Fotos: Eva Collado Durán.

EVA COLLADO DURÁN

Consultora de gestión estratégica del capital humano en innovación, transformación y digitalización de personas y organizaciones

Los expertos apuntan que estamos en la IV Revolución Industrial. Una revolución que está marcada por la transformación digital y que avanza muchísimo más rápida que las anteriores, debido a un entorno volátil, incierto, cambiante y ambiguo. Es preciso replantearnos nuestra cultura, pensar de nuevo sobre nuestra misión, visión y valores, para ser capaces de asumir este cambio en empresas y negocios (desde procesos, gestión del cambio y readaptación del talento).

V.- Pero, ¿en qué consiste, realmente, esta revolución, Eva?

EC.- Muchas empresas piensan en un cambio tecnológico, en cambio de procesos e incorporar nuevas tecnologías; pero sin personas, nada ocurre. La tecnología es un medio y si no logramos la transformación tecnológica de las personas, no funciona. Hay que digitalizar el talento de las empresa: o contratas a personas que ya traigan estas herramientas de serie (que también es preciso) o te enfrentas a lo que

"O contratas a personas que ya traigan estas herramientas de serie o te enfrentas a lo que que es un verdadero reto: cambias tu cultura y formas a las personas."

es un verdadero reto: cambias tu cultura y formas a las personas.

V.- ¿Y por dónde empezamos?
EC.- Por los comités de dirección. Ellos son los artífices de marcar rutas claras del cambio que se va a producir, siendo líderes transformadores, verdaderos gestores de emociones y los agentes de cambio que se necesitan. Si el cambio no viene dado desde la dirección, no se produce. Y luego, los departamentos de recursos humanos. Son los primeros en tener que digitalizarse para digitalizar después a los demás.

V.- Nos tenemos que digitalizar,
EC.- Sí. Pero hablas con una empresa y te dice que se ha digitalizado porque ha elegido un nuevo ERP o una APP para que sus trabajadores escojan sus vacaciones. No es eso. Digitalizarse es aceptar que hemos entrado en una nueva era, decidir hacia dónde vamos, cómo vamos y en qué herramientas tecnológicas nos vamos a apoyar.

V.- ¿Y cómo lo hacemos?
EC.- Nosotros estudiamos los cambios necesarios de los procesos actuales, medimos el impacto tecniológico en las personas y elegimos qué herramientas nos van a ayudar, como por ejemplo, las Redes Sociales Corporativas internas con el fin de crear comunidades de talento, comunidades de aprendizaje, formas de atraer el talento a la empresa y generar "employer branding". Quien lo siga haciendo como hasta ahora, no sabrá encontrar a los nuevos perfiles, no será capaz de conseguir talento para su empresa.

V.- Por ejemplo, las empresas que publican una oferta de trabajo y luego seleccionan ¿Tienen que cambiar?
EC.- Sí, todo ha evolucionado y cambiado, no olvidemos nunca que es el verdadero talento quien nos elige a nosotros y no a la inversa. Ayuda mucho en la atracción de talento que los propios reclutadores de las empresas tengan una buena marca personal y presencia en el mundo digital para encontrar el talento en las redes y para hacer un seguimiento real. No se trata de comprobar el perfil de un candidato en las redes sociales. Se trata de estar en las redes sociales para captar talento. Se hace preciso diseñar procesos de selección que ofrezcan al nuevo talento una experiencia desde el minuto cero, ofrecerles una razón de peso para que nos elijan como lugar para trabajar.

> *No olvidemos nunca que es el verdadero talento quien nos elige a nosotros y no a la inversa.*

V.- ¿Y todas las empresas ven esta necesidad?
EC.- Las empresas tienen claro que tienen que cambiar, pero no todas quieren o lo tienen claro. Significa asignar recursos. Muchas de ellas tienen direcciones analógicas y eso supone una gran dificultad para avanzar

Digitalizarse es aceptar que hemos entrado en una nueva era

V.- ¿Y qué ocurre si no se digitalizan?
EC.- RIP. Morirán por el camino. No se puede ir en contra de un futuro que ya está a aquí y ha venido para quedarse. Si buscas en la red y no están, es como si no existieran. Hoy en día el 80% de búsquedas de clientes, proveedores y personas está en la red. Para estar al día de lo que pasa tienes que estar en la red. Para medir, para saber lo que se dice de tu producto, para ver lo que hace la competencia... todo pasa por la red. Es una red social y las empresas tienen que ser conscientes de la fuerza de la voz de sus trabajadores y colaboradores.

V.- Entonces, ¿somos embajadores de marca?
EC.- Sí, todos somos embajadores de marca. Unos más efectivos que otros, independientemente del lugar jerárquico que ocupen en la empresa. Si las personas no están alineadas con la misión, la visión y los valores de la empresa, difícilmente podrán ser buenos embajadores. Las empresas saben que si sus propios trabajadores hablan mal, de nada sirve una campaña de "Employer Branding". El proceso comienza dentro. Y es necesario tener trabajadores con un perfil social, (SocialNetworkers = Personas con una huella digital potente) que amplíe la voz de la empresa. Cuando un colaborador comparte los contenidos de una marca, aumenta el alcance más de un 561% y se consigue un 800% más de engagement con la comunidad.

HOY, TODOS SOMOS EMBAJADORES DE MARCA

EVA COLLADO DURÁN
@evacolladoduran
www.evacolladoduran.com

V.- Se habla de nativos digitales...
EC.- Sí, pero lo son porque nacen con la tecnología, la tienen; otra cosa es que la sepan utilizar. Y estamos en un momento muy complicado. El otro día, oía a Laura Rosillo decir que las personas de 50 años duplican a los jóvenes de 18. Tenemos que implicarnos con las personas que ya están en las empresas y que aprendan. La transformación digital se ve como un ahorro de costes y van a desaparecer puestos de trabajo, pero nacerán otros y tienes que reconvertir el talento que ya tienes en la empresa. Todos tenemos que aprender a hacerlo.

V.- Así que los puestos que tenemos hoy no valen.
EC.- No. Las empresas tienen que que cambiar las "job description" de manera continua y adaptarlas. Deberíamos abandonar ya la idea de puestos de trabajo herméticos y apostar por una descripción abierta a cambios. No solo tienen que incorporar nuevas figuras como analistas de datos o especialistas en big data, tienen que reconvertir profesionalmente al talento de la empresa.

V.- ¿Y este cambio genera miedo?
EC.- Sí, pero el miedo se vence. Me encanta cuando las personas, tras recibir una formación de Embajadores de Marca nos dicen que les hemos quitado los miedos. Saben que están ante un mundo nuevo, pero sienten que su profesión va más allá, que su cooperación es necesaria, que se cuenta con ellos y eso hace aumentar la motivación y el compromiso; se sienten fuertes cuando se les da voz y herramientas.

V.- Entonces, el cambio tecnológico va de personas.
EC.- Exacto. La transformación va unida a la tecnología, pero si la tecnología no está en las manos de las personas que la utilicen bien y la lleven a la optimización y éxito, nada ocurre.

"LA TRANSFORMACIÓN VA UNIDA A LA TECNOLOGÍA, PERO SI LA TECNOLOGÍA NO ESTÁ EN LAS MANOS DE LAS PERSONAS... NADA OCURRE."