



La digitalización y el análisis de datos son grandes tendencias de las que estamos oyendo hablar continuamente en estos días. Pero ¿están preparadas las áreas de RRHH para el reto?

Recientemente, se publicó un estudio: [Global Leadership Forecast 2018: 25 Research Insights for Fuel Your People Strategy](#). Los datos del informe provienen de más de 25,000 líderes y 2,547 profesionales de recursos humanos en casi 2,500 organizaciones.

Los autores del informe clasifican las 25 ideas en seis categorías:

- Los líderes en el centro
- Digitalización y datos
- Crecimiento y potencial
- Diversidad de líderes
- Impulsores culturales
- La oportunidad de recursos humanos

¿Cuál es la oportunidad de recursos humanos?

Según los autores del informe, RR.HH. no se está desempeñando de la mejor manera posible, y los líderes empresariales están tomando nota. Primero, el informe describe tres categorías en las que los profesionales de RR.HH. caen a menudo: reactivo, socio o proactivo.

Un profesional reactivo garantiza el cumplimiento de políticas y procedimientos e implementa sistemas básicos de gestión de talentos. Un profesional socio proporciona soluciones de recursos humanos, trabaja en conjunto con los gerentes de línea para alcanzar los objetivos y brinda información sobre las brechas de talento con el negocio. Finalmente, el profesional proactivo adopta el análisis y los datos y utiliza esas herramientas para predecir las necesidades de talento, implementar conocimientos y soluciones, para garantizar el talento de “alta calidad” y los vínculos entre la planificación del talento y la planificación empresarial.

Los profesionales de recursos humanos realizan una parte de las tres categorías, pero ahora más

que nunca necesitan trabajar para convertirse en proactivos, lo que aún no ha sucedido. Los líderes de RR.HH. tienen el doble de probabilidades que los líderes empresariales de ser etiquetados como reactivos.

Richard Wellins, investigador principal asociado de DDI, dijo: “A lo largo del Global Leadership Forecast 2018, destacamos la importancia de los análisis predictivos, que son el elemento vital del líder proactivo ... Los análisis son esenciales para maximizar sus inversiones, para mejorar la calidad y la oferta del liderazgo”.

A pesar de la gran importancia de los datos, los análisis y el rol del profesional proactivo, RR.HH. se está quedando atrás. **Los líderes de recursos humanos se sienten mal preparados para operar en un “entorno altamente digital”**. En comparación con los líderes en otros roles, había una diferencia del 57 por ciento en los líderes de recursos humanos que reportaron sentirse “muy eficaces” para satisfacer las demandas digitales de su lugar de trabajo.

Aunque el 70% de los profesionales de recursos humanos informaron que sus habilidades analíticas y la toma de decisiones basada en datos han aumentado, no está al ritmo de la digitalización.

Entre las recomendaciones proporcionadas en el informe, una salta a la vista, y aunque parece simple, puede tener un gran impacto en una organización: la formación para los recursos humanos.

Wellins y Sayed Sadjady, directores de servicios de asesoría a personas en EY, dijeron: **“Sospechamos que los líderes de Recursos Humanos pueden estar invirtiendo poco en su propio aprendizaje** mientras se esfuerzan por satisfacer las crecientes necesidades de aprendizaje de los líderes en otras funciones. En realidad, RR.HH. debería ser el primero en estar constantemente en modo “aprendizaje continuo”.

Como RR.HH. es el “propietario” del desarrollo de liderazgo, agregan, depende de ellos preparar a estos líderes empresariales para la transformación digital. Al ver que RR.HH. se está quedando atrás en este aspecto, es necesario centrarse en desarrollar sus habilidades de liderazgo digital para que puedan desarrollar a los demás de manera efectiva y eficiente.

Desde **Human Performance** podemos ampliarte esta información y, si lo consideras oportuno, compartir contigo ideas y experiencias sobre este tema. [Ponte en contacto con nosotros](#) y nuestro equipo profesional te atenderá encantado.

Si te ha gustado esta entrada, y deseas recibir todos nuestros artículos cómodamente en tu email, te invitamos a [suscribirte a nuestro blog](#)



Las cifras no mienten: RRHH necesita digitalizarse



[Ángels Mora](#)

Socia y Directora de Consultoría de RR. HH. en Human Performance.

Te invito a visitar mi [perfil completo](#).