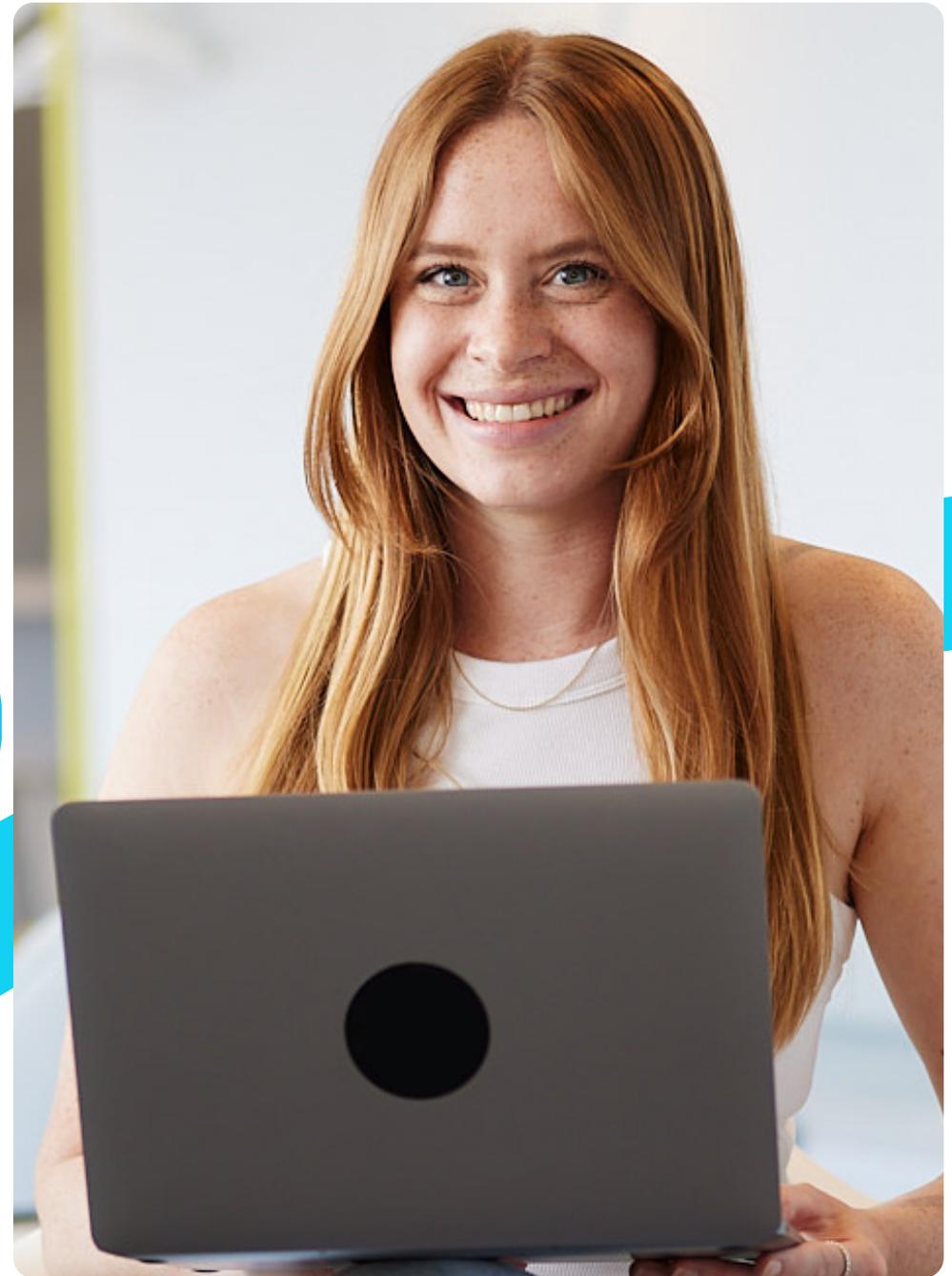


Mission Possible

Guía hacia la transformación digital para gerentes de RR. HH.

Personio



Índice

¿No sabes por dónde empezar?
Personio puede ayudarte

-
- 01** Introducción >

 - 02** ¿Qué es la transformación digital? >

 - 03** El indispensable papel de Recursos Humanos en la transformación digital >

 - 04** ¿Por dónde empezar? >

 - 05** El proceso de implementación >
-



Lo entendemos

Tu empresa necesita que RR. HH. se centre en atraer y retener a los mejores profesionales, diseñar una experiencia atractiva para los empleados y desarrollar una estrategia competitiva para captar talento. Sin embargo, estás tan inmerso en el papeleo y las tareas que hay que realizar manualmente que no tienes tiempo para concentrarte en desarrollar estrategias.

El desafío es cada vez mayor

Los empleados quieren que todo sea más fácil, tanto su vida laboral como sus tareas. Los ejecutivos de nivel C esperan tener acceso a los datos y documentos de los empleados en tan solo unos clics. Y los gerentes de RR. HH. como tú quieren dedicar más tiempo a lo que les apasiona y centrarse en lo que más importa: las personas.

Es hora de digitalizar RR.HH.

Pero no sabes por dónde empezar. Aquí es donde Personio entra en escena. Podemos ayudar a gerentes de RR. HH. como tú a exponer de forma convincente cuáles son las ventajas de contar con una función de RR. HH. estratégica, a digitalizar los datos y procesos del personal y a convertirse en el socio estratégico que impulse la innovación y acabe con los silos en la empresa.

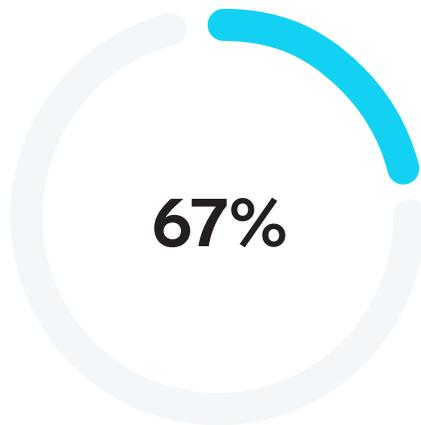
Personio puede ayudarte

Por eso hemos elaborado la Guía hacia la transformación digital para gerentes de RR. HH.: para explicar qué implica la transformación digital para los RR. HH., por dónde empezar, qué medidas tomar y cómo Personio te puede ayudar a conseguirlo.

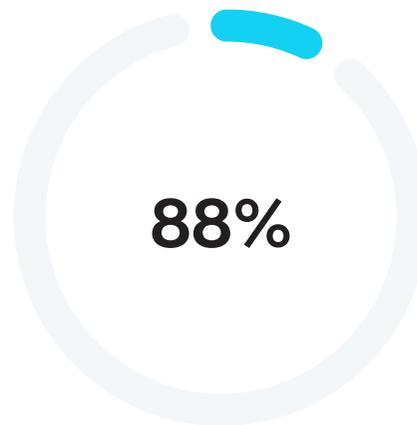
¿Qué es la transformación digital?

Fundamentalmente, la transformación digital consiste en cambiar la forma en la que trabaja la empresa para integrar la tecnología y de esta forma realizar un trabajo más humano y de valor añadido que beneficie a las personas, las empresas y, en última instancia, al resultado final. No se trata de utilizar la tecnología para sustituir los procesos

existentes, sino de cambiar y mejorar constantemente los propios procesos a lo largo del tiempo. La creación de operaciones digitales eficientes no solo es deseable, es esencial. Pero la transformación digital es un proceso complejo que afecta a múltiples aspectos de tu negocio.



2/3 de los empresarios afirman Si nuestra empresa no intensifica la digitalización para 2020, ya no será competitiva.



El 88% de los directores de RR. HH. afirma Será necesario invertir en tres o más tecnologías en los próximos dos años.

“La transformación digital es la integración de la tecnología digital en todas las áreas de un negocio y cambia esencialmente la forma en que opera y ofrece valor a los clientes. También supone un cambio cultural que requiere que las organizaciones se replanteen constantemente el estado de las cosas, experimenten y se sientan cómodas con el fracaso.”

The Enterprisers Project

El indispensable papel de RR. HH. en la transformación digital

Según el estudio **High Impact HR** de Josh Bersin, cuando los equipos de RR. HH. se ponen al frente de la transformación digital, tienen una probabilidad 2,5 veces mayor de convertirse en RR. HH. de alto nivel que diseñan e impulsan la estrategia empresarial.

Los gerentes de RR. HH. saben que, hoy en día, el panorama empresarial es sumamente competitivo, por lo que es fundamental reclutar y retener a personal motivado. Después de todo, el capital humano es el activo más importante de una empresa y las estrategias

de RR. HH. crean una ventaja competitiva. Pero, lamentablemente, la mayoría de las veces, **los gerentes de RR. HH. dedican demasiado tiempo a las tareas equivocadas.**

Esto no tiene por qué ser así. Con las técnicas de gestión del cambio y las soluciones tecnológicas adecuadas, los gerentes de RR. HH. pueden planificar el éxito programático y animar e inspirar a las personas a transformar digitalmente el negocio para que puedan avanzar hacia objetivos más grandes y mejores con el capital humano como centro del éxito.

“La transformación digital es un proceso y un resultado. Es un cambio revolucionario, pero también un fenómeno evolutivo. Además de la digitalización, la transición a un negocio donde la tecnología pasa a ocupar un lugar central también implica un cambio en la cultura y en la mentalidad de la organización.”

HR Technologist



El departamento de RR. HH. no puede ser estratégico hasta que logre la excelencia a nivel operativo

“A medida que los gerentes de RR. HH. se vayan liberando cada vez más de los diferentes procesos y tareas administrativas gracias al uso de la tecnología y la automatización, podrán dedicar más tiempo a impulsar iniciativas estratégicas, fomentar oportunidades de innovación y acelerar la creación de valor empresarial”

Fuente: Willis Towers Watson: the CHRO's Challenge: Driving Agile Innovation



RR. HH. tiene dos funciones

Una vez que hemos definido claramente el rumbo que tomará la transformación digital, el departamento de RR.HH. desempeña dos funciones clave:

Primero

Es responsable de su propia transformación y deberá aprovechar la automatización de los procesos y análisis para proporcionar servicios más estratégicos a la empresa.

Segundo

En colaboración con el departamento informático, RR. HH. debe contribuir a la transformación digital de toda la empresa atrayendo a talento con conocimientos digitales y mejorando las capacidades de la plantilla; abogando por la analítica de personas y la toma de decisiones basada en datos reales en toda la empresa, así como garantizando que los empleados comprendan y se impliquen en los cambios que se les plantean.

Empieza por digitalizar los datos de los empleados

El proceso de transformación de RR. HH. generalmente consta de tres fases. En la primera, el departamento de RR. HH. se centra en mejorar su productividad. En la fase siguiente, el departamento asume el rol de socio empresarial y se centra en mejorar los resultados globales del negocio. Y, en la fase final, RR. HH. se convierte en un verdadero socio estratégico y se centra en contribuir a la estrategia empresarial.

La digitalización de los datos y procesos de RR. HH. es el primer paso para automatizar las tareas que requieren mucho tiempo para que el departamento pueda ser más productivo. La optimización de los procesos de RR.

HH., como la incorporación de personal, permite mejorar el rendimiento de toda la empresa. Y la obtención de información relevante a partir de los datos de los empleados proporciona la visión estratégica necesaria para optimizar aún más los procesos y diseñar la estrategia empresarial.

Dado que los datos solo son útiles si puedes recopilarlos, extraer información relevante y tomar medidas en función de su interpretación, es fundamental poder almacenarlos y analizarlos sistemáticamente. Si el proceso se realiza correctamente, disponer de datos precisos sobre los empleados te puede ayudar con el tiempo a obtener un mayor rendimiento empresarial, además de mejorar los procesos de RR. HH.

Las 3 fases clave

Digitalización

Mejora de la productividad

RR. HH. como Función de Soporte

Reducción de costes mejorando la eficiencia transaccional.

Optimización

Mejora del rendimiento

RR. HH. como Socio Empresarial

Mejora del rendimiento a través de las mejores prácticas en cuanto al personal.

Visión

Estrategia de empresa

RR. HH. como Socio Estratégico

Creando valor con una plan estratégico del personal.

El proceso de cambio en pocas palabras

Como explicamos en nuestra [Guía para la gestión del cambio](#), algunos pasos clave son esenciales para que el proceso de transformación se efectúe adecuadamente. Estos incluyen convencer con argumentos concretos, crear una coalición con los decisores, involucrar a las partes interesadas, comunicar, implementar, comparar y adaptar la tecnología y evaluar sus resultados. **Así es como esto se traduce en un proceso de transformación digital:**

Investiga →

Antes de comenzar: considera qué deseas cambiar, por qué y cuáles son los beneficios. Comprueba las capacidades tecnológicas actuales para conocer qué departamentos necesitan más ayuda.

Construye una visión →

Establece objetivos claros, construye una visión de futuro posterior a la transformación y explica cómo llegar ahí. Asegúrate de que los empleados comprenden y se implican en los cambios.

Convence →

Informa a los ejecutivos y partes interesadas de cuáles son los beneficios lógicos y emocionales del cambio. Conseguir que un ejecutivo defienda la transformación, facilitará su adopción en toda la empresa.

Prepara el plan ↓

Determina el quién, qué, cuándo, dónde, por qué y cómo. Identifica a los responsables y partidarios del proyecto y aclara qué papel tendrá RR. HH. Si es necesario, apóyate en terceros y contrata el software adecuado.

Usa los datos recopilados

Compara el nivel de actividad antes y después del cambio para ver la evolución. Asegúrate de aprovechar el potencial de todos estos datos de RR. HH. hasta ahora desconocidos

Obligación de uso ←

A veces, para que el cambio se aplique en toda la empresa, es necesario determinar un plazo o una fecha muy concretos, sobre todo cuando se cambian los métodos de trabajo del personal.

Pon en práctica la solución ←

Define un plazo para la implementación. Recuerda que la mayoría de los softwares tienen una fase de planificación y prueba para resolver cualquier problema inicial que pueda surgir.

Los 5 pilares para que la transformación sea un éxito

¿Cómo conseguir que tu transformación sea un éxito? Sigue los pasos anteriores y guíate por estos cinco pilares, ¡y estarás a unos pasos de la meta!

Personas

Forma el equipo ideal. Con los líderes adecuados y los conocimientos digitales necesarios, la transformación te permitirá desarrollar las capacidades del personal y capacitar a los empleados para que adopten nuevas formas de trabajo.

Estrategia

Define cuáles son tus objetivos. Si sabes hacia dónde vas, no solo por lo que respecta a los RR.HH. sino al conjunto de tus actividades, tienes un plan y logras el respaldo de todos, el éxito está asegurado.

Cultura

Abraza la innovación y la amplitud de miras. El éxito pertenece a las organizaciones que crean, adoptan y fomentan una cultura de retroalimentación e innovación con una mentalidad ágil.

Tecnología

La tecnología por sí sola no puede resolver problemas relacionados con estructuras organizativas rígidas y procesos ineficientes, pero combinándola con la reestructuración del lugar de trabajo puede acelerar el desarrollo de nuevas ideas y fomentar la innovación.

Liderazgo

Prepárate para inspirar. Con la actual cambiante dinámica laboral (como la gig economy) no solo hay que estar preparado, sino también listo para inspirar a otros. El futuro pertenece a quienes lo concibieron en el pasado y consiguen el respaldo de otros para abrazar el futuro.

Materiales útiles

Argumentos que respaldan la transformación digital

Esta práctica Guía sobre los softwares de RR. HH. incluye plantillas que abarcan desde la gestión de personal hasta los distintos procesos de RR. HH. e incluso te servirá de base para exponer tus argumentos comerciales.

Y esta entrada de blog contiene argumentos útiles para convencer a tu CEO de que implante un software de RR. HH.

Deja de invertir tiempo en las tareas equivocadas

Los gerentes de RR. HH. están dedicando demasiado tiempo a las tareas equivocadas: ¿cuáles son estas tareas y qué podrían estar haciendo en su lugar? **Esta entrada de blog** podría resultarte útil...

¿No sabes por dónde empezar? Personio puede ayudarte

Aunque la transformación digital puede parecer un proceso complicado y difícil, ¡no te preocupes! Nosotros te ayudamos. **En Personio ya hemos hecho este proceso más de 6 000 veces y ayudado a nuestros clientes a transformar poco a poco sus departamentos de RR. HH.**

Algunos casos de éxito

Más Casos de Éxito

statista 

En Statista valoran mucho que Personio sea una plataforma clara e intuitiva porque eso ahorra mucho tiempo al equipo de RR. HH. De hecho, los jefes de departamento pueden gestionar ahora a sus propios candidatos sin la ayuda del equipo de reclutamiento.



“Personio nos ha ayudado muchísimo a la hora de controlar y estructurar los procesos de selección”

Felix Hock
Head of Talent Acquisition

raisin.

Personio ayudó a Raisin a dominar el rápido crecimiento de la compañía y las mayores demandas resultantes en recursos humanos y a encontrar soluciones sostenibles.



“En Raisin, nos tomamos muy en serio la protección de datos. Con Personio, podemos trabajar de una manera segura y que cumpla con todos nuestros requisitos.”

Dr. Lea Schroeder
VP Talent & Culture

¿Estás listo para empezar con la transformación digital?

Si estás preparado para transformar los RR. HH. de tu empresa y adoptar una tecnología que esté en sintonía con tu cultura empresarial y te ofrezca la agilidad que necesitas para hacer frente a los cambios en el futuro, ha llegado el momento de que descubras Personio: la mejor solución de software de RR. HH. para startups y pymes.

Nuestras soluciones en la nube se caracterizan por su velocidad. Consigue tu versión de prueba en tan solo 2 minutos.

Prueba Personio gratis



Personio