

LA DIGITALIZACIÓN DE LOS DEPARTAMENTOS DE RECURSOS HUMANOS



ELENA TIMÓN PINEDA
CÉSAR GÓMEZ LÓPEZ

SOBRE NOSOTROS....



Elena Timón Pineda
Especialista de RRHH - IT
IMAGAR SOLUTIONS COMPANY

Especialista de Recursos Humanos enfocada al sector de la tecnología.

Apasionada del mundo de los recursos humanos y del trato personalizado. Enfocada siempre a conseguir que las compañías y los empleados trabajen en equipo y alineados para conseguir sus logros y objetivos comunes fomentando siempre la motivación personal.

SOBRE NOSOTROS....



César Gómez López
Director Comercial & Marketing
IMAGAR SOLUTIONS COMPANY

Director Comercial y Key Account Manager con 20 años de experiencia profesional en los sectores de Servicios IT y Marketing Digital.

Apasionado del uso y aplicación de las nuevas tecnologías, así como de la innovación multidepartamental.

Consultor especializado en Tecnología, Transformación Digital y Social Selling.

¿EN QUE CONSISTE LA DIGITALIZACIÓN DE LOS DEPARTAMENTOS DE RECURSOS HUMANOS?

La digitalización de los departamentos de Recursos Humanos supone un cambio sustancial en la relación existente entre las personas, las herramientas y las posibilidades que ofrece dicha relación en las compañías utilizando la tecnología como ventaja competitiva.

"LOS OBJETIVOS PRIORITARIOS DE DIGITALIZAR UN DEPARTAMENTO DE RRHH SON AUMENTAR LA PRODUCTIVIDAD Y LA EFICIENCIA OPERATIVA".



¿CUALES SON LOS BENEFICIOS DE LA DIGITALIZACIÓN DE LOS RRHH?



- Incremento de la agilidad y de la eficiencia operativa de los procesos gracias a la automatización de los mismos.
- Incremento de la seguridad, tanto de la información empresarial, como de los datos personales de los empleados.
- Eliminación del formato papel, con el consiguiente ahorro de espacio y tiempo de acceso a la información.
- Generación rápida y eficiente de KPIs e indicadores, relativos a cualquier área de la empresa.

FACTORES CLAVE EN LA DIGITALIZACIÓN DE LOS DEPARTAMENTOS DE RRHH

■ PERSONAS

■ TECNOLOGÍA

■ NEGOCIO



PERSONAS

Las personas son quienes tienen que adoptar e impulsar la digitalización en las empresas, y por lo tanto son el epicentro de dicho proceso. Además, de ell@s dependerá toda la hoja de ruta que conlleva todas las fases de la transformación digital.



TECNOLOGÍA



La tecnología resulta esencial en todo proceso de transformación digital, pero es importante matizar que no existe digitalización usando la tecnología sin más, es necesario utilizarla como herramienta para obtener una importante ventaja competitiva .

NEGOCIO

Los procesos de transformación digital llevan implícitos una nueva forma de hacer negocios. El core de la compañía puede seguir siendo el mismo pero la digitalización implica necesariamente cambios operativos que nos proporcionarán mayor eficiencia y crecimiento.



ÁREAS DE APLICACIÓN DE LA DIGITALIZACIÓN DE LOS DEPARTAMENTOS DE RRHH



• ÁREAS:

- Reclutamiento y Selección.
- Prevención de Riesgos Laborales.
- Gestión Administrativa de los RRHH.
- Evaluación del Desempeño .
- Formación y Desarrollo.
- Análisis de Puestos de Trabajo

La digitalización en las áreas de selección de personal y gestión del talento se está asentando de manera paulatina en la cultura empresarial española.

Varios estudios demuestran que más del 50% de las empresas utilizan de forma reiterada herramientas digitales en la atracción y selección de personas con el fin de ajustar el perfil del candidato a las necesidades del puesto a cubrir, y para ahorrar costes en el proceso de selección.

RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN



BENEFICIOS DE LA DIGITALIZACIÓN EN LA SELECCIÓN DE PERSONAL

- Permite crear nuevas experiencias entre el candidato y la empresa.
- Optimiza la gestión del talento humano para utilizar y distribuir los recursos de forma más eficiente.
- Fomenta la competitividad de las empresas que aporten a los procesos de transformación digital.
- Aumenta la eficacia y eficiencia de los procesos, generando una estructura vertebradora en las compañías, que resulta fundamental para la producción y la consecución de los objetivos .

CONSECUENCIAS DE LA DIGITALIZACIÓN EN LA SELECCIÓN DE PERSONAL

■ Implica cambios, tanto en la implantación de nuevas herramientas con o en el uso que deben hacer las personas de ellas.

■ Cambia las relaciones entre las personas, los medios y las herramientas.

■ Genera nuevas estrategias de gestión de personal y planes de actuación para la toma de decisiones.

■ Ayuda a extraer información relevante acerca del rendimiento y del estado de la organización (desmotivación laboral, absentismo, bajas, etc).

■ Respecto a la digitalización de procesos, es muy importante no deshumanizar parte del proceso de selección si sólo nos basamos en datos.

HERRAMIENTAS QUE NOS AYUDAN EN LA DIGITALIZACIÓN DE LA SELECCIÓN DE PERSONAL (I)

REDES SOCIALES: Las Redes Sociales se han convertido en una magnífica fuente de reclutamiento para cualquier tipo de perfil. Además, ayudan a que la empresa se posicione en el mercado, ahorrando tiempo en captación de candidatos y en costes de selección.

VÍDEOS CURRÍCULOS: Ayudan a conocer diferentes soft skills de los potenciales candidatos. A su vez, presentan al candidato de una forma diferente al típico cv en formato Word.

TEST PSICOLABORALES: Ayudan a ahorrar tiempo y coste permitiendo conocer aptitudes del candidato que solo realizando una entrevista no se detectan, a su vez ayudan a saber si el candidato es el apropiado para el puesto.

INTELIGENCIA ARTIFICIAL: Es una clara optimización de recursos y tiempo mediante el uso de diferentes algoritmos. Hace que se eliminen las largas esperas en los procesos

HERRAMIENTAS QUE NOS AYUDAN EN LA DIGITALIZACIÓN DE LA SELECCIÓN DE PERSONAL (II)

EMPLOYER BRANDING: Los empleados son los embajadores de la empresa y, a través de las Redes Sociales, ayudan a difundir esa imagen de marca. También demuestra el compromiso del empleado con la organización. Es necesario tener claro cuáles son los valores dentro de la compañía para ser capaces de trasladarlos al exterior, y así encontrar al candidato que se sienta identificado con ellas.

CANALES DE COMUNICACIÓN: Para mantener el compromiso dentro de la empresa es clave que exista una buena comunicación. Aprovechar herramientas como TEAMS de Microsoft, Intranet para comunicar noticias, Yammer para que los empleados cuenten sus intereses, etc. Todas estas herramientas pueden ayudar a que las personas sientan que forman parte de la empresa.

La digitalización de los datos en la gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo supone un avance y un gran cambio.

Nos permite definir un nuevo marco de intervención basado en la implantación de medidas proactivas que se anticipen a posibles accidentes a través del análisis de tendencias y detección de áreas de mejora.

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES



BENEFICIOS DE LA DIGITALIZACIÓN EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

- Permite combinar el estudio de datos internos con información de fuentes externas.
- Permite un análisis multidimensional mejorando el análisis de causas.
- Posibilita realizar mediciones y seguimiento de los datos e indicadores en serie temporales, lo cual permite identificar tendencias e inferir tendencias ocultas.
- Nos ofrece la posibilidad de transformar y tratar los datos de forma que permita un análisis predictivo.
- Permite una visualización toda esta información de una manera gráfica e interactiva.
- Reduce el espacio físico de almacenamiento de documentación.

CONSECUENCIAS DE LA DIGITALIZACIÓN EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

■ Mayor rendimiento del trabajador y, como consecuencia, un mejor rendimiento general de la empresa.

■ Reducción en la inversión del tiempo y más eficacia en la distribución de información.

■ Reducción del gasto de papel burocrático.

■ La información se comparte de manera más rápida, ya que puede hacerse de manera instantánea y desde cualquier lugar.

■ Mayor facilidad de corrección y modificación.

■ Información presentada de una forma más visual y directa.

HERRAMIENTAS QUE NOS AYUDAN EN LA DIGITALIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

INTELIGENCIA ARTIFICIAL: Ayuda a contribuir a la reducción de accidentes y al aumento del bienestar de los trabajadores. Posibilita tomar decisiones y definir acciones preventivas alejadas de los métodos tradicionales, y a su vez definir un nuevo marco de intervención, sustentado en la implantación de medidas proactivas que se anticipen a posibles accidentes a través del análisis de tendencias y detección de áreas de mejora.

APLICACIONES: Ayudan a digitalizar la documentación y a poder acceder a ella desde cualquier dispositivo y desde cualquier lugar. Automatiza reportes y procesos.

JUSTIFICACIÓN DE RECEPCIÓN DIGITAL: Un sistema de acuse de recibo en formato digital mediante rúbrica en pantalla táctil o firma digital. La justificación se incorpora inmediatamente al sistema de gestión de la seguridad y salud laboral .

La transformación digital ha llegado a todos los departamentos de las empresas, incluido el de Recursos Humanos.

Pero digitalizar los procesos administrativos no consiste solamente en sustituir los documentos en papel por una versión que queda archivada en el ordenador. La digitalización de los Recursos Humanos va más allá del objetivo de convertirse en una oficina sin papeles.

GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE LOS RRHH



BENEFICIOS DE LA DIGITALIZACIÓN EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE RRHH

- Eliminar costes de material.
- Reducción de costes administrativos.
- Eliminación del papel.
- Disminución de periodos de cobro.



CONSECUENCIAS DE LA DIGITALIZACIÓN EN LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE RRHH



■ Mejora los resultados económicos.

■ Aumento de la productividad.

■ Atracción de talento al estar mejor adaptada y ayuda a la imagen de la empresa.

■ Ofrece una mejor experiencia.

HERRAMIENTAS QUE NOS AYUDAN EN LA DIGITALIZACIÓN DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE RRHH

SOFTWARE DE GESTIÓN: Se trata de determinadas aplicaciones que ayudan a la automatización de procesos y que se puedan integrar con las diferentes herramientas que se utilizan en la compañía.

BUSINESS INTELLIGENCE: Para realizar un buen seguimiento de control de resultados es recomendable usar herramientas de BI, con ellas seremos capaces de recopilar todos los datos y analizarlos con el objetivo de indicar las medidas de mejora que se deben de llevar a cabo.



Los profesionales, pertenezcan al sector que pertenezcan, tienen cada vez mas formación y competencias digitales. Esto hace esencial que, en el proceso de análisis de desempeño de los equipos, intervengan herramientas tecnológicas que mejoren los tradicionales modelos de competencias.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO



BENEFICIOS Y CONSECUENCIAS DE LA DIGITALIZACIÓN EN LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

• BENEFICIOS:

- Información centralizada.
- Transparencia y seguridad en los procesos.
- Agilidad en la toma de decisiones.
- Identificación ágil de áreas de mejora.
- Descarga de trabajo al área administrativa.
- Fomento de la estrategia y de los valores corporativos.

• CONSECUENCIAS:

- Aumento de motivación de los empleados.
- El trabajador está informado en tiempo real y desde cualquier dispositivo de todos sus objetivos y valoraciones .
- El progreso se traduce en mayores niveles de retención del talento y menores niveles de rotación.

HERRAMIENTAS QUE NOS AYUDAN EN LA DIGITALIZACIÓN DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

- Formularios Web.
- Informes individuales y corporativos.
- Bases de datos de competencias.
- Sistema de notificaciones (push, correo electrónico, etc...).
- Seguimiento de encuestas.
- Sistema masivo de acceso y/o recopilación de datos.



El ecosistema digital actual genera la necesidad, casi obligatoria, de las competencias digitales. Por ello es muy importante que se plasme en la estrategia de transformación digital de la empresa una nueva forma de llevar a cabo los planes de formación, con el objetivo de que las personas de la organización sean claves en el camino hacia la madurez digital de la organización.

FORMACIÓN Y DESARROLLO



BENEFICIOS Y CONSECUENCIAS DE LA DIGITALIZACIÓN EN LA FORMACIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS

• BENEFICIOS:

- Desarrollo del liderazgo digital.
- Crecimiento en los mercados digitales (Omnicanalidad).
- Aumento de los ratios de innovación de las compañías.
- Desarrollo de aptitudes digitales.
- Interconexión de programas formativos multidepartamentales.

• CONSECUENCIAS:

- L@s trabajadores pueden realizar, de forma autónoma, la ejecución y el seguimiento de su plan de formación y desarrollo, en tiempo real y desde cualquier dispositivo.
- L@s trabajadores adaptan los programas formativos a sus necesidades personales.

HERRAMIENTAS PARA LA DIGITALIZACIÓN EN LA FORMACIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS

E-LEARNING: El e-learning se define como la enseñanza y aprendizaje on-line, a través de Internet y mediante el uso de la tecnología como herramienta.

Su principal característica es que cualquier tipo de formación, de cualquier organización del mundo, puede ser accedida en el momento que se desee.

Beneficios:

- Flexibilidad
- Personalización de contenidos

El análisis y diseño de los puestos de trabajo está afectando en la era de la transformación digital, no solo a la forma en cómo se desempeñan las funciones, sino a la necesidad de incluir competencias y la tecnología necesaria para poder garantizar resultados en el ecosistema digital actual.

ANÁLISIS DE LOS PUESTOS DE TRABAJO



BENEFICIOS Y CONSECUENCIA DE LA DIGITALIZACIÓN EN EL ANÁLISIS Y DISEÑO DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

- **BENEFICIOS:**

- Creación de nuevos puestos de trabajo especializados.
- Incremento de la productividad.
- Especialización en tecnologías emergentes.

- **CONSECUENCIA:**

- La naturaleza de los puestos de trabajo está cambiando como consecuencia de la creciente adopción de tecnologías emergentes y del avance del proceso de transformación digital.

HERRAMIENTAS PARA LA DIGITALIZACIÓN EN EL ANÁLISIS Y DISEÑO DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

■ **INTRANETS CORPORATIVAS:** Este tipo de aplicaciones fomentan la colaboración común, así como la disponibilidad de toda la información en tiempo real y para cualquier tipo de dispositivo.

■ **SOFTWARE DE GESTIÓN:** Mediante este tipo aplicaciones, se pueden generar, modificar y consultar descripciones de puestos de manera ágil y profesional.



"LA DIGITALIZACIÓN DEL DEPARTAMENTO DE RRHH PRODUCE UN CAMBIO DE MENTALIDAD EN EL TRABAJADOR, ASÍ COMO EN LA FORMA DE RELACIONARSE CON LA EMPRESA".

DIGITALIZACIÓN DE LOS DEPARTAMENTOS DE RRHH

"PARA ALCANZAR UN GRADO DE TRANSFORMACIÓN DIGITAL ELEVADO Y GLOBAL, ES NECESARIO QUE TODOS LOS EMPLEADOS TENGAN MENTALIDAD DIGITAL".

IMAGAR Y LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL

- La digitalización de los departamentos de Recursos Humanos constituye un importante papel dentro del proceso de transformación digital global de las organizaciones. El hecho de conseguir que sus empleados tengan mentalidad y formación digital, y así se constate en su relación con la empresa, se convierte sin duda en una clara ventaja competitiva
- Desde Imagar, empresa especialista en soluciones tecnológicas y estrategias de digitalización, ayudamos a las empresas en todo el proceso de transformación digital con el objetivo de que mejoren la eficiencia de todos sus departamentos.



CÉSAR GÓMEZ LÓPEZ

cesar@imagar.com

ELENA TIMÓN PINEDA

etimon@imagar.com

www.imagar.com

+34 91 616 88 00