



NOVEDOSA HERRAMIENTA DE GESTIÓN EN RECURSOS HUMANOS

En busca del talento perdido

Una nueva herramienta de gestión de recursos humanos emularía la dinámica empresarial y la cultura de trabajo de las empresas en las que se aplica. Tiene por objetivo mejorar la selección de talento y el mejor aprovechamiento de este capital en empresas con escala superior a los mil quinientos empleados.

MG

Fotos: Carlos Stuart

Ángel Sánchez Conejo, *senior software engineer* de Meta Cuatro, abre su laptop. El cursor se mueve sobre la fotografía de hipotéticos empleados de una empresa imaginaria que podría ser en la que usted trabaja. Si estuviese aplicando un software común, las fotografías sólo serían fotografías y el rostro de empleados diseminados por distintas partes, poco más que una constancia de que usted existe. Pero no es un software común, dice Sánchez moviendo el ratón. Marc Sabbagh, vicepresidente

de Meta Cuatro, analiza para HUB el potencial del producto.

En Uruguay hay muchas filiales de grandes firmas multinacionales, y cientos de personas cumplen en éstas funciones asignadas con parámetros empresariales que los desconocen, que atentan contra su propio potencial, que se determinan en casas matrices lejanas y afectan negativamente el rendimiento de empleadores y empleados. ¿Cuántas veces ha sentido usted que hay alguien, en el otro lado del mundo, que ignora todo lo que usted podría dar en una empresa donde atiende el teléfono?

Es un software. Funciona con la lógica de un «facebook» inteligente, tratando de revertir el temido proceso por el cual un empleado se convierte en número. Active Dashboards (producto de Meta Cuatro) da origen a otro, inverso, que convierte los genéricamente llamados recursos humanos en alguien. La capacidad individual

de este «alguien» puede ser medida, valorada y aplicada. Meta Cuatro es ciencia aplicada al servicio del talento.

La crisis internacional ha colocado al capital humano en el centro del problema. ¿Cómo puede colaborar el nuevo producto de Meta Cuatro para mitigar la angustia de los trabajadores por permanecer en su puesto?

En tiempos cambiantes el manejo del recurso humano tiene la obligación de adaptarse. Eso quiere decir adaptar procesos. Para una empresa, nada es tan importante como el talento de su gente, y desperdiciarlo sería un error imperdonable. En tiempos de crisis, nuestros trabajadores con talento van a mantener vivo nuestro negocio.

¿Las grandes organizaciones han avanzado lo suficiente como para compartir este concepto?

En los diez últimos años la gestión de personas se ha impuesto como una prioridad en las grandes organizaciones; no digo que en todas, pero me atrevería a decir que en su mayoría, se entiende que el uso inteligente del recurso humano es la clave del éxito empresarial. Sobre todo las empresas que pretenden liderar su segmento. No hay innovación posible sin recursos humanos adecuados.

¿Las empresas están dispuestas a esperar el tiempo que supone adaptar sus propios recursos?

Ése es el punto. No lo están. Quieren acciones hoy y resultados hoy. Nuestro producto parte de la misma base. No le proponemos el largo plazo porque no creemos que sea aplicable. En el largo plazo un proyecto no se concreta, desaparece. El desarrollo de nuestro producto garantiza resultados en un tiempo no mayor a los tres meses.

¿En qué consiste exactamente el producto y qué lo vuelve tan eficaz en el corto plazo?

En primer lugar, se alinea con la estrategia de la organización, que elimina el tiempo que demanda incorporar una herramienta nueva a su sistema de producción. Hay un talento más fino y sutil que el propio talento; consiste en la capacidad de saber identificarlo. Este software se transforma en una plataforma inteligente e intuitiva. Active Dashboards provee de información útil a todos los responsables de decidir sobre el talento de los empleados: directores, gerentes generales, responsables de área. Además, incorpora a estos últimos en el manejo de la herramienta. Por otra parte, evoluciona con la empresa, y lo logra porque quienes la manejan incorporan tantos paráme-



Y pensando en Facebook fue que...

Usted, su compañero de oficina y «la de marketing» forman parte de una misma empresa en la que sus directores utilizan Active Dashboards para gestionar los recursos humanos. Pongamos por caso que el gerente general de la empresa busca desesperadamente un secretario que hable chino para trabajar en una oficina que tratará de penetrar en el mercado asiático. Usted, en Uruguay, un «simple» (podemos decirlo así, simple) administrador contable de una multinacional con filial en Montevideo, ha dejado de ser uno más y ha pasado a pertenecer al banco de datos que Active Dashboards proporciona al gerente general de la multinacional para la que usted trabaja. No importa que usted se encuentre en Montevideo, el gerente general lo tiene en un software, y el software (Active Dashboards) tiene sus datos.

En Montevideo, el director de recursos humanos ha considerado que un parámetro importante para calificar a sus empleados es su preparación. Su curso de chino ha sido incluido entre los datos importantes de su ficha –que además no es solamente una ficha, sino un rostro de alta definición que hablará por usted en la pantalla del gerente general– y se integra a una «línea de tiempo» que Active Dashboards permite construir al usuario sobre cada uno de los empleados de la firma. Allí figura, entre otros parámetros, el hecho de que habla el idioma que su gerente general está necesitando. Digamos que usted tiene buenas posibilidades de abandonar su puesto contable e ir pensando en nuevos horizontes, entonces, porque este nuevo «facebook» aplicado al mundo laboral lo ha depositado por arte de magia digital en la laptop de su, hasta entonces, desconocido y lejano gerente general.

tros de selección y distribución de talento como les sea necesario.

Resulta un objetivo demasiado ambicioso para lograrlo en apenas tres meses. ¿Cómo logra Active Dashboards simplificar tantas tareas en una?

Lo es. Para lograrlo nos apoyamos en tecnología. El usuario de Active Dashboards se puede abstraer de la complejidad de la herramienta. ¿Cómo? Le ayudamos en sus propios razonamientos lógicos de pensamiento. Ésta es la clave. El usuario es quien toma el control del software, y no se impone el software sobre el usuario. El producto no obliga al usuario a seguir patrones estándares; al contrario, el usuario establece patrones que a su vez puede modificar como quiera.

Cabe suponer, entonces, que el grado de calificación que exige del usuario es el mínimo indispensable para el manejo de un software.

Nos hemos inspirado en la cultura de software que ya existe. Cualquier persona puede utilizar un correo electrónico, no importa su calificación, cualquiera sabe reservar su viaje de avión por Internet o pagar sus cuentas con el Estado. ¿Por qué? No necesitó estudiar los sistemas, simplemente el software fue diseñado para un usuario común y tiene un uso común. Pensemos en Facebook. ●