



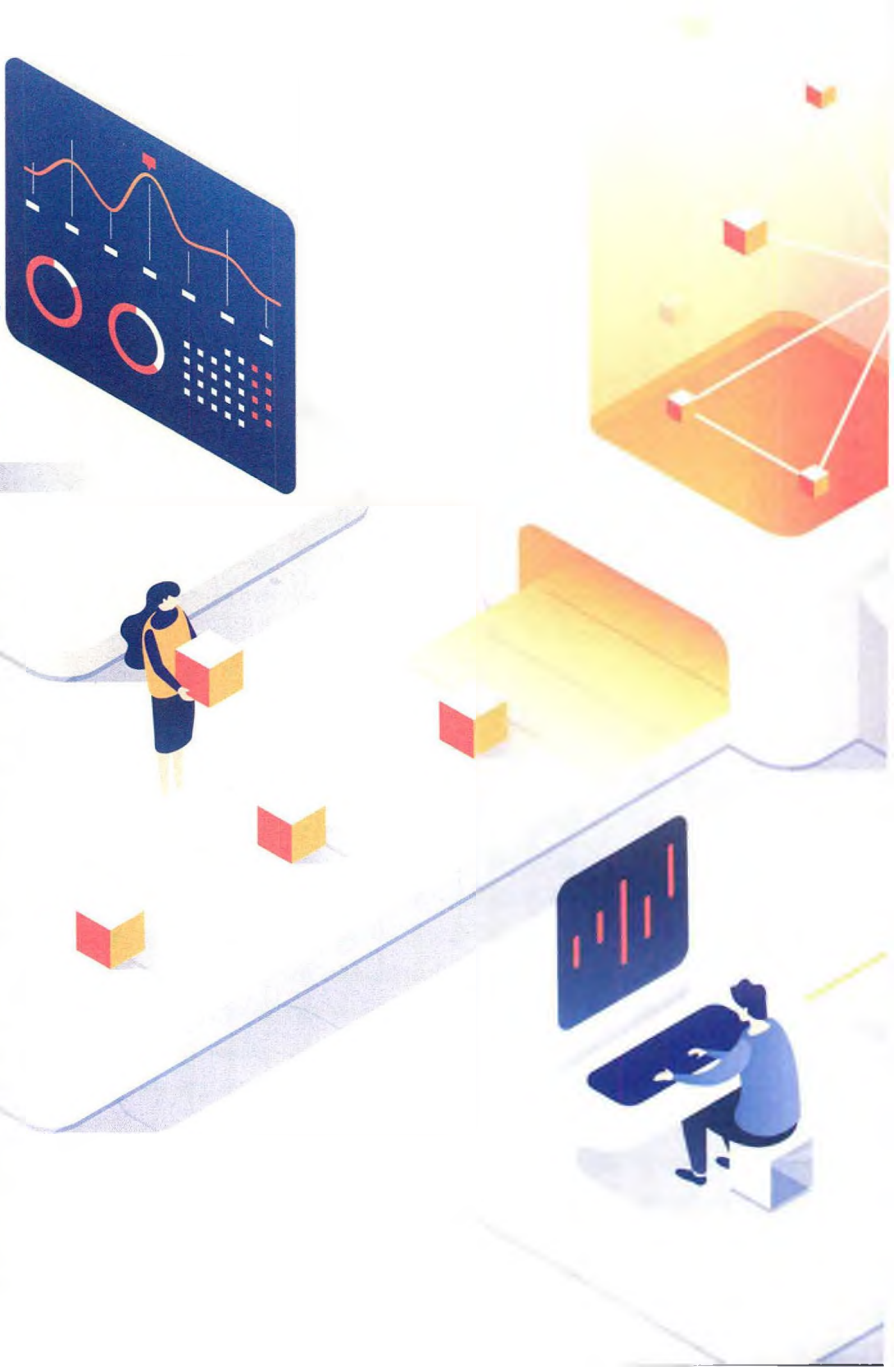
Desde **chatbots** hasta ‘Tinder’ laborales. Las soluciones digitales están para fortalecer el rol del área de RR. HH. como partner estratégico dentro de las organizaciones.

Digitalizar la gestión de talento



La era digital y sus herramientas han transformado radicalmente las formas en que las diversas áreas de las compañías enfrentan el día a día en sus labores. Pero, con todo eso, la adopción de nuevas herramientas tecnológicas ha sido dispar entre los distintos departamentos, siendo Recursos Humanos uno de los últimos en sumarse a esta modernización. “Esta es una paradoja”, explica Alfonso Ochoa, Country Manager de DNA Human Capital, quien agrega, “muchas veces Recursos Humanos ha liderado esta transformación en los distintos departamentos, por la influencia que estas transformaciones tienen en la estructura organizacional y en la forma de trabajo de sus colaboradores, pero no lo habían vivido directamente en su área”, concluye.

Sin embargo, conceptos como Machine Learning, Crowdsourcing y Big Data, se han ido insertando en dichos departamentos a través de distintas plataformas que buscan facilitar los procesos dentro de Recursos Humanos. Así, han surgido plataformas que vienen a romper con el paradigma de los estudios salariales engorrosos y costosos. “Existe muy poca información accesible y precisa sobre los sueldos y beneficios que paga el mercado. En Show Me The Money, por ejemplo, reunimos el conocimiento de diversos headhunters a nivel regional para deter-



minar los salarios de mercado y la complementamos con las cifras obtenidas a través de los datos de los usuarios, y que son validados para que ingresen dentro del algoritmo de la plataforma”, explica Ricardo Suárez Executive Manager de Show Me The Money.

La plataforma salarial a la que hace mención Suárez está presente en Perú, Chile, Argentina, Brasil, Colombia y México y ya cuenta con más de 2 millones de accesos, 600 mil reportes generados y más de 14 millones de datos salariales en la base.

APLICACIONES PARA RR.HH.

LHH DBM Perú, líder en el rubro del Outplacement, incorporó en junio pasado a la asistente virtual ELLA, como uno de los primeros pasos para la implementación de su propuesta Active Placement. Este chatbot hace uso de Inteligencia Artificial para procesos de transición de carrera, buscando oportunidades de

trabajo relevante entre los diferentes portales de empleo de manera automatizada, incluyendo la base de datos propia de LHH DBM, que registra trabajos ocultos, y notifica a cada candidato las posiciones disponibles que calcen con su perfil profesional y preferencias. Su diseño de chatbot le permite interactuar con los ejecutivos, haciéndoles preguntas acerca de sus habilidades, cargo deseado y requisitos geográficos para definir sus criterios de búsqueda. Mientras se desarrolla el proceso, ELLA continuará aprendiendo y perfeccionando sus recomendaciones de trabajo de alta calidad.

ELLA forma parte del NextGen Career Resources Network (CRN), un portal exclusivo que brinda herramientas para el desarrollo de la empleabilidad de sus usuarios. Entre ellas destaca un Centro de Entrevistas Virtual, donde ellos podrán perfeccionar sus habilidades al identificar, mediante sus grabaciones, imperfecciones en su lenguaje corporal, actitud, contacto visual y capacidad de comunicación. Otra irrupción de la digitalización en Recursos Humanos es Genes Outplacement, aplicación que les permite a sus usuarios trabajar full-time en su proceso de recolocación. La plataforma de trabajo autónomo, basado en e-learning le enseña al usuario cómo buscar empleo. Según explica el director del Grupo DNA, del cual forma parte Genes, Murilo Arruda, “en la plataforma se encuentra toda la información necesaria y relevante para apoyar la búsqueda de empleo. Con paciencia y foco un ejecutivo puede bajar en un 50% el tiempo de cesantía. Así mismo es una herramienta colaborativa en donde los usuarios pueden interactuar entre sí y con especialistas a través de un chat live”.

Dentro de la herramienta, el usuario puede encontrar miles de posiciones abiertas en el mercado, formatos de CV, tips sobre cómo armar un perfil de LinkedIn atractivo, cómo contactar a headhunters y Gerentes de RR.HH. de empresas de interés del candidato, entre otros ítems relevantes para la reinserción laboral. Para Arruda, esta herramienta es una democratización de los programas de Outplacement que habían estado destinados solo a ejecutivos de primera línea y que solo podían contratar las compañías para quienes desvinculaban. “Genes pone al alcance de cualquier profesional un programa de reinserción laboral online, de auto gestión y eficaz”, concluye. Hoy la plataforma está disponible en Perú, Chile, Brasil y Colombia y sus usuarios indican un 86% de nivel de satisfacción con el sistema.

TINDER LABORAL

Otra solución es The Bonding, conocida como el Tinder laboral. La plataforma de reclutamiento está basada en el match cultural entre candidatos y empresas. El sistema funciona en base a 60 preguntas que deben ser respondidas por los postulantes a través de la página web. Según sus creadores, los usuarios contestan sin pensar en una empresa o trabajo en particular, ya que no postulan a vacantes directamente, reduciendo el factor de ‘deseabilidad’. Esta web es de origen chileno y se lanzó hace un año. Hoy forma parte del portafolio de soluciones digitales de DNA. “Nos hemos enfocado en la innovación aplicada a RR.HH., pues creemos que es un área estratégica dentro de toda compañía, pero que ha estado relegado en términos de avances tecnológicos. The Bonding viene a fortalecer el área y apuntalarla en su posicionamiento como partner estratégico del negocio”, explica Arruda. ■

