



Tecnología, potenciando la gestión del talento

Por Diana Ortiz, Consultora de Recursos Humanos en PwC Honduras

“Lo único constante es el cambio”, afirmaba Heráclito, filósofo griego. Por lo tanto, toda empresa debe tener como prioridad mantenerse a la vanguardia para lograr constancia, competitividad, crecimiento y éxito, lo cual involucra esencialmente un pilar fundamental: la gestión del talento humano. Hace muchos años, el área de Recursos Humanos contaba con prácticas tradicionales en las que el contacto directo con las personas era la única forma de hacer las cosas. Por ejemplo, aplicar a un trabajo, entrevistas presenciales,

evaluaciones psicométricas e incluso métodos de pago.

Hoy en día muchos de estos procesos de Recursos Humanos han evolucionado y se manejan a través de herramientas tecnológicas como videoconferencias para realizar entrevistas, evaluaciones por medio de plataformas en línea y servicios bancarios en la palma de nuestra mano donde consultar el crédito de nuestro salario es tan fácil como abrir una aplicación.





El cambio nos lleva a la implementación y uso de nuevas herramientas que nos permitan optimizar tiempo y costos, ser más productivos y aprovechar al máximo las capacidades de los colaboradores.

Estas herramientas, plataformas y espacios virtuales, nos permiten gestionar el talento humano de una forma integrada (en lo que se denomina el proceso de principio a fin, R2R, del Reclutamiento al Retiro) y con rápido acceso a información de candidatos e información valiosa acerca de colaboradores y equipos de trabajo. Algunos de los procesos que podemos encontrar en estas soluciones son: reclutamiento y selección, perfil del colaborador, capacitación y desarrollo, evaluación del desempeño, planilla y acciones de personal.

Entre los beneficios generados por estos avances tecnológicos, nuevas soluciones nos permiten:

- Alinear efectivamente las políticas de compensación a los objetivos de su organización (la compensación variable y su relación con el cumplimiento de los objetivos estratégicos).

- Desarrollar evaluaciones por competencias, planes de carrera y sucesión de forma más completa.
- Robotizar tareas operativas específicas relacionadas a la gestión del talento humano.

La estrategia de talento y la estrategia de negocio deben ir de la mano. Un paso clave es incorporar e integrar la planificación de la fuerza laboral en la planificación empresarial desde el principio, y no más tarde. Las nuevas tendencias como la Automatización Robótica de Procesos (RPA, por sus siglas en inglés) convierte el área de Recursos Humanos en una pieza vital para idear estrategias y tomar decisiones informadas que aporten gran valor a su negocio.

El cambio presenta un desafío permanente para las organizaciones, y el área de Recursos Humanos se ha convertido en un socio estratégico para el liderazgo de la organización.