

REVISTA *IT Y RRHH*

Patrocinado por:



Colabora:



Una iniciativa de:



ÍNDICE

| | |
|--|----|
| Prólogo: «Lo digital como facilitador en la gestión de personas», por Aedipe | 4 |
| La transformación digital de los RR.HH.: mucho más que tecnología | 6 |
| Noticias destacadas | 8 |
| Entrevistas | 10 |
| Píldoras de IT y RRHH | 12 |
| «Hola, me llamo Juan, caí en un ERE y, con 53 años, me vi en la calle. Esta es mi historia»..... | 14 |

Lo digital como facilitador en la gestión de personas

Hoy en día, la tecnología se ha convertido en uno de los principales factores facilitadores del trabajo en las empresas. No quiere decir que sea el más importante, sino que sin él no pueden ponerse en marcha el resto. Por decirlo de alguna manera, **es un factor 'habilitante'**.

Aunque la complejidad de la configuración tecnológica dependerá en gran medida del tamaño de la empresa y de los equipos ya no podemos decir que el tamaño de estas sea un factor tan decisivo como lo era hace años. Hoy en día, todas las **PYMES** que quieran ser competitivas han de digitalizarse y hacer un uso intensivo de los sistemas de comunicación e información.

En cualquier caso, existen algunos aspectos críticos a tener en cuenta para gestionar personas con tecnología en entornos empresariales.

Cuando tienes un equipo, conectar a sus miembros es una prioridad, con independencia de su tamaño. Pensemos que, hoy por hoy, tener un ordenador corporativo para trabajar **sin una buena conexión**, es como tener un smartphone sin 4G o wifi. Tienes una excelente linterna y un buen despertador, poco más... Se trata de poner el foco en conseguir una conexión profunda entre colegas y con terceros.

Debe prestarse atención, en primer lugar, **a la atención telefónica**. Aunque en esta era digital pueda parecer algo muy básico, la atención telefónica a clientes es algo esencial.

Cada llamada no atendida es una oportunidad de negocio perdida. Es por ello que para una organización de teletrabajadores es esencial conocer el nivel de desbordamiento de las llamadas recibidas en cada unidad de negocio (o incluso a nivel personal). El sistema de teletrabajo ha de basarse en **un modelo de comunicaciones asociado a la persona**, no al puesto físico.

La digitalización nos permite evolucionar de modelos activos a modelos pasivos de comunicación, menos intrusivos. Esto equivale pasar de una comunicación basada en la interacción física o la llamada telefónica, a una comunicación basada en el email y, mejor aún, en la mensajería o chat instantáneo. Las redes sociales internas como Slack o Microsoft Teams han desplazado **las conversaciones de pasillo o cafetería**. Las videoreuniones y los chats en Webex, Zoom o Meet han desplazado a las reuniones presenciales y las llamadas telefónicas. Se trata de un salto muy importante para la mejora de la eficiencia y la productividad.

La tecnología debe ser un elemento que permita que las personas sean creativas, **construyan y crezcan**. Y que lo hagan mediante trabajo colaborativo. La ofimática es ahora más colaborativa que nunca, gracias a Google Workspace o Microsoft 365, entre otros. En resumen, la tecnología síncrona está evolucionando y cada vez más son los trabajadores quienes deciden cuándo y cómo interactuar.

Más allá de sistemas corporativos básicos, existen muchas opciones para colaborar más y ser más productivos. Así, programas de gestión de proyectos o de tareas, como Trello, Monday, Asana o Jira, te permiten organizar tus tareas para que tengan el efecto **'cadena de montaje'**. Por otro lado, ten en cuenta los programas de mensajería (muchas grandes organizaciones ya lo tienen integrado en sus suites de ofimática o en sus sistemas de comunicación) y 'ayudas' a la productividad.

Por otro lado, la ciberseguridad es uno de los conceptos que más relevancia está teniendo. Hoy por hoy, es quizás el factor que más puede comprometer la continuidad de negocio y la reputación corporativa de cualquier empresa. Nada más y nada menos.

Toda organización, por muy pequeña que sea, ha de abrirse a internet. Y cuando abres tus sistemas a entornos diferentes estás incrementando su exposición al riesgo. También ocurre cuando se empodera al cliente para que opere con tus sistemas (por ejemplo, a través de una App). Pero con los empleados el riesgo es mayor. El eslabón más débil en ciberseguridad es el hombre. De hecho, el estudio [Cyber Security Intelligence Index de IBM](#), asegura que el 95% de los ataques o incidentes en materia de ciberseguridad se debe a fallos humanos, por encima de la vulnerabilidad de los sistemas. Así pues, los ataques a la seguridad de los sistemas pueden ser más frecuentes y más intensos. No olvides capacitar y sensibilizar a tus trabajadores, incluso con la activación de ciber-ejercicios (como simulacros de phishing).

Finalmente, es importante **medir el grado de utilización de las tecnologías asociadas al trabajo**. La gestión no debe limitarse a proveer la mejor tecnología posible. Para poder alcanzar un óptimo nivel de usabilidad y adaptación de esa tecnología, es necesario que poder detectar y analizar los flujos de comunicación. Conocer los comportamientos digitales de las personas trabajadoras para poder anticipar los cambios que nos permitan optimizar los sistemas de información.



Ricardo Alfaro, vicepresidente de Aedipe Cataluña y subdirector General Asepeyo

La **transformación digital**, entendida como el cambio asociado con la aplicación de tecnologías digitales en todos los aspectos de la sociedad, es ya una realidad en las grandes empresas.

Pero las pymes tampoco se pueden quedar atrás en esta carrera y cada vez están apostando más por digitalizar sus negocios. El aprovechamiento de las nuevas tecnologías supone, sin duda, una mejora y una agilización del funcionamiento de una organización.

Los beneficios de la transformación digital son innumerables: aumento de la productividad, reducción de costes, mayor satisfacción de los clientes, mejora en la toma de decisiones, descentralización del trabajo...

Cambio de cultura

Es por ello que la transformación digital debe suponer un cambio por completo en la cultura de la empresa, no basta con que sea una pose de cara al exterior, sino que debe implicar la adopción de una nueva mentalidad en todas las esferas de la compañía.

SEGUIR LEYENDO >



Los datos, el gran reto de los departamentos de Recursos Humanos

La irrupción de la pandemia ha traído consigo un **aumento considerable del volumen de datos** que consumimos. Nunca antes se había producido tanta información.

Los confinamientos y el auge del teletrabajo han provocado una proliferación de las videollamadas y del uso de la intranet en nuestros ordenadores personales. Esta circunstancia provoca la necesidad de saber entender y trabajar con datos, lo que algunos expertos denominan **alfabetización de datos**.

[SEGUIR LEYENDO >](#)



El registro horario en tiempos de teletrabajo

El próximo **8 de mayo** se cumplen dos años de la entrada en vigor del **Real Decreto Ley 8/2019**, que obliga a todas las empresas a disponer de un **registro de jornada obligatorio** independientemente de su tamaño. El porcentaje de empresas que antes de la entrada en vigor de la normativa trabajaba con sistemas de gestión del tiempo no era masivo, y ahora aún existen compañías **en proceso de adaptación**, por lo que queda camino por recorrer. Pero las empresas han ido implantando el registro horario de forma paulatina y de diferentes maneras, tanto a través de sistemas analógicos como de sistemas informáticos.

[SEGUIR LEYENDO >](#)



Los departamentos de Recursos Humanos ahorran miles de euros con la Inteligencia Artificial, según un estudio

Según el estudio The Future of Jobs Report 2020 realizado por el World Economic Forum, la ralentización económica producida por la pandemia ha acelerado la **automatización** del trabajo y el mercado laboral se ha vuelto cada vez más incierto. En concreto, en España casi el 93% de las empresas acelerará la digitalización de su fuerza laboral y el 64,3% incrementará la automatización del trabajo.

[SEGUIR LEYENDO >](#)

El teletrabajo no es suficiente para conciliar

Es una realidad que desde que el **"bicho"** empezó a formar parte de nuestras vidas, en marzo de 2020, nos hemos acostumbrado a trabajar desde casa. En la actualidad, en España, más de 3,01 millones de personas teletrabajan de manera habitual, lo que supone multiplicar por 3,2 veces la cifra registrada en 2019.

Según datos de **Randstad**, del total de 18,6 millones de personas ocupadas en nuestro país, **el 16,2% trabajan habitualmente desde sus hogares**, la tasa más alta de la década hasta el momento. Según el INE, esa cifra asciende al 27%.

[SEGUIR LEYENDO >](#)





Manuel Asla, de Edenred:
«Un empleado feliz
trabaja mejor y de
manera más eficaz»

Desde hace unos años, el **concepto de salario emocional** está penetrando en todos los sectores industriales como algo fundamental para tener trabajadores más felices y, por tanto, más productivos. Para ahondar más en los detalles que construyen este novedoso mensaje, hemos hablado con **Manuel Asla, director de marketing y comunicación de Edenred España.**

[SEGUIR LEYENDO >](#)

Victoria Miravall, de Wolters
Kluwer: «Mejorar la
comunicación interna
es el primer paso para la
transformación de los RRHH»



Para saber más del binomio tecnología-Recursos Humanos, hablamos con **Victoria Miravall, Payroll & HCM Product Manager de Wolters Kluwer.** Miravall nos ha contado la propuesta de su compañía para la digitalización de los RRHH, cómo ha de diseñarse la estrategia de transformación digital o cuáles son los principales retos en esta materia.

[SEGUIR LEYENDO >](#)



Massimo Begelle, de Top
Employers Institute: «Las buenas
prácticas como empleador no
son solo de grandes empresas»

Top Employers Institute es la autoridad global de certificación de la excelencia en las condiciones que **las organizaciones ofrecen a sus empleados.** Nos dedicamos a acelerar el impacto de las estrategias de personas y enriquecer así el mundo del trabajo. Sus principales objetivos es certificar, hacer comparadores con otros excelentes empleadores y conectar a Top Employers por todo el mundo.

[SEGUIR LEYENDO >](#)

Ticket Restaurant Edenred

Vive
la experiencia
Ticket Restaurant
Zero

Zero ● Plásticos
Zero ● Papel
Zero ● Preocupaciones



La digitalización se adapta a las necesidades del consumidor



Networking físico vs networking digital: ¿cuál es mejor?



Las empresas españolas, las menos propensas a negociar con ciberdelincuentes



Workation: la tendencia laboral que combina el teletrabajo con las vacaciones



La trabajadora del futuro, Emma, muestra las secuelas de salud del teletrabajo



Los puestos técnicos en Recursos Humanos, una tendencia a la vuelta de la esquina

Más información sobre TI y RRHH Pymes, pinchando aquí >

«Hola, me llamo Juan, caí en un ERE y, con 53 años, me vi en la calle. Esta es mi historia»



Hola, me llamo Juan y soy desempleado de larga duración.

Desde que hicieron un ERE en mi empresa y con 53 me vi en la calle, en cuatro años **apenas me han llamado para dos entrevistas** y en la mayoría de ofertas no he pasado el primer filtro. En mi empresa se me consideraba un buen profesional, pero me dijeron que mi puesto ya estaba amortizado, que tenían que rejuvenecer plantilla.

Desde entonces, lo he intentado todo: cursos, un máster, portales de empleo... y sigo en la brecha, esperando una llamada que no llega.

Mi círculo de amistades ha menguado y **siento el estigma invisible de la culpa** por una situación de la que me esfuerzo denodadamente por salir.

SEGUIR LEYENDO >

REVISTA
IT Y RRHH

Patrocinado por:



Colabora:



Una iniciativa de:

