

Hacia la transformación digital de RRHH: ¿cómo reducir costos y alinear al capital humano a la estrategia de negocio?

Mucho se habla de **Transformación Digital (TD) en la Gestión del Capital Humano**, y a veces se asocia la idea a incluir “aparatos”, “tecnificar las empresas” o “robotizarlas”. Sin embargo, a lo que apunta es a **mejorar el pensamiento estratégico** entendiendo **cómo la tecnología transforma a los colaboradores, clientes y consumidores generando nuevas oportunidades y cambios de paradigmas**.

Uno de los puntos centrales a responder es: ¿cómo la TD va a cambiar los hábitos de consumo de nuestros clientes y cómo, en el caso de los RR. HH, puede mejorar el pensamiento de su capital humano para alinearlos a los nuevos paradigmas de negocio?

El cada vez más acelerado avance de la tecnología y desarrollo del machine learning sumado al análisis de Big Data tienen **mucho para aportar a la productividad de Capital Humano**. Ahora bien, ¿cómo la tecnología en la gestión de RR. HH puede generar esta mejora? ¿Cómo puede ayudar a los colaboradores a lograr más y mejores resultados alineados a la estrategia del negocio?

*“La incorporación de una plataforma integral de RRHH permite que aspectos administrativos que no agregan valor, como la actualización de información de los empleados, o planillas Excel sueltas para la gestión de las vacaciones o informaciones de descripciones de puestos en word empiecen a delegarse en líderes y los propios colaboradores, **concentrando la estructura, fuerza laboral y costo de recursos humanos en los aspectos que sí agregan valor al core business**”,* explicó Alfredo Terlizzi, CEO de Workia, empresa dedicada a transformar la gestión del mundo digital de HR.

Cada uno de los procesos en base a la estrategia general de RR. HH. debe partir de una única visión compartida clave: la estrategia y resultados organizacionales esperados y cómo la incorporación de tecnología va a ayudar a conseguirlos. En este sentido, la transformación digital de Recursos Humanos tiene **dos factores críticos de éxito**:

1. La TD de la empresa en general, y en particular del área de RRHH, **es más un cambio cultural que tecnológico**. *“El éxito de estos procesos depende mucho del rol del área de RRHH como impulsor y agente de cambio, con el respaldo de las máximas autoridades, pero con visión amplia y consenso con líderes y colaboradores”,* destacó Terlizzi.
2. **Correcta elección del producto**: aquí hay que tener en cuenta una serie de elementos:
 - a. **Integral Vs. Nicho**. Conviene siempre **empezar por un sistema integral**, y luego integrarse a otros de nicho de ser necesario. No sirve de nada tener el mejor sistema de selección si no es posible resolver aspectos básicos de Administración de personal o gestionar el

desempeño de los colaboradores. “El concepto de integral, en su máxima expresión es el punto de partida para tener centralizada, integrada y sinergiada la explotación de datos de las distintas áreas de talento humano. De esta forma, buscaremos que, desde el proceso de descripción de puesto, inducción, capacitación, desarrollo, compensaciones logre un centralizado y único hilo conductor”, detalló el experto.

b. **Tecnología SAAS: La clara tendencia es SAAS** (software como servicio) que va dejando prácticamente del lado al software on premise y tiene **ventajas de costos, modular y escalable para ir creciendo en profundidad y calidad** según el momento y ciclo de implementación en que se encuentre la empresa. “Dentro de los productos SAAS, es clave mirar y entender qué profundidad tiene cada uno de sus módulos, y cuán flexible es para adaptarlos a los procesos que la compañía necesita. No se trata sólo de los procesos que actualmente tienen, ya que incluso un producto integral puede ayudarle a ordenarlos, sino de los que con visión de futuro necesita optimizar para lograr más y mejores resultados”, agregó.

c. **El tipo de implementación que ofrece el producto y la compañía a cargo:** buscar una implementación **que sea ágil, iterativa e incremental**, con delegación de know how en la empresa, tanto sea para actualizaciones o cierto nivel de parametrizaciones.

d. **No se trata sólo de un producto, sino de un servicio:** no hay que mirar sólo la calidad del software, sino también conocer los equipos de trabajo involucrados en el soporte, asistencia, aspectos de SLA (Service level agreement) que este tipo de herramienta y equipos de implementación ofrece.

“Desde Workia, comprendemos y capitalizamos cómo utilizar todo el potencial de la tecnología en un contexto de TD, entendiendo que los colaboradores y organizaciones son dinámicas y que la curva de aceleramiento es exponencial”, señaló Terlizzi.

En suma, **es tan importante la elección de una herramienta de calidad que permita generar más productividad y valor agregado a los procesos de RRHH, como el proceso de cambio cultural y de implementación en sí mismo.** “Dichos factores inciden en un 100% de responsabilidad al éxito del proceso de transformación digital como parte de una misma visión sistémica”, concluyó el experto.

Acerca de Workia:

Workia transforma la forma de gestionar el mundo digital de HR con productos de clase mundial a costos competitivos gracias a su tecnología innovadora y de última generación. La compañía desarrolló: **HCWork**, un sistema integral para tomar decisiones en tiempo real sobre la gestión del Capital Humano y resolver todas las necesidades del área en un solo lugar | **HCPay** para la gestión de payroll, brindando un servicio diferencial y de excelencia de Outsourcing.

Más información: www.workiasolutions.com