



INDUSTRIA 4.0.

MÁS DIGITALES Y MÁS HUMANOS

La idea de este artículo es recorrer de manera resumida los conceptos y herramientas que se pueden aplicar en cualquier empresa de la Argentina, independientemente del tamaño, con el fin de poder contar con un abanico amplio de opciones que permitan reducir costos, ganar eficiencia y brindar un aporte a la nueva normalidad en lo que respecta a gestión del Capital Humano.

El título del artículo "Industria 4.0. Más digitales y más humanos" parece un juego de palabras, pero resulta más que ello. Es un gran desafío para poder lograr introducir elementos innovadores y disruptivos sin perder la calidad humana.

Obviamente que el puntapié consiste en el compromiso de la Dirección, ya que esto implica un gran cambio en la cultura organizacional, que a menudo requerirá soporte para su constante evolución.



Por **ALEJANDRO BERTORELLO**

Ingeniero Industrial Diplomado en Industria 4.0
Mat. N° 1-2281-5
adbortorello@gmail.com

ESTRATEGIA DE DIGITALIZACIÓN

Los nuevos escenarios digitales nos permiten identificar, globalizar, innovar, expandir y crear nuevas oportunidades de negocio.

Es importante entender que para que la empresa pueda seguir en el camino de la economía digital va a necesitar agilizar la transformación interna con foco en las personas.

Hasta el momento, el desarrollo natural se venía dando de manera tecnológica, lo que demuestra que estaba carente de un pilar fundamental, que es el capital humano para llevarlo a cabo. Si bien los resultados han sido satisfactorios (sin perder de vista el contexto de pandemia que estamos viviendo), consideramos que se puede mejorar en este aspecto.

Cuando hablamos de mejora, significa alinear los cambios digitales, preparar a las personas para liderarlos con visión transversal y acompañar dichos cambios, generando nuevas oportunidades.

Para que todo esto se pueda dar, es indispensable utilizar el pensamiento estratégico y desarrollar una Hoja de Ruta de Transformación Digital en Recursos Humanos. La misma debería incluir palancas y proyectos digitales que faciliten los cambios reales.

Se deberían valorar las iniciativas que estén alineadas al negocio y que potencien al entendimiento de los objetivos de la empresa. Esto facilitará que las personas comprendan y se motiven mediante el recorrido del camino de cambio, siendo protagonistas del mismo.

Obviamente que debemos poner sobre la mesa nuestros paradigmas y hacerlos permeables a todo lo que se nos ocurra e incluso a cuestiones impensadas, para que podamos ser receptivos en su totalidad a las nuevas maneras de trabajar (puede incluir, eliminar las tradicionales), conectarnos, generar entornos colaborativos, transparentes, ágiles y, por supuesto, eficientes.

La transformación digital nos exige reorientar la empresa hacia un modelo de relación digital, para obtener mejores resultados con los clientes (tanto internos como externos).

Para retener y motivar a nuestros trabajadores, debemos desarrollar habilidades que ofrezcan una experiencia innovadora, digital y disruptiva. Es importante tener en cuenta que el desafío es que los talentos decidan quedarse en nuestra empresa.

Uno de los puntos fundamentales para que ello suceda, es que la organización se convierta en una entidad ágil o agile. Esto implica que la forma de trabajar debe centrarse en el cliente (en este caso interno), haciendo foco en su feedback y a los cambios del entorno. El liderazgo debería ser transparente y empoderado, con equipos multifuncionales y autogestionados con libertades para actuar y tomar decisiones rápidas, con una comunicación abierta y en tiempo real con quienes así lo requieran.

Aquí surge un concepto que no se desarrollará en este artículo, por cuestiones de alcance, pero que sí lo

quisiera dejar expresado, que es el Digital Mindset.

Siguiendo con el desarrollo de agilidad de la compañía, esto implicará un cambio importante en la organización estructural de la misma y quienes ya se encuentran transitando este camino, sugieren que las mismas evolucionen hacia una estructura de red o mapping para favorecer lo mencionado.

Algunos aspectos a tener en cuenta en la evolución de la Gestión de Capital Humano hacia la incorporación de tecnología son:

Cloud Computing

Las soluciones globales de RRHH y plantilla de personal en la nube son el futuro, según investigadores especializados.

En los próximos años el porcentaje de empresas que se "mudarán" a entornos SaaS (Software as a Service) irá en aumento, dada las necesidades y a su vez las prestaciones de los mismos.

Actualmente hay disponibles varios softwares de Recursos Humanos que se desempeñan completamente en la nube y que permiten trabajar sobre diferentes tópicos, como son:

*Core de Recursos Humanos

Organización, Gestión del Personal, Portal de empleo y del Manager, Gestión de casos de RRHH y gestión de Onboarding, Herramienta analítica.

*Gestión del Talento

Selección, Evaluación, Formación y Planes de Desarrollo, Revisión del Talento, Planes de sucesión, Planes de carrera.

*Gestión del personal

Gestión de diferenciadores, Certificaciones, Modalidades, Simulación de plantilla, Control de ausencias.

*Compensaciones

Gestión de las retribuciones, Beneficios y Retribución Flexible.

*Gestión del Tiempo

Gestión del tiempo, Gestión del tiempo avanzada y Gestión del tiempo avanzada en registros de jornadas.





INTERNET DE LAS COSAS PARA RECLUTAMIENTO

Una de las herramientas que ha evolucionado es la captación de talento y, precisamente de esto se trata el reclutamiento 4.0.

Uno de los aspectos más atractivos de este método de RRHH es que no trabaja con una sola estrategia. Algunas de las utilizadas son: Gamificación, Inbound Recruiting, Networking Online, Small Data.

GAMIFICACIÓN PARA ONBOARDING

Otra de las herramientas que es tendencia para las organizaciones es el sistema de Onboarding.

Este proceso es desarrollado a través de programas y se realizan en nueve grandes rubros como lo son: Recibimiento, Trámites de contratación, Información de la empresa y cultura organizacional, Políticas y reglamentos de la empresa, Descripción del puesto laboral, Equipo de trabajo, Aprendizaje y capacitaciones, Objetivos y Evaluación de desempeño.

GAMIFICACIÓN PARA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Si uno analiza la palabra jugar, puede caer en el error de pensar que solo se relaciona con el ocio y la distracción. En este caso se intentará brevemente describir como "jugando" podemos evaluar el desempeño de nuestro personal.

El primer punto a entender es que intentamos introducir la idea de que una tarea laboral puede presentarse de una manera totalmente diferente si se incluyen aspectos lúdicos a la misma, por ejemplo, en este caso, para evaluar el desempeño. Pero es clave aclarar que evaluar con gamificación no es evaluar con un juego. Podemos afirmar que la gamificación:

- *Aumenta la involucración de los empleados en el proceso de evaluación, incluso abriendo posibilidades para la mejora continua.*
- *Permite que las evaluaciones se hagan a tiempo y de manera completa.*
- *Provoca que los resultados de las evaluaciones sean más realistas.*
- *Aumenta la motivación y satisfacción entre los colaboradores.*
- *Incrementa el rendimiento de los empleados.*
- *Posibilita continuar con el proceso y pasar al estado de planes de mejora.*
- *Brinda más datos que se pueden utilizar en otros estudios de nuestra plantilla.*

INTERNET DE LAS COSAS PARA MOTIVAR A LOS COLABORADORES

Hay estudios que comprueban que la tecnología motiva a las personas cuando conocen en detalle los beneficios que ésta les puede dar.

Teniendo en cuenta que la llegada de los millenials al mercado laboral fue disruptiva, pueden imaginarse lo que sucede con los centennials, para quienes, no tener tecnología puede resultar desmotivante de sobre manera.

Resulta interesante esto como la mejor manera de combinar la revolución industrial que estamos viviendo con lo realizado en el experimento Hawthorne, obteniendo así una motivación natural por mejorar el desempeño de las personas.

INTERNET DE LAS COSAS PARA TELETRABAJO

En este aspecto el área de Recursos Humanos se ha tenido que transformar en tiempo récord. Junto a los cambios de contratos, la actualización de las normativas laborales y las consultas de los compañeros, se han sumado otros aspectos de gestión como el control de horario de los empleados a distancia.

Aunque en algunas empresas ya existen software que permiten gestionar parte del trabajo de recursos humanos en la distancia, muchos profesionales han tenido que adaptarse rápidamente a estos sistemas para poder coordinar al resto de empleados.

Finalmente, se pueden mencionar también: Gamificación y Realidad Virtual utilizada para formaciones, Cloud computing para Employer Experience, Big Data + Analytics para toma de decisiones, Cloud Computing para Comunicación Interna.

A modo de conclusión podemos afirmar que el Departamento de Capital Humano de cualquier empresa se ha comenzado a enfrentar a un desafío de dimensiones extraordinarias y que debe hacerle frente con el concepto de adaptabilidad sobre la mesa.

El reto es darle a la plantilla de personal las herramientas necesarias que cada una de las personas que se encuentran en la organización puedan adaptarse y ser protagonistas del cambio que vivimos, sin dejar de lado la calidez humana y sin perder de vista que cada uno como individuo forma parte del capital más valioso que se dispone, el Capital Humano.

FUENTES

- Ortega, Encalada, Holguin, Gestión del Talento Humano y nuevos escenarios laborales, Universidad Ecotec, 2017.
- Rita del Carmen Contreras, Desarrollo del Capital Humano en las Organizaciones, Red Tercer Milenio, 2012.
- 5 puntos para seleccionar una solución global de RRHH en la nube <https://revistaempresarial.com/gestion-humana/capacitacion/humanizar-empresas/>
- ¿Cómo puede ayudar la tecnología en los rrhh? <https://www.deustoformacion.com/blog/recursos-humanos/puede-ayudar-tecnologia-rrhh>
- Evaluación de competencias y gamificación. Guía completa para entender sus ventajas. <https://zeppellean.io/es/blog/evaluacion-de-competencias-y-gamificacion-guia-completa-para-entender-sus-ventajas/>
- Previsiones y tendencias en Recursos Humanos para 2020 <https://www.iebschool.com/blog/tendencias-recursos-humanos-reclutamiento-seleccion/>
- La tecnología como factor motivacional <https://www.laboral.pro/blog/la-tecnologia-como-factor-motivacional>