

Mar Barbero, Solutions&Marketing manager de Sopra HR Software

Evolución de la gestión del talento e interoperabilidad de las soluciones RRHH: una combinación ganadora

La transformación digital induce una aceleración de las interacciones humanas y también un enfoque más basado en el consumidor de los servicios que propone la empresa. Más allá de la remuneración, los colaboradores quieren oportunidades para desarrollar sus competencias y su empleabilidad en un entorno laboral en constante cambio. Las personas tienen cada vez más una posición de fuerza ante los reclutadores porque las empresas se enfrentan a fuertes problemáticas de transformación y buscan el talento que les ayude en este sentido. La gestión de las carreras profesionales ya no es tan lineal y se está transformando para ofrecer trayectorias enriquecedoras y variadas.

Es cada vez más habitual que, durante las entrevistas de trabajo, las jóvenes generaciones se atrevan a preguntar al reclutador sobre la "oferta RRHH" y aborden directamente temas variados y diversos sobre la estrategia de la empresa, sus valores, sus cometidos, sus condiciones de trabajo, su política de remuneración y las ventajas sociales, las posibilidades de avanzar en la carrera profesional o de acceder rápidamente a funciones de más responsabilidad y autonomía, etc. Ya no llega ningún candidato a una entrevista de trabajo sin haberse informado previamente sobre la reputación, la cultura o las prácticas de gestión de la empresa y sin haber hecho su propio **benchmark** para comparar con otras estructuras del mismo sector de actividad.

Por tanto, las empresas deben dar a conocer previamente en qué consiste su actividad y su cometido, desmarcándose de la competencia y afinando su comunicación de "marca empleador". Estamos asistiendo a la aparición de webs de notación y opiniones, como Glassdoor, en las que algunas empresas salen malparadas y emergen problemáticas de reputación. La liberación de la palabra en internet ha generado una especie de

democracia directa que obliga a las empresas a ser más transparentes, equitativas, éticas y a tener más responsabilidad social. La información circula por todas partes y, de una forma u otra, hay que controlar la huella digital de la empresa. Algunos procesos de contratación pueden durar meses; por ejemplo, el de *middle management* suele requerir tres meses. Y si el candidato desiste

La IA permite ofrecer a los colaboradores contenidos que podrían interesarles y suministra a RRHH datos útiles para su gestión

al final, ¿el proceso habrá sido una pérdida a nivel de inversión personal y de costes!

Para evitar errores de contratación o fuga de talento, la empresa debe poder informar sobre los planes de carrera asociados a los puestos que ofrece. Se han cuestionado mucho estos planes en orden a adaptarlos a la voluntad de los colaboradores y a diseñar **trayectorias cada vez más personalizadas**. Además, las empresas deben anticipar sus necesidades en competencias, por un lado, y favorecer la movilidad interna, por otro. La búsqueda de competencias fuera de la empresa es compleja porque entra en juego, y con mucha importancia, el atractivo de la compañía; es una competencia exacerbada en un mercado de trabajo que pugna por encontrar talento y, especialmente, en las profesiones emergentes. A esto se suma el hecho de que a los jóvenes titulados les atrae el estilo *start up* por lo que, hoy más que nunca, hay que seducirlos.

Impacto en las nuevas soluciones RRHH

Todo lo anterior conduce a un enfoque más holístico y transversal en las soluciones y aplicaciones de

negocio. Actualmente, las soluciones para la gestión del talento ofrecen la posibilidad de recoger una multitud de datos y utilizarlos para responder a las necesidades de los clientes internos de la función RRHH: los colaboradores. Se focalizan en sus deseos y temas de interés y permiten acompañarles desde la contratación hasta la gestión de la carrera y la movilidad, pasando por las acciones de formación y de los incrementos salariales.

Las plataformas de RRHH han cambiado mucho y se han **centrado en el colaborador** para que este sea el actor de su propio desarrollo profesional. Las soluciones de gestión del talento deben estar abiertas de manera que el colaborador pueda preparar cada vez mejor las entrevistas de evaluación, formarse "según su voluntad", seguir planes de desarrollo personalizados, etc. Se pueden crear pasarelas de competencias que favorezcan la movilidad. La función RRHH moderna, verdadera proveedora de servicios a medida, debe dotarse de plataformas innovadoras que, gracias al análisis de datos y a la interoperabilidad entre las diferentes aplicaciones RRHH, le ayudarán a llevar a cabo una gestión de personas eficaz e individualizada.

También despunta una nueva tendencia en la función RRHH: la utilización de la inteligencia artificial que es capaz de proponer análisis predictivos en temas de contratación, movilidad y formación, por ejemplo. La IA permite seguir las conexiones y entender los hábitos de "consumo" de los colaboradores para ofrecerles contenidos que podrían interesarles, suministrando a la vez a la función RRHH datos útiles para su gestión y pilotaje. Asimismo, aparecen nuevas soluciones capaces de realizar evaluaciones emocionales gracias al análisis de comportamientos y usos en línea...

Todas las innovaciones actuales conducen las empresas a pasar de modelos integrados a modelos de ensamblaje de soluciones de nicho en respuesta a unas necesidades específicas, siendo el SIRH el corazón de esos modelos y el proveedor de datos. De hecho, las empresas que empiezan a experimentar las nuevas soluciones, implementadas por ejemplo por *start up* de RRHH en modo "prueba", se plantean enseguida su **integración tecnológica y funcional**.

El nuevo reto es **el desarrollo de la interoperabilidad entre todas las aplicaciones** al servicio de esta transformación de la gestión del talento. Porque, si la empresa tuviera que utilizar para ello un *patchwork* de aplicaciones, los modelos predictivos del enfoque holístico de la gestión de talentos y de las competencias quedarían limitados ■

