

Transformar la cultura empresarial y gestionar el talento digital, los retos de RRHH en la era postpandemia

Para transformar la cultura empresarial es necesario implementar nuevas metodologías de trabajo y modelos de liderazgo adaptados al paradigma digital, según The Valley

A la hora de hablar de la transformación digital de una empresa, no se trata únicamente de integrar tecnologías en las tareas del día a día o del uso de herramientas digitales. El proceso de digitalización va mucho más allá. Desde la automatización de procesos y tareas para hacer más eficiente el trabajo, hasta la implementación y puesta en marcha de metodologías de trabajo innovadoras, son muchos los procesos que las empresas deben abordar para adaptarse a la economía digital y poder responder a los ritmos que demanda el mercado actual y futuro. No obstante, para lograr el éxito, uno de los pilares fundamentales es la redefinición y transformación de la cultura empresarial y la gestión del talento digital y tecnológico.

En el panorama laboral actual, el modelo de trabajo híbrido se ha consolidado como un formato de trabajo convencional para muchas empresas. En este nuevo paradigma, la cultura corporativa tradicional ha quedado obsoleta frente a una cultura basada en la innovación, en la que la flexibilidad, la colaboración y el bienestar en el entorno de trabajo, son claves para retener y fidelizar al talento digital. Por su parte, la atracción de profesionales tecnológicos también plantea un reto, y es que ante una demanda cada vez mayor, existe actualmente una escasez de talento preparado para responder ante los retos de la economía digital. Por ello, aquellas empresas que renueven e innoven en sus procesos de atracción y retención de talento, aprovechando los beneficios de la tecnología, tendrán más ventaja.

Si bien la pandemia ha acelerado la digitalización de los departamentos de RRHH, todavía hay mucho por hacer. Pero ¿cuáles son las claves para transformar la cultura empresarial y los métodos más innovadores para gestionar el talento digital? Los expertos de The Valley lo explican:

Nuevas metodologías de trabajo y modelos de liderazgo adaptados al nuevo paradigma: el panorama laboral ha cambiado completamente, y con ello han surgido nuevas formas de trabajo, de comunicación, de liderazgo e incluso, nuevas estructuras organizativas caracterizadas por la flexibilidad y la adaptabilidad. “Los nuevos entornos de trabajo exigen a las empresas la incorporación de nuevas tecnologías y metodologías que fomenten la productividad de sus trabajadores con herramientas digitales que favorezcan una colaboración y comunicación más ágiles”, así lo indica el Informe de tendencias en RR.HH “Nuevas formas de trabajar, nuevos paradigmas de gestión del talento” elaborado por The Valley junto con meta4, que profundiza en las tendencias que están moldeando la evolución de los Recursos Humanos. En este sentido, es clave fomentar la puesta en marcha de metodologías de trabajo innovadoras como la Agile, que facilita el trabajo para los equipos remotos y permite mayor eficiencia y productividad en los proyectos, o modelos de liderazgo menos jerárquicos y más colaborativos cuya esencia esté en motivar a los profesionales, formarles con nuevos conocimientos y habilidades y hacerles partícipes y líderes del cambio hacia el nuevo

paradigma digital.

La importancia del Employee Journey y Employee Experience: la llegada de la pandemia ha puesto, aún más, en evidencia la importancia para las empresas de contar con equipos y profesionales preparados, motivados y comprometidos con los proyectos. Así, el reto para los profesionales de RRHH está en ser lo suficientemente creativos para diseñar soluciones que hagan que los employee journeys y la experiencia de empleado sea diferencial y personalizada para cada empleado, para así impulsar el bienestar, productividad, compromiso y crecimiento del equipo. Desde el momento de atracción del talento, hasta el proceso de contratación y onboarding o incluso, movilidades internas, bajas o ascensos, es clave definir una ruta de desarrollo profesional y evaluar el desempeño y la experiencia del empleado con herramientas innovadoras, teniendo siempre en cuenta los propósitos, objetivos de desarrollo e inquietudes de los profesionales, y dando prioridad al aprendizaje continuo. Así, “para dar uniformidad a la experiencia del talento, y para facilitar el trabajo a los equipos de recursos humanos, está surgiendo una nueva generación de ‘experience platforms’ que integran cada vez más toda la gestión del ‘talent lifecycle’”, como explica el informe anteriormente mencionado. Para que los profesionales puedan dedicarse a estas tareas más creativas y que aportan valor, es clave aprovechar las ventajas que ofrece la tecnología.

Procesos de selección dirigidos a atraer y captar al talento digital: con la llegada de nuevas generaciones digitales al entorno de trabajo, la globalización y el trabajo en remoto, surge la necesidad de adaptar estos procesos de reclutamiento a los canales virtuales y los nuevos hábitos de búsqueda de trabajo de los profesionales. Entre las nuevas tendencias se ve como algunos países están lanzando oportunidades para los profesionales tech que se trasladen a dichas zonas a trabajar, la contratación de equipos externos en remoto, o el uso de Blockchain para las gestiones relativas a la contratación de talento a nivel global. El uso de herramientas tecnológicas también se está aprovechando para la selección de candidatos, permitiendo, por ejemplo, realizar un gran número de entrevistas en poco tiempo o automatizar tareas como la selección, las preguntas y respuestas para candidatos o incluso, el envío de recordatorios. Además, para atraer y retener talento de las nuevas generaciones, es importante que las empresas aprovechen la tecnología para ofrecer experiencias personalizadas, y que estén en las plataformas y redes sociales que usa este público, además de satisfacer sus demandas de flexibilidad, aprendizaje virtual y bienestar en el trabajo.

La formación continua, clave para que los profesionales de RRHH puedan liderar el cambio
Aprovechar las oportunidades que ofrecen las tecnologías para captar y gestionar el talento, además de poder aplicar en el entorno laboral las metodologías de trabajo y modelos organizativos innovadores, son tan solo algunos de los retos que el nuevo entorno plantea a los profesionales de recursos humanos. Pero el objetivo no está únicamente en contar con un equipo de RRHH preparado para la digitalización, sino en tener profesionales que sean capaces de liderar la transformación cultural de la empresa e implantar una cultura corporativa centrada en la innovación. Para ello, es imprescindible que los departamentos de RRHH obtengan formación ad-hoc, que les permita liderar el proceso de innovación para adaptar las empresas al nuevo entorno. Ejemplo de ello podría ser el programa de Digitalización de Recursos Humanos de The Valley, que capacita a los expertos con las herramientas y conocimientos necesarios para liderar el cambio en las organizaciones.

Datos de contacto:

Redacción

Nota de prensa publicada en: [Madrid](#)

Categorías: [Nacional Marketing E-Commerce Recursos humanos Digital](#)

NotasdePrensa

<https://www.notasdeprensa.es>