

La digitalización redefine la gestión del talento

27 mayo 2021 21:56 CEST

Shutterstock / Wright Studio

Autores



Fernando Díez Ruiz
Profesor doctor Facultad de Psicología y Educación, Universidad de Deusto



Jose Maria Fernandez-Rico Urgoiti
Coordinador Máster Universitario en Recursos Humanos, Universidad Pontificia Comillas



Josu Solabarrieta Eizaguirre
Catedrático, Ciencias de la Educación, Universidad de Deusto



Pedro César Martínez Morán
Director del Máster en Recursos Humanos de ICADE Business School, Universidad Pontificia Comillas

La digitalización de las empresas apenas está comenzando pero supondrá la transformación total de su gestión. Abre caminos a nuevas prácticas de manera rápida y sencilla, es asequible y supone mayor eficiencia y accesibilidad en los procesos.

La transformación digital agregará más valor a los servicios que brindan y a los procesos que administran las organizaciones. A consecuencia de ello, cambiarán el concepto de fuerza laboral, de lugar de trabajo y del mundo laboral.

Las empresas deberán definir una nueva cultura y un nuevo estilo de liderazgo. También serán necesarias nuevas funciones, nuevas relaciones contractuales (que asuman las nuevas realidades sociales), y nuevos roles de trabajo en equipo.

Para medir el grado de digitalización de las fases que integran el ciclo del talento, la Universidad Pontificia Comillas, la Universidad de Deusto y la consultora The Key Talent han realizado una investigación en la que han participado 180 empresas radicadas en España, de más de diez sectores económicos y con una plantilla media de más de 200 trabajadores.

No consuma noticias, enténdalas.

Suscribirme al boletín

Gestión del talento y digitalización

La gestión del talento también participa en la transformación digital de la empresa. Este proceso resulta atractivo para el talento que se quiere reclutar, contribuye a la fidelización del empleado y le proporciona autonomía, tanto a él como al departamento donde trabaja, y acelera la implantación de los nuevos roles en la gestión de personas.

Hay evidencias de que la gestión de recursos humanos mejora al incorporar las tecnologías de la información (*e-HRM*). Esta tecnología hace más eficiente la gestión del capital humano porque:

- Simplifica los procesos de reclutamiento y selección de personal.
- Utiliza las redes sociales como medio para atraer candidatos.
- Contribuye a optimizar la gestión del desempeño.
- Reduce los esfuerzos en torno a la gestión de la nómina y otras actividades propias de la función administrativa de los recursos humanos.

No obstante, no hay evidencias de que el uso de la e-HRM con fines estratégicos mejore ni las decisiones, ni las capacidades, ni los resultados de recursos humanos.

La globalización también afecta al reclutamiento de personas

Aunque la gestión del talento se redimensiona, el talento en sí mismo no parece ser un recurso abundante. A la incertidumbre y dinamismo del mercado laboral, se deben añadir los efectos de la globalización, que aumenta la movilidad geográfica del talento; la dificultad para que las nuevas generaciones creen un vínculo de fidelidad con la empresa, y el sobre esfuerzo que deben realizar las organizaciones para resultar atractivas para sus empleados.

En el siglo XXI, el talento no tiene barreras para viajar y movilizarse en busca de un proyecto más interesante. La flexibilidad, la autonomía, la posibilidad de conciliar, un trabajo interesante y desafiante, contar con un buen líder, son factores que sirven para atraer talento.

El análisis de la gestión de talento hace entrever que el diseño e implementación de estrategias de detección, atracción y retención de talento ha cambiado con la digitalización. Los esfuerzos de los nuevos procesos se concentran en generar una imagen positiva de la empresa y en conseguir una mayor fidelización del empleado.

El candidato potencial y el empleado se sitúan en el centro del análisis. Incluso los partidos políticos buscan e incorporan nuevos integrantes en las redes sociales. Las organizaciones compiten en el mercado del talento, tanto para atraer como para retener a las personas con mejores rendimientos que, además, pueden recibir ofertas para cambiarse a otras organizaciones.

Conclusiones de la investigación y previsión de futuro

Los resultados de la investigación muestran que al menos un 60% de las empresas participantes, cuenta con herramientas y procesos digitales en su gestión de recursos humanos. Gracias a esos recursos, el proceso de atracción de talento ha ganado en eficacia a la hora de ajustar el perfil del

candidato al del puesto, además de obtener ahorro de tiempo en la cobertura de las posiciones vacantes.

Las empresas manifiestan una tendencia creciente a aprovechar las redes sociales profesionales para buscar el talento que necesitan. Una vez captado, el análisis de la candidatura regresa a medios más tradicionales en los casos de empresas con menores recursos digitales. En el caso contrario, las firmas más habituadas al medio *online* cuentan con un proceso digital consolidado. La formación del empleado se apoya en la intranet y en la oferta de acciones formativas adaptadas a su perfil. Dichas opciones descansan en metodologías presenciales o mixtas, mayoritariamente.

La pandemia seguramente acelerará la incorporación de más medios y recursos tecnológicos. La gestión del talento deberá asumir el cambio producido y las empresas que acierten con sus estrategias tendrán una ventaja competitiva en el escenario que se avecina para la nueva normalidad.

 redes sociales digitalización nuevas tecnologías globalización movilidad liderazgo
recursos humanos conciliación talento gestión de personas