



Entrevista

ANTONIO PEÑALVER (ESCRITOR CONFERENCIANTE Y SOCIO DIRECTOR DE PEOPLE FIRST CONSULTING)

¿Qué papel juega la aplicación de la digitalización a la gestión de los recursos humanos?

La función de los recursos humanos tiene cuatro grandes retos por delante en estos momentos. Uno, ser socio del negocio (para entenderlo y darle soluciones). Dos, ser un campeón de las personas (estar al lado del factor humano, escuchar y acompañar). Tres, ser un experto administrador (de procesos que respondan a todos los ciclos de vida del empleado). Y cuatro, ser gestor del cambio. Los recursos humanos de hoy tienen que responder a todos estos retos.

¿Los trabajadores esperan de la empresa cada vez más una gestión ágil y rápida?

Exacto, vivimos en tiempos de “todo en un click”. Para pedir un certificado de nómina, un préstamo, una baja... antes de tardaba una semana. La burocracia lenta ya no tiene razón de ser en estos tiempos digitales. Los trabajadores necesitan que los departamentos de recursos humanos respondan a sus necesidades administrativas, personales y profesionales en tiempo real. Y eso es un gran reto.

¿La digitalización de los procesos de recursos humanos va a contribuir a nuevos perfiles de liderazgo?

Sí, definitivamente. Los recursos humanos aportan a la organización criterios y herramientas eficaces de gestión de personas. Esas herramientas basadas en un feedback continuo, en un seguimiento de cada desempeño y tarea, en la facilitación de la colaboración... En esas políticas y metodologías estamos promoviendo claramente un estilo de liderazgo determinado. Dependiendo de qué tipo de culturas organizativas esté promoviendo la organización, tendremos como consecuencia directa un tipo de líder u otro. El líder resonante es el nuevo paradigma que se está imponiendo: los líderes al servicio de la organización, y no al revés.



Los trabajadores necesitan que los departamentos de recursos humanos respondan a sus necesidades administrativas, personales y profesionales en tiempo real.