante la gamificación de las evaluaciones psicométricas se identifican los cambios de comportamiento de postulación de los candidatos. El uso de gamificación es muy utilizado en particular para el reclutamiento de perfiles de IT», refuerza Carmen Vilacha, Manager en Technology by PageGroup

En Telecom Argentina están viviendo hoy las ventajas de digitalizarse. «En la organización estamos impulsando el uso de herramientas colaborativas y de autogestión para que los colaboradores puedan realizar tareas que históricamente dependían de los equipos de capital humano. Tales como, gestionar licencias, acceder a contenidos de aprendizaje , entre otros. Evolucionamos a e-learning y demás toolkits

Qué usan hoy las empresas para hacer más felices a sus empleados y que no se vayan

Argentina - Flípr (Online) [Online]

Tier:N/D Circulación: 1632 Audiencia 1632

P. -- 0 cm² 11544 cc N/D N/D Sin autor

Ref.: 369828276

de nuestro campus virtual, que acorta los tiempos de ejecución de los procesos y hace más ágil la relación con nuestros colaboradores», cuenta Sergio Faraudo, director de Capital Human o de la firma.

Todos preparados

Un punto importante es que esta transformación no se puede encarar sin un plan de reskill del staff. «En términos generales, estos cambios suelen ser caóticos, ya que se ven resistencias por parte tanto de los profesionales, sin embargo cuando se hace un buen trabajo en la gestión del cambio y se adquieren tecnologías que son apropiadas para la organización, que se integran fácilmente con otros sistemas, se puede lograr que agreguen valor y favorezcan una mayor integración y flexibilidad», afirma Jorge Ortegón, People Operations Regional Head de Infobip.

« No se trata de incorporar tecnología como un fin en sí mismo, sino como el medio para lograr una mejora en los procesos, una reducción en los costos o una mayor eficiencia. Por este motivo, los resultados obtenidos estarán en relación directa con cada proyecto y con cada implementación, se la debe analizar en contexto», reflexiona Alejandro Servide, director de Professionals y RPO de Randstad Argentina.

En este sentido, Graciela Vinocur, gerente de Capital Humano de Ecosistemas , asegura que «la disponibilidad y análisis de grandes volúmenes de información pone al servicio del área la posibilidad de comprender problemas complejos, identificar correlaciones que tal vez no resultan tan obvias o directas, anticipar y prevenir situaciones y, así, tomar mejores decisiones que redundan en beneficio de las personas y también del negocio».

«La combinación de tecnologías como inteligencia artificial, machine learning, big data, data analytics o RPA ayudó no solo a que los colaboradores tengan más autonomía y accesibilidad a la documentación necesaria para trabajar, sino que además los ha liberado de tiempo que demandaban trabajos repetitivos y de menor valor respecto lo que pueden hacer actualmente», dice Julieta Prada, gerente de Comunicaciones Corporativas y Marketing de Grupo Gestión

«A medida que crece el intercambio y la acumulación de información de los colaboradores, las organizaciones ganan insights que les permiten la planificación dinámica de la fuerza laboral, identificar la aptitud de los posibles candidatos y predecir el potencial rendimiento de algún puesto. Será clave , además, usar la inteligencia artificial para aumentar la diversidad y reducir la desigualdad. Una mayor comprensión de la neurodiversidad implica que la inteligencia artificial debe tener incorporado un filtro de amabilidad hacia el talento diverso que no filtre lo atípico. A largo plazo, esto permite conectar a las personas con oportunidades de trabajo y ayudarlas a conocerse a sí mismas mejor que nunca, trazando un camino de mayor empleabilidad, equidad y prosperidad», afirma Gustavo Aguilera, director de Talent Solutions y People & Culture de ManpowerGroup Argentina.

En definitiva, la tecnología «es un aspecto central para elevar la marca empleadora y mejorar la experiencia de los colaboradores en su día a día, llevándolos a estar más comprometidos, felices y logrando más y mejores resultados», concluye Alfredo Terlizzi, CEO de Workia

Fuente: <https://www.cronista.com/management/recursos-humanos-se-digitaliza-y-revoluciona-las-organizaciones/>

iO simplemente dale like!