

HAY NECESIDAD DE CONTAR CON LÍDERES DIGITALES EN EL PERÚ

TECNOLOGÍA APLICADA AL CAPITAL HUMANO SE ENFOCA EN LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

A nivel internacional se estima que las empresas invierten entre el 4% y 5% del total del costo laboral en capacitación a su personal. En el Perú el nivel aún no llega al 2%, informó Elástica.



En un mundo que demanda capacitación, mayor conectividad y mejor desempeño laboral, se pone en debate el rol que cumplen las nuevas tecnologías para el desarrollo del capital humano. Hoy en día a las empresas les urge elevar sus niveles de productividad. Por ello expertos en el tema argumentan que con la tecnología no solo se pueden automatizar procesos sino también contar con el personal idóneo para alcanzar las metas que la empresa u organización se traza.

LÍDERES CON ADN DIGITAL

Alejandra D’Agostino, socia de Capital Humano de Deloitte Perú, manifiesta que el desarrollo tecnológico relacionado a temas de capital humano, particularmente en el Perú y América Latina, está más atrasado que en otras partes del mundo. Sin embargo, mencionó que la evaluación de desempeño es lo que más se ha automatizado en el país, y que a ello se suma la necesidad de las empresas de contar con líderes digitales.

“La implementación de herramientas tecnológicas se inició por el aspecto más transaccional o por sistemas que permiten a las empresas llenar una nómina de datos de manera automatizada. Luego de esto, las empresas comenzaron a automatizar sus procesos de evaluación de desempeño del personal, que hoy por hoy es lo que más se está desarrollando. Pero también se habla mucho de la necesidad de contar con líderes digitales. En Perú, solo el 5% de las empresas capacita a sus líderes para convertirlos en líderes digitales”, precisa D’Agostino.

Asimismo, explica que la automatización de procesos de evaluación permite a las

empresas conocer, por ejemplo, qué colaboradores sí cumplen con lo encomendado y quiénes no; y sostuvo que este tipo de procesos permite a las empresas analizar el espacio en el que se desempeñan los trabajadores de modo que se puedan considerar planes de desarrollo o de capacitación.

“Cuando se automatiza una tarea se gana velocidad y se eleva la productividad. Siempre detrás de una automatización debe haber una capacitación para que la persona que deja de hacer el trabajo que empezó a automatizarse esté preparada para un nuevo reto dentro de la empresa. Estamos en un momento en que hay cosas por hacer”, resalta.

De otro lado, menciona que en el reciente estudio de Deloitte “Tendencias Globales de Capital Humano 2017”, que incluye la opinión de más de 10.000 líderes empresariales y de recursos humanos, entre ellos del Perú, se conoció que en el país destacan tres tendencias: el 96% de los entrevistados opina que es “importante” o “muy importante” pensar en la organización del futuro, y el 32% de ellos ya está diseñando una nueva organización. El 90%

“ LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS ESTÁN INDUCIENDO A QUE EL SER HUMANO TENGA MEJORES HERRAMIENTAS PARA APLICARLAS EN TEMAS ESTRATÉGICOS DENTRO DE UNA EMPRESA ”

considera “importante” o “muy importante” el aprendizaje continuo, y destacan que a las organizaciones peruanas aún les



Capacitar al personal y generar valor agregado es clave para las empresas que hoy en día quieren liderar el mercado nacional e internacional.

falta un importante camino por recorrer respecto a la utilización de plataformas móviles de aprendizaje. Y finalmente, el 89% considera “importante” o “muy importante” la revisión del proceso de gestión del desempeño.

SE PUEDE DESCENTRALIZAR LA FUERZA LABORAL

Renato Polar, gerente general de Elástica, dice que la posición del Perú en el

la implementación de la tecnología y la transformación digital como un factor clave para la gestión del capital humano y sus procesos de negocio, pero que se está apostando por poner énfasis en el uso de la tecnología.

“En el Perú hemos podido observar cómo la gestión del capital humano usando la tecnología permite obtener información valiosa que puede ser usada para la mejora del clima laboral, lo cual repercute directamente en una mejora de la productividad de la empresa. Las herramientas tecnológicas también permiten la descentralización de la fuerza laboral, por lo cual es cada vez más frecuente la contratación de personal bajo la modalidad de teletrabajo”, expresa.

Polar agrega que las nuevas plataformas digitales como las tecnologías móviles, la integración en la nube, el uso de analíticas y Big Data son herramientas utilizadas por la gerencia de Recursos Humanos para optimizar la gestión de su personal en diversas áreas.

“Según algunos informes,

Índice de Competitividad Global 2016-2017 del Foro nos indica que aún la mayoría de empresas no ha considerado

cuatro de cada cinco empresas (medianas y grandes) invierten en la capacitación de su personal. Sin embargo, los montos destinados a este fin son muy bajos y no son sostenidos. A nivel internacional se estima que las empresas invierten entre el 4% y 5% del total del costo laboral en capacitación a su personal. En el Perú el nivel aún no llega al 2%, demostrando que existe una brecha importante y que aún nos encontramos en camino a los objetivos que deberían trazar las empresas del país", dice Ronald Polar, de Elástica.

Por último, comenta que los cursos virtuales bajo modelo de suscripción son las herramientas más usadas por las organizaciones para capacitar a su personal. Y que adicionalmente se encuentran los cursos que incorporan videoconferencias y permiten una mejor interacción por parte del personal.

“ EN PERÚ, SOLO EL 5% DE LAS EMPRESAS CAPACITA A SUS LÍDERES PARA CONVERTIRLOS EN LÍDERES DIGITALES ”

DEMANDA POR EQUIPOS DE TRABAJO MÁS EFECTIVOS

“La curva del conocimiento se mejora exponencialmente con las nuevas tecnologías”, afirma Camilo Valero, líder de Soluciones de Experiencia de Cliente - IBM Sudamérica, al señalar que cada vez más las empresas, en todo sus procesos de transformación, necesitan que sus equipos de trabajo sean más efectivos, innovadores y creativos.

“Las nuevas tecnologías están induciendo a que el

ser humano tenga mejores herramientas para aplicarlas en temas estratégicos como conocer más al cliente, mayor interacción, creación de nuevos modelos de negocios, etc. El conocimiento que la tecnología

permite contar con una fuerza laboral más desarrollada”, dice.

Valero, sostiene que la productividad tiene que ir aumentado y que la fuerza laboral latinoamericana no despega puesto que realiza procesos que podrían ser automatizados.

“Es un reto en Latinoamérica derivar procesos a una máquina. Es cierto que los números no avalan la productividad de nuestros países pero se ha mejorado, y se va a mejorar más si enfocamos el uso de

tecnología para apoyar al ser humano a cumplir labores estratégicas que añadan valor”, refiere. Para el líder de Soluciones de Experiencia de Cliente de IBM Suramérica, en la región Chile es uno de los países que más destaca en aplicación de tecnología y esto se da en el sector retail; Brasil y México en el sector manufacturero; y Perú y Colombia en el sector financiero.

“En el Perú, se ven grandes avances en el desarrollo del comercio electrónico, ha crecido la interacción digital en la banca, y se ha mejorado la confianza de peruanos en uso de canales digitales. Perú es un país que va rápido en aprendizaje, y hay esperanza de que eso siga con las políticas internas que están dando. A nivel de aplicación de tecnología somos optimistas con Perú”, anota.

Valero señala también que cuando uno mira las tasas de crecimiento en el uso de canales digitales, las de Colombia y Perú crecen más y son de doble dígito. “Se puede adoptar tecnología de forma rápida”.

Finalmente, Daniel Demitrio, director de Capacitación de Meta4, afirma

que frente a situaciones ligadas a cambios, las áreas de Recursos Humanos han ido cambiando su forma de ver el mundo laboral, para ayudar a las organizaciones a sobrevivir ante las modificaciones significativas del entorno. “Las necesidades de hoy ya no pueden resolverse con las tecnologías de ayer y las áreas de Recursos Humanos lo saben. Actualmente, el área de Recursos Humanos se encuentra con presupuestos reducidos teniendo la responsabilidad de seleccionar, capacitar y desarrollar a las personas que ayudarán a la organización a navegar la crisis”, enfatiza.

Explica que existen herramientas de software que brindan soluciones para llevar la información que necesitan los empleados directamente a su puesto de trabajo sin la participación directa del área de Recursos Humanos en el momento del requerimiento.

“El desafío es mantener la satisfacción del cliente interno respondiendo las consultas diarias de los empleados y a la vez ocuparse de la gestión estratégica”, puntualiza Demitrio.

SEGÚN LAS 10 TENDENCIAS DEL CAPITAL HUMANO 2017, DELOITTE PERÚ



32% se encuentran diseñando la organización del futuro.



39% se encuentra reestructurando sus modelos de desarrollo de carrera.



37% considera que requiere mejorar su sistema de gestión de desempeño.



44% cree que estrategia de experiencia al empleado promueve la retención y atracción del talento.



42% se encuentra reevaluando los programas y estrategias de adquisición de talento.



52% considera importante contar con líderes digitales en la organización.



23% ha automatizado sus operaciones de Recursos Humanos.



4% tiene un buen entendimiento de qué dimensiones de talento impulsan el desempeño.



67% cree que la diversidad e inclusión son una ventaja competitiva.



25% menciona que estará implementando tecnologías cognitivas en los próximos 3 a 5 años.

*Estudio incluye la opinión de más de 10.000 líderes empresariales y de recursos humanos en 140 países, incluido el Perú.