UNIVERSIDAD ADOLFO IBÁÑEZ

DIRECCIÓN DE PERSONAS EN LA ERA DIGITAL

CAMPUS SERVICIOCIVIL Formando Servidoras y Servidores Públicos

Gerson Volenski Burgos. MBA.

Director Master en Dirección de Personas y Organizaciones UAI.

Consultor y Director de Empresas.

gvolensk@uai.cl

DOS BREVES REFLEXIONES AL COMENZAR

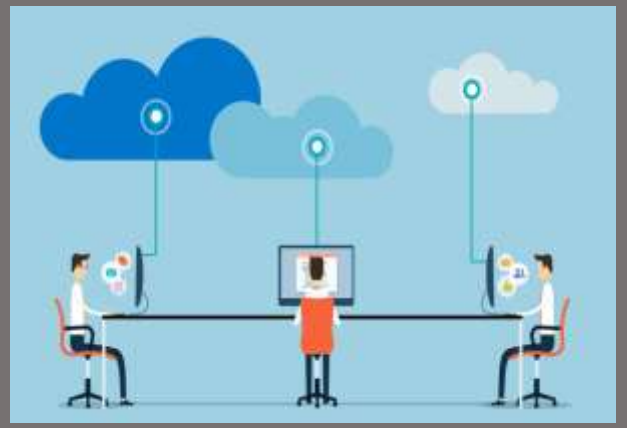
UNA EXPERIENCIA DE GESTIÓN DIGITAL DE PERSONAS EN CHILE

LA TECNOLOGÍA: ¿AMIGA O ENEMIGA? ¿HUMANIZA O PRECARIZA?

Algunas Tecnologías para entender la Era Digital

Internet de las Cosas

Big Data
Data Mining



La Nube

Plataformas Móviles

Fuentes: https://es.wikipedia.org/wiki/ https://www.youtube.com/watch?v=_AhBNtktAnk&t=6s

Algunas Tecnologías para entender la Era Digital

Realidad Aumentada

Inteligencia Artificial
Inteligencia Cognitiva

Realidad Virtual

Fuentes: https://es.wikipedia.org/wiki/ https://www.youtube.com/watch?v=_AhBNtktAnk&t=6s

La transformación digital en la Gestión de Personas se focaliza en tres áreas…

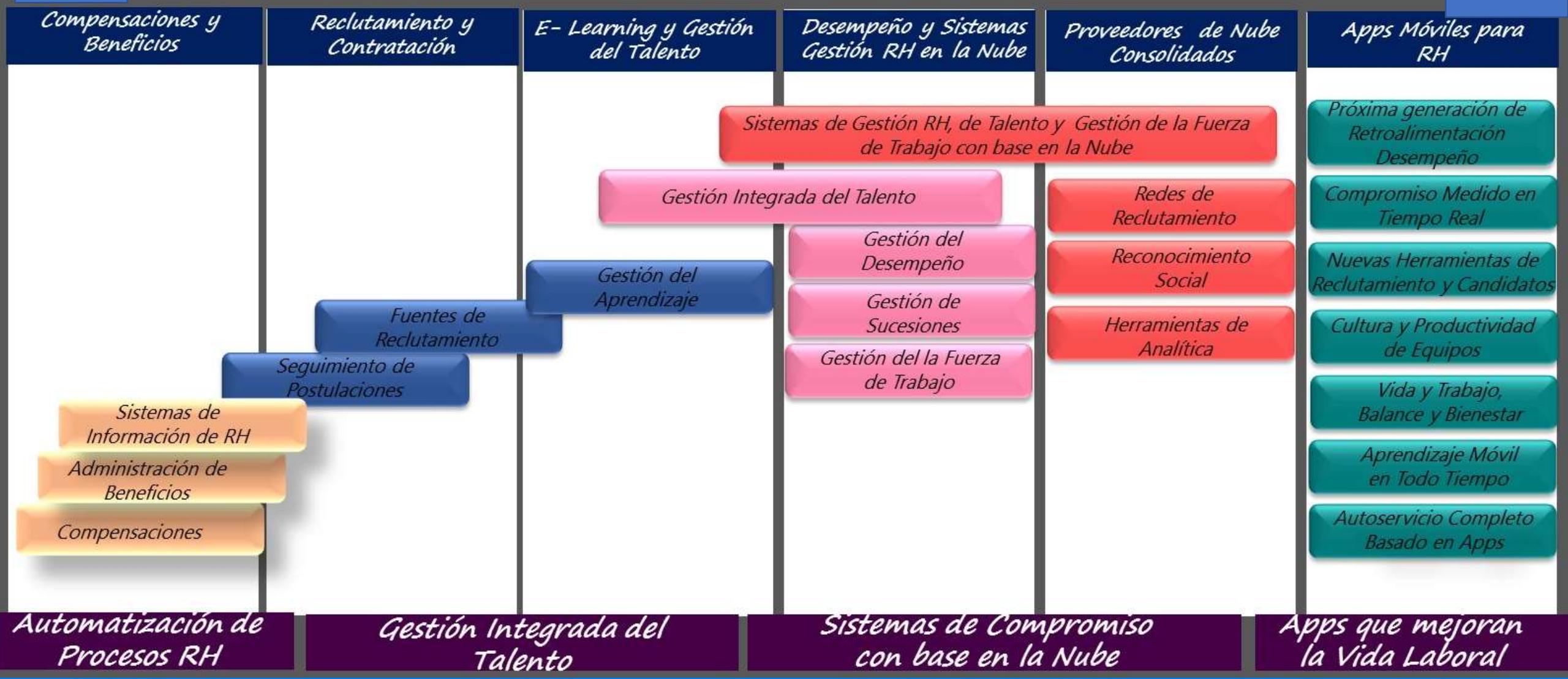
Fuente: Informe "Reescribiendo las Reglas para la Era Digital. Tendencias Globales en Capital Humano 2017". Deloitte, University Press

Tendencias en Gestión de Personas que impactan en la tecnología RH...

Evolución de los Sistemas Tecnológicos RH

2000

2022



Las nuevas tecnologías nos presentan el desafío de repensar lo que actualmente hace RH, no como transacciones proveedor cliente...

sino como mapas de viaje o experiencias que pueden ser automatizadas, integradas y simplificadas con los nuevos recursos disponibles...

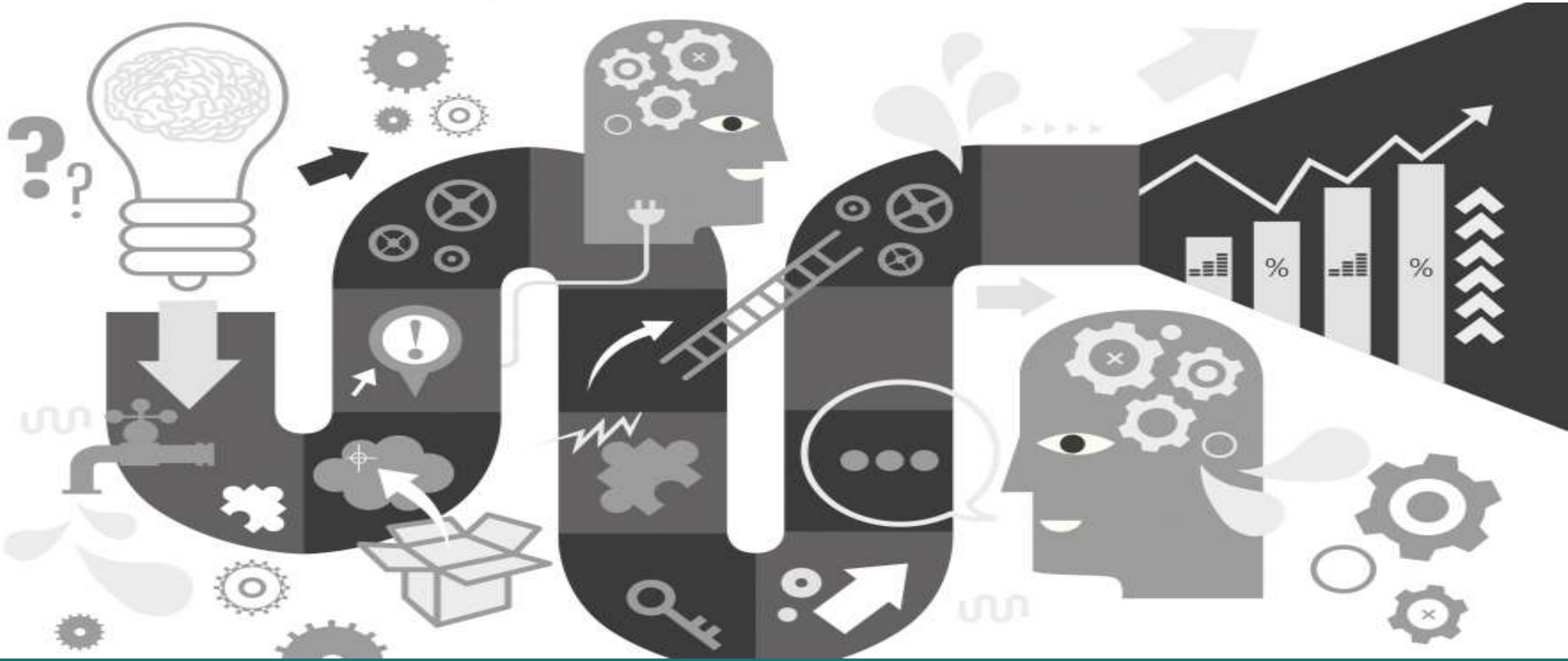
ahora...más importante que la meta...
es el viaje o la experiencia de los stakeholders...

1. Superando la Evaluación: Gestión del Desempeño
2. La base del Compromiso: la Experiencia del Empleado
3. Usando los datos: Analítica de Personas
4. Evolución continua en el proceso de Aprendizaje
5. Nuevo escenario para el ingreso de las Personas
6. La Fuerza de Trabajo Aumentada y su impacto en la gestión
7. Herramientas de coordinación y su integración con la gestión de personas
8. Tecnología para Bienestar y Condición Física y su impacto en el Compromiso de Trabajadores
9. RH Digital: Autoservicio, Inteligencia Artificial y Automatización de Procesos con Robótica

Fuente: Reporte "Tecnologías Disruptivas en RH 2017", Josh Bersin, Bersin by Deloitte

Analítica de Personas:

foco en el resultado



¿Por qué Analítica de Personas?

"El análisis de datos de las personas en una organización permite entender más acerca de la gente que la conforma, cómo obtienen su desempeño y satisfacción…y cómo están creando valor para los stakeholders…

Fuente: Informe "Reescribiendo las Reglas para la Era Digital. Tendencias Globales en Capital Humano 2017". Deloitte, University Press.

"La analítica de personas se está convirtiendo en una función que utiliza datos para entender:

- *la operación de la organización en forma integral…*
- *la manera en que trabajamos…*
- *los factores que impulsan el desempeño y la satisfacción humana…*
- *cómo tomar decisiones anticipando eventos …"*

Fuente: Informe "Reescribiendo las Reglas para la Era Digital. Tendencias Globales en Capital Humano 2017". Deloitte, University Press.

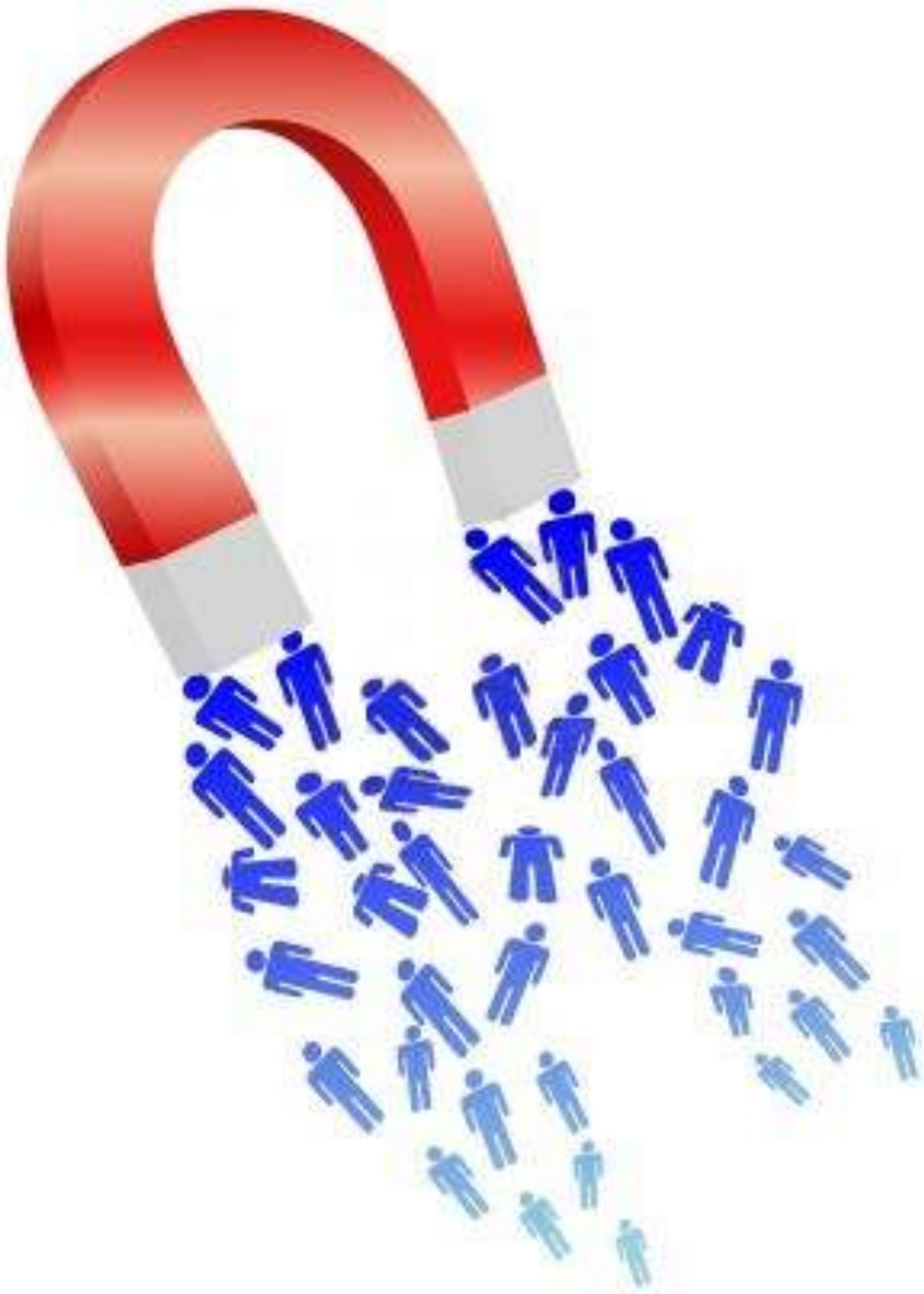
El Ingreso de Personas con un enfoque digital:

se integra la tecnología cognitiva

El mercado del reclutamiento y selección gasta en herramientas para:

- *Reclutar*
- *Desarrollar y publicitar la Marca Empleador*
- *Diseño y publicación de avisos de empleos*
- *Gestionar e interactuar con los portales de empleos*
- *Filtrar candidatos*
- *Evaluar conocimientos, habilidades y personalidad*
- *Entrevistar*
- *Negociar y contratar*
- *Inducir*
- *Entrenar*
- *Gestionar el proceso completo de inicio a fin*

Fuente: Informe "Reescribiendo las Reglas para la Era Digital. Tendencias Globales en Capital Humano 2017". Deloitte, University Press.



La atracción eficaz…

- *Involucra a* múltiples equipos *a lo largo de la organización…ya no es una responsabilidad exclusiva de RH*
- *Incorpora una nueva generación de innovadoras* herramientas tecnológicas
- *Se orienta a la* verificación de competencias
- *Crea una* experiencia *de candidato* customizada, diferenciada y competitiva

Fuente: Informe "Reescribiendo las Reglas para la Era Digital. Tendencias Globales en Capital Humano 2017". Deloitte, University Press.

Elementos Claves del Ingreso...

Fuente: Informe "Reescribiendo las Reglas para la Era Digital. Tendencias Globales en Capital Humano 2017". Deloitte, University Press.

DIAPO BACK UP

Elementos Claves del Ingreso…
Marca de Empleador, Estratégica y Digital

En el mundo de hoy, la Marca de Empleador está disponible para que todos la vean…..

Las empresas no pueden esconder – nunca más- la forma en que tratan a sus trabajadores….

Está disponible en sitios web como Indeed, Linkedin, Glassdoor, en Encuestas de Trabajadores, Rankings de Empresas, Categorizaciones de Empresas basadas en datos de experiencias de sus empleados…..

Si una empresa no es un lugar considerado positivo para trabajar, atraerá candidatos de menor calidad y terminará gastando más dinero en los procesos de reclutamiento.

Fuente: Informe "Reescribiendo las Reglas para la Era Digital. Tendencias Globales en Capital Humano 2017". Deloitte, University Press.

DIAPO BACK UP

Elementos Claves del Ingreso…
Redes Sociales, Vídeo, Tecnología Cognitiva

Las ideas más innovadoras en el ingreso se centran en la automatización robótica de los procesos, uso de tecnologías cognitivas y algoritmos predictivos

El uso del vídeo está emergiendo como una herramienta que permite una experiencia de candidato más convincente y mejora las postulaciones recibidas para las ofertas de empleo. Las publicaciones laborales en Facebook que muestran videos reciben 36% más aplicaciones

Los vídeos están transformando las entrevistas. Las vídeo-entrevistas pueden ser mejores para identificar candidatos prometedores que una entrevista tradicional, ahorrando dinero y reduciendo tiempo de contratación

Fuente: Informe "Reescribiendo las Reglas para la Era Digital. Tendencias Globales en Capital Humano 2017". Deloitte, University Press.

DIAPO BACK UP

Elementos Claves del Ingreso…
Evaluación Competencias, Simulaciones y Gamificación

Los empleadores están cambiando su enfoque desde verificación de credenciales a confirmación de habilidades

Organizaciones vanguardistas están empezando a emplear simulaciones y juegos para conectar con el talento y analizar si los candidatos están preparados para tener éxito en un rol determinado

También están utilizando software de simulación de empleo, que puede mejorar la contratación haciendo que los candidatos simulen las tareas que estarían realizando

Además, se está usando herramientas de vídeo para demostrar habilidades

Fuente: Informe "Reescribiendo las Reglas para la Era Digital. Tendencias Globales en Capital Humano 2017". Deloitte, University Press.

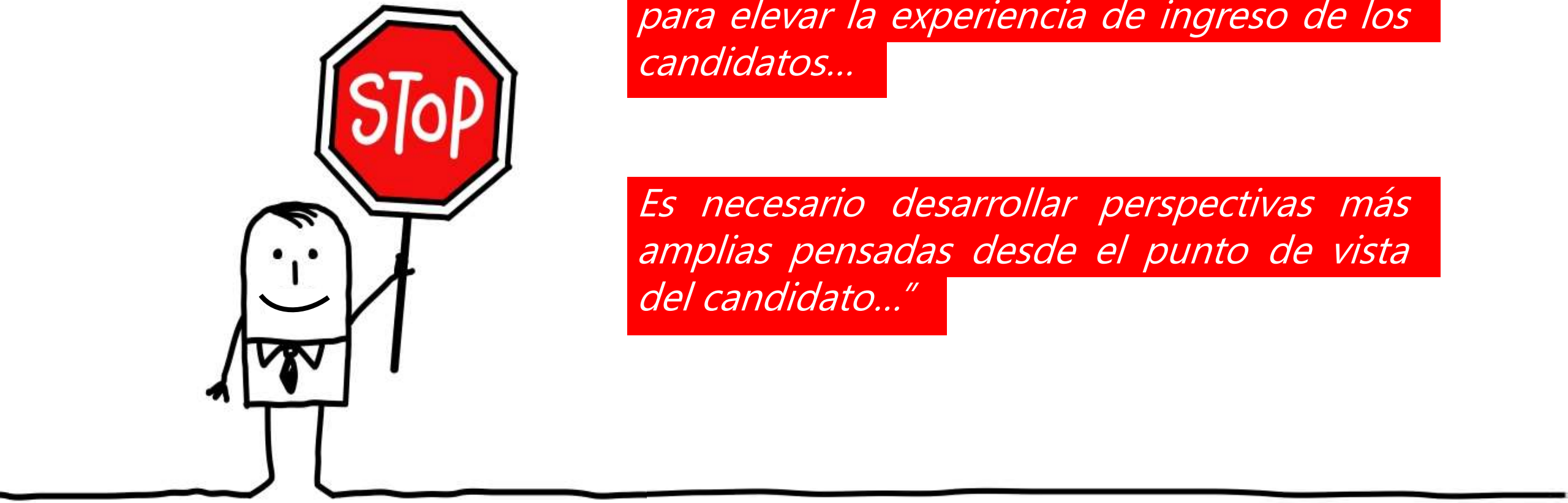
DIAPO BACK UP

Elementos Claves del Ingreso…
Diversificar y Customizar Canales de Búsqueda

Para generar el mayor impacto con los perfiles de cargos publicados, hay que usar diferentes plataformas y personalizar el mensaje

Se recomienda generar cierto grado de centralización en el proceso para ganar el beneficio de la escala y eficiencia y, más importante aún, crear una experiencia de candidato diferenciada y competitiva

Fuente: Informe "Reescribiendo las Reglas para la Era Digital. Tendencias Globales en Capital Humano 2017". Deloitte, University Press.



"La tecnología por sí sola no es suficiente para elevar la experiencia de ingreso de los candidatos…

Es necesario desarrollar perspectivas más amplias pensadas desde el punto de vista del candidato…"

Fuente: Reporte "Tecnologías Disruptivas en RH 2017", Josh Bersin, Bersin by Deloitte

El Aprendizaje en las Organizaciones:

la perspectiva digital

Gerson Volenski

Los conceptos de
aprendizaje y desarrollo profesional

cambiaron radicalmente...

La nueva mirada de las organizaciones…

- *Aprendizaje continuo y autogestionado*
- *Contenidos digitales, siempre disponibles, en módulos o cápsulas (micro aprendizaje y aprendizaje espaciado)*
- *Metodología de imágenes, vídeos, juegos, simulaciones*
- *Contenidos que integran la oferta desarrollada por la empresa, por los propios trabajadores y la existente en la web.*

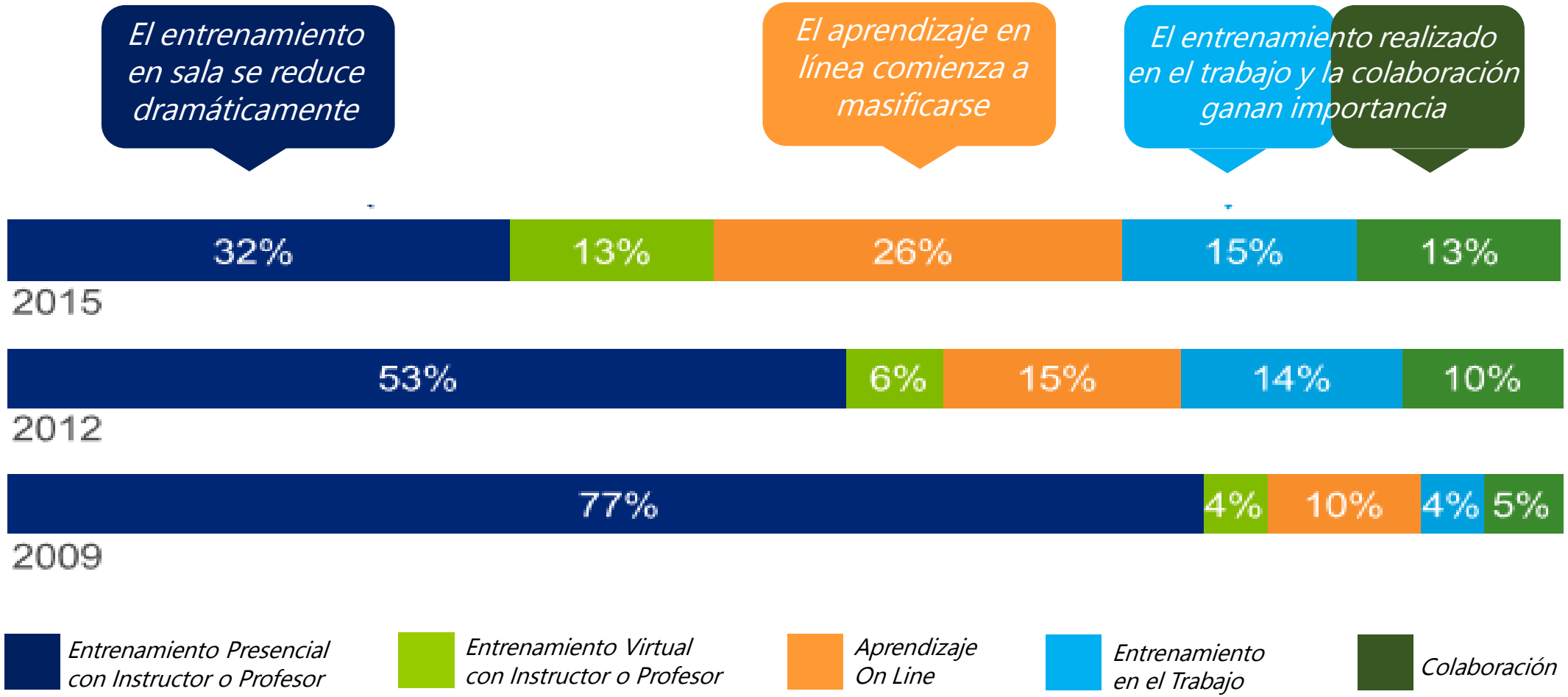
Fuente: Informe "Reescribiendo las Reglas para la Era Digital. Tendencias Globales en Capital Humano 2017". Deloitte, University Press.

La nueva mirada de las organizaciones…

- *Acceso a redes-comunidades de aprendizaje, tutores, coaches y mentores*
- *Aprendizaje en diversos roles y unidades dentro de modelos de carrera flexibles y abiertos,*
- *Plataformas de aprendizaje diseñadas para aparatos móviles, de fácil acceso y utilización*
- *Gestión del conocimiento: una nueva alianza entre TI y el área de Personas*
- *Ofrecer una experiencia de aprendizaje de valor, mediante la asignación de proyectos desafiantes*

Fuente: Informe "Reescribiendo las Reglas para la Era Digital. Tendencias Globales en Capital Humano 2017". Deloitte, University Press.

Cambio en las metodologías de aprendizaje...

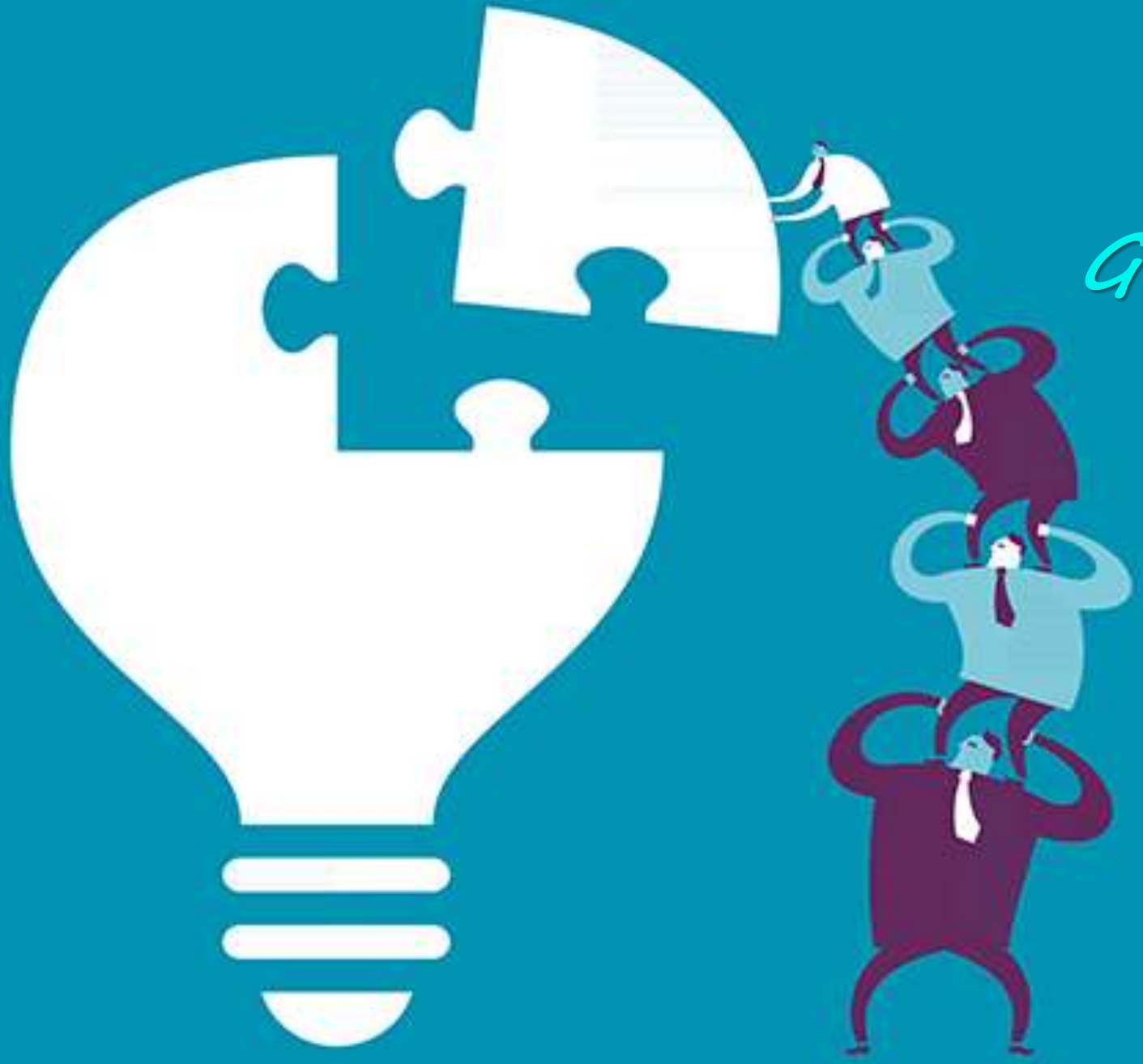


"El impacto de la cuarta revolución industrial está cambiando fundamentalmente la naturaleza del trabajo y el significado y alcance del aprendizaje, haciendo imperativo actualizar constantemente las competencias…

el rol de la organización es crear el ambiente y los sistemas para permitir a los empleados aprender constantemente, desaprender y volver a aprender…"

Fuente: Informe "Reescribiendo las Reglas para la Era Digital. Tendencias Globales en Capital Humano 2017". Deloitte, University Press.

Avances digitales en la Gestión del Desempeño



Gerson Volenski

UNIVERSIDAD ADOLFO IBÁÑEZ

La tecnología posibilita cambios significativos en el sistema

- *Desde desempeño individual hacia desempeño de equipos*
- *Desde objetivos rígidos hacia objetivos más ágiles*
- *Desde retroalimentación anual hacia retroalimentación continua*
- *Desde retroalimentación unidireccional hacia conversaciones de desarrollo*
- *Desde colocar puntajes hacia el empoderamiento de jefes para desarrollar equipos*
- *Desde decisiones basadas en puntajes hacia decisiones basadas en datos de analítica de desempeño*

Fuente: Informe "Reescribiendo las Reglas para la Era Digital. Tendencias Globales en Capital Humano 2017". Deloitte, University Press.

"En el futuro, el sistema de gestión de desempeño será un proceso simple y ágil …

en base a una retroalimentación continua entre empleados y directivos…

Están emergiendo nuevas herramientas de software que integran la gestión del desempeño en el trabajo diario y facilitan el uso de una gran cantidad de datos de alta calidad…"

Fuente: Informe "Reescribiendo las Reglas para la Era Digital. Tendencias Globales en Capital Humano 2017". Deloitte, University Press.

Algunos proveedores globales que la están rompiendo en tecnología para gestión de personas…

HireVue
AMAZING DIGITAL INTERVIEWS
Workplace
by facebook
BetterCompany
Interview
Talent Sonar
Find the right fit.
Switch
SmartRecruiters
THE HIRING SUCCESS COMPANY
ADP
A more human resource.
HighGround
Wade &Wendy
SAP SuccessFactors
Cornerstone
KNOLSKAPE
EXPERIENCE THE FUTURE OF LEARNING
Reflektive
humanyze
slack
IBM
workday.
TemboSocial
fitbit
Jhana
glassdoor

Tecnología para gestión de personas…
made in Chile

Aira

INTELIGENCIA ARTIFICIAL INGRESO DE PERSONAS

GeoVictoria

Control de asistencia

Mandomedio
en cada puesto, una mejor persona

www.trabajando.com

TALENT

chiletrabajos

rankmi
software para clima, competencias, feedback continuo

Rex+
Software RRHH

·buk·

laborum.com

chatbot Chile

Smartbots

PEGAS con SENTIDO

ServiSenior

talana
software de Recursos Humanos

BOLSA DE TRABAJO
CompuTrabajo.cl

Trabaja en el Estado
Servicio Civil

El nuevo mandato en Gestión de Personas Digital…

La tecnología **no es la gran panacea** *en la gestión de personas… (No podemos poner la carreta delante de los bueyes)*

Particularmente en el Sector Público chileno, donde se evidencian otras prioridades:

- *La salud física y psicológica de los funcionarios*
- *Sistemas de beneficios flexibles*
- *Aprendizaje y apoyo frente al Teletrabajo*
- *Aprendizaje de una nueva supervisión*

Ya nos pasó, en los 90 y después también: compramos softwares y máquinas…..que allí quedaron.

El desafío es estar alertas ante los nuevos desarrollos tecnológicos y utilizarlos de manera creativa en las organizaciones.

Hoy, más que nunca vale la pena detenerse un poco más y mejor en el diagnóstico, para no botar la plata ni generar expectativas inadecuadas.

Finalmente,

Es mejor pocas cosas que generen alto impacto, y……..

……..siempre pensando en mejorar la experiencia de los funcionarios.

Bedankt
Dakujeme
Dankie
Thank you
Obrigado
Thank you
Paldies
Grazie
Merci
Thank You
you
gracias