



Olga Ramírez,
socio directora de
Experience & Wisier;
miembro Grupo
IT Digital de AUTELSI

El papel del responsable del Capital Humano en las empresas es uno de los que más ha evolucionado en los últimos años. Sus responsabilidades pasan por gestionar la incertidumbre y los cambios producidos por la pandemia, la crisis, la globalización, la digitalización, nuevos modelos de trabajo, nuevos perfiles requeridos en las empresas, cambios en las expectativas laborales de los candidatos, etc.

La humanización de la gestión digital del talento

De esta manera la Gestión del Capital Humano se posiciona como un factor vital en el diseño de la Estrategia Corporativa y en los Comités y Consejos de Dirección. Los responsables de Capital Humano de hoy en día están llamados a tomar decisiones que mejoren tanto los resultados desde la perspectiva de las personas que integran el equipo como los del propio negocio, pasando a tener un papel cada vez más relevante en la Estrategia y en los Órganos de Decisión corporativos.

En estas circunstancias es necesario disponer de información basada en datos objetivos, una cantidad de información y datos que serían inmanejables sin el uso de las herramientas digitales. Los directores de recursos humanos tienen que innovar y resolver problemas de negocio complejos a través de la alineación de los equipos con la estrategia corporativa, de una forma colaborativa y ágil, y para ello las herramientas digitales se vuelven imprescindibles.

Llegados a este punto podemos definir la digitalización de la Gestión del Capital Humano como la dotación, a estos gestores del talento en las empresas, de funcionalidades digitales destinadas a alcanzar objetivos estratégicos a través de las personas.

Desde una perspectiva tecnológica es necesario que estos profesionales sean capaces de comprender la utilidad de tecnologías como big data, people analytics, cloud, ciberseguridad, Block Chain, realidad virtual, metaverso, etc. A través de una correcta utilización de dichas tecnologías es posible optimizar la gestión de áreas como reclutamiento, contratación,

compensación y beneficios, nóminas, control de horarios, formación, evaluación del desempeño, clima; y de otras actualmente de gran relevancia como la identificación, atracción, motivación y retención del talento, la experiencia del empleado, la inclusión y diversidad o el cumplimiento de criterios ESG.

Por lo tanto, ¿cuál es el valor real que aportan los responsables del Capital Humano en las empresas? Desde mi experiencia, y cada vez en mayor medida, dichos profesionales pasan a ser una pieza clave de una gestión humana en la Estrategia, la Cultura, los Valores y el Propósito sostenible de las empresas a través de su principal activo, las Personas. La digitalización permite a estos profesionales humanizar e individualizar sus acciones para gestionar y desarrollar el talento de cada persona de manera correcta, optimizando así el valor aportado a la compañía y el bienestar individual y general.

Está comprobado científicamente que las personas somos más felices, más creativas y productivas si estamos involucrados e implicados con un proyecto y con su propósito. Maslow (1954), considerado como el introductor de la Psicología Positiva, introdujo la teoría de la motivación humana y la necesidad del desarrollo y de la formación. A partir de Maslow disponemos de numerosas investigaciones científicas que así lo avalan. Gracias a la digitalización de las funciones de Recursos Humanos podemos poner en el centro de los procesos de crecimiento de las empresas a las personas; y cuidar y retener así el principal capital competitivo de toda organización: el Talento. ■