

# La transformación digital en Recursos Humanos

## WHITE PAPER

**Exención de responsabilidad:**

La información contenida en esta guía es solo para fines de información general y pueden modificarse para adecuarse al entorno local. La guía solo sirve de referencia, no representaciones ni garantías de ningún tipo, expresas o implícitas. Huawei mantiene los derechos para actualizar o modificar la información sin previo aviso.

## Quienes somos

En Napsis, nos dedicamos a simplificar y potenciar la gestión de las personas en empresas de toda América Latina.

Estamos comprometidos en resolver las problemáticas diarias que enfrentan los colaboradores de las organizaciones de la región, a través de una solución integral de RRHH. Nuestra misión es digitalizar procesos y desarrollar propuestas de valor que contribuyan al mejorar la vida de los empleados. Lideramos la transformación del mundo laboral mediante soluciones tecnológicas que logren un futuro más eficiente, flexible y humano. Creemos en una sociedad donde la tecnología sea una herramienta para mejorar la experiencia laboral.

Como potenciamos y gestionamos en las personas para las empresas de toda América Latina. Hace algunos años, implementar iniciativas de digitalización de RRHH era, para gran parte de las empresas, una idea que parecía sumamente lejana.

No obstante, gracias a la aparición de nuevas herramientas, en la actualidad muchas organizaciones están poniendo en marcha proyectos que implican la transformación digital del área que gestiona el talento.

Al hacerlo, no solamente optimizan los procesos del departamento, sino que, al mismo tiempo, aumentan la productividad y favorecen la retención del talento.

## Contenido

Exención de responsabilidad: .....	1
Quiénes somos .....	2
<b>1 Tendencias .....</b>	<b>5</b>
1.1 Contexto Económico y Laboral.....	5
1.2 Tendencias en Recursos Humanos .....	5
1.3 Escasez de Talento en Áreas Clave .....	6
1.4 Marco Regulatorio y Desafíos Legales.....	6
1.5 Retención y Cultura Organizacional .....	6
<b>2 Sector estratégico.....</b>	<b>7</b>
2.1 Los sectores más importantes para este tipo de empresas suelen ser:.....	7
2.1.1 Tecnología de la Información (IT) y Software .....	7
2.1.2 Servicios Financieros y Fintech .....	7
2.1.3 Salud y Ciencias de la Vida .....	8
2.1.4 Logística y Comercio Electrónico.....	8
2.1.5 Industria Manufacturera .....	8
2.1.6 Retail y Consumo Masivo .....	8
2.1.7 Energía y Sustentabilidad .....	9
2.1.8 Educación y Capacitación.....	9
2.2 Estrategias Clave para una Empresa de Recursos Humanos: .....	9
<b>3 Desafío y oportunidades .....</b>	<b>10</b>
3.1 Desafíos.....	10
3.1.1 Escasez de Talento Calificado.....	10
3.1.2 Adaptación a la Transformación Digital .....	10
3.1.3 Retención de Talento en Entornos Competitivos.....	10
3.1.4 Cambios Regulatorios y Cargas Laborales .....	10
3.1.5 Diversidad e Inclusión.....	10

3.1.6	Salud Mental y Bienestar de los Empleados .....	11
3.2	Oportunidades .....	11
3.2.1	Digitalización y Automatización .....	11
3.2.2	Trabajo Remoto y Modelos Híbridos .....	11
3.2.3	Employer Branding y Experiencia del Empleado .....	11
3.2.4	Enfoque en el Reskilling y Upskilling .....	11
3.2.5	Gestión Estratégica del Talento.....	12
3.2.6	Promoción de la Diversidad e Inclusión.....	12
3.2.7	Enfoque en la Salud Integral .....	12
3.2.8	Acceso a Talento Global.....	12
<b>4</b>	<b>La digitalización de RRHH.....</b>	<b>13</b>
4.1	Los problemas que resuelve con la digitalización en RRHH .....	13
4.2	5 problemas que se solucionan con la digitalización.....	14
4.3	Gestión de la nómina .....	15
4.3.1	Nóminas Regionales .....	16
4.3.3	Costos ocultos de la nómina regional.....	16
4.3.5	Errores típicos a evitar en la gestión del Payroll regional.....	17
4.4	El uso de big data y modelos de IA en Recursos Humanos .....	18
4.5	Seguridad de los datos y protección de la privacidad en la transformación digital de los recursos humanos .....	20
4.5.1	Las opciones más comunes:.....	21
4.5.2	Soluciones de ciberseguridad: .....	21

# 1 Tendencias

El mercado de talentos y recursos humanos en Argentina se caracteriza por una combinación de desafíos estructurales, oportunidades emergentes y tendencias globales adaptadas al contexto local. Aquí hay un análisis de los principales aspectos:

## 1.1 Contexto Económico y Laboral

Argentina enfrenta fluctuaciones económicas significativas, con períodos de inflación alta, devaluación de la moneda y cambios en las políticas gubernamentales. Esto impacta directamente en el mercado laboral, generando:

- Alta demanda de empleos estables: Los trabajadores priorizan empleos con seguridad económica.
- Informalidad laboral: Una parte considerable de la fuerza laboral opera en la economía informal.
- Dificultades para las empresas: Las altas cargas impositivas y los costos laborales generan retos en la contratación.
- Retraso de salarios: Los períodos de inflación, obligan a las empresas a ajustar salarios regularmente no siempre manteniendo el poder adquisitivo de los trabajadores.

## 1.2 Tendencias en Recursos Humanos

- Flexibilidad laboral: Aunque tradicionalmente el trabajo presencial era la norma, la pandemia aceleró la adopción del teletrabajo y esquemas híbridos.
- Adopción tecnológica: Muchas empresas están implementando herramientas digitales para gestión de talento, automatización de procesos y reclutamiento online.
- Foco en el bienestar: Las empresas están prestando más atención al bienestar emocional y físico de los empleados, dada la alta presión económica y social.

### 1.3 Escasez de Talento en Áreas Clave

- Tecnología: Hay un déficit significativo de profesionales en IT y desarrollo de software, lo que lleva a una alta competitividad entre empresas locales e internacionales por atraer a estos talentos.
- Idiomas: Los trabajadores con dominio del inglés y otros idiomas tienen una ventaja considerable en empresas multinacionales.
- Nuevas habilidades: La demanda de habilidades como análisis de datos, marketing digital y sostenibilidad ha crecido.

### 1.4 Marco Regulatorio y Desafíos Legales

Las leyes laborales en Argentina son protectoras para los empleados, con alta regulación en temas de despidos, beneficios y cargas sociales. Esto representa un desafío para las empresas en términos de costos y flexibilidad.

### 1.5 Retención y Cultura Organizacional

En un mercado inestable, la retención de talento se ha convertido en una prioridad para las empresas. Las estrategias clave incluyen:

- Ofrecer beneficios no salariales (ejemplo: capacitaciones, seguros médicos).
- Crear culturas organizacionales atractivas y fomentar el desarrollo profesional.

## 2 Sector estratégico.

Una empresa que se dedica principalmente a recursos humanos (RR.HH.) puede encontrar oportunidades significativas en varios sectores clave que dependen de servicios como reclutamiento, selección, formación, consultoría organizacional y gestión de talento.

### 2.1 Los sectores más importantes para este tipo de empresas suelen ser:

#### 2.1.1 Tecnología de la Información (IT) y Software

La demanda de talento especializado en desarrollo de software, inteligencia artificial, ciberseguridad y análisis de datos supera ampliamente la oferta.

Servicios requeridos:

- Reclutamiento de perfiles IT altamente especializados.
- Estrategias de employer branding para atraer talento tech.
- Capacitación en habilidades técnicas emergentes.

#### 2.1.2 Servicios Financieros y Fintech

Las empresas financieras tradicionales y fintechs buscan profesionales en áreas como análisis financiero, banca digital, blockchain y gestión de riesgos.

Servicios requeridos:

- Consultoría en gestión de talento especializado en finanzas.
- Programas de formación en regulación financiera y tecnología.
- Diseño de estrategias de retención de talento en un mercado competitivo.

### 2.1.3 Salud y Ciencias de la Vida

El sector farmacéutico, biotecnología y atención médica están en constante crecimiento, con una demanda creciente de personal cualificado.

Servicios requeridos:

- Reclutamiento de médicos, enfermeros y personal técnico especializado.
- Gestión de planes de capacitación en cumplimiento normativo.
- Programas de bienestar laboral y manejo del estrés en sectores de alta presión.

### 2.1.4 Logística y Comercio Electrónico

La aceleración del e-commerce genera alta demanda de profesionales en logística, cadena de suministro y tecnología aplicada al comercio.

Servicios requeridos:

- Contratación masiva de personal operativo y especializado.
- Optimización de estructuras organizacionales para mayor eficiencia.
- Capacitación en habilidades digitales y gestión logística.

### 2.1.5 Industria Manufacturera

Sectores como automotriz, alimentos y maquinaria demandan talento técnico y operarios especializados.

Servicios requeridos:

- Búsqueda de perfiles técnicos para líneas de producción y mantenimiento.
- Capacitación en lean manufacturing y sostenibilidad.
- Consultoría en gestión del cambio ante la transformación digital.

### 2.1.6 Retail y Consumo Masivo

Este sector requiere una gestión constante de personal operativo, ventas y liderazgo para satisfacer picos estacionales y la rotación alta.

Servicios requeridos:

- Procesos rápidos de reclutamiento para posiciones operativas.
- Diseño de programas de incentivos y beneficios no monetarios.
- Desarrollo de líderes para mejorar la experiencia del cliente.

### 2.1.7 Energía y Sustentabilidad

Las industrias de energía renovable, minería y petróleo necesitan expertos técnicos y líderes que gestionen proyectos complejos.

Servicios requeridos:

- Búsqueda de talento para ingeniería, geología y energías renovables.
- Consultoría en diversidad e inclusión en sectores históricamente dominados por hombres.
- Capacitación en normativas ambientales y sostenibilidad.

### 2.1.8 Educación y Capacitación

Con el auge de la digitalización, las empresas educativas necesitan profesionales para desarrollar plataformas y liderar proyectos de aprendizaje en línea.

Servicios requeridos:

- Formación de instructores y diseñadores de contenido digital.
- Implementación de plataformas de gestión de aprendizaje (LMS).
- Reclutamiento de líderes académicos y técnicos en e-learning.

## 2.2 Estrategias Clave para una Empresa de Recursos Humanos:

- Especialización por industria: Tener conocimiento profundo de las necesidades específicas de cada sector.
- Digitalización: Ofrecer soluciones tecnológicas que permitan automatizar y simplificar procesos de gestión.
- Adaptación a tendencias globales: Incorporar servicios de gestión de trabajo remoto y consultoría en diversidad e inclusión.

Al enfocarse en estos sectores y ofrecer servicios innovadores, una empresa de RR.HH. puede maximizar su impacto y mantenerse competitiva en el mercado.

La industria de recursos humanos (RR.HH.) enfrenta un panorama dinámico y en constante cambio, marcado por desafíos significativos pero también por oportunidades que pueden transformar la forma en que las empresas gestionan el talento.

## 3 Desafío y oportunidades

### 3.1 Desafíos

#### 3.1.1 Escasez de Talento Calificado

- Situación: Hay un desajuste entre las habilidades disponibles en el mercado y las que demandan las empresas, especialmente en sectores como tecnología, finanzas y energía.
- Impacto: Dificultad para cubrir posiciones críticas, aumento de costos de reclutamiento y mayor rotación.

#### 3.1.2 Adaptación a la Transformación Digital

- Situación: Muchas empresas aún no han adoptado plenamente herramientas digitales para la gestión de recursos humanos.
- Impacto: Procesos ineficientes, falta de datos confiables para la toma de decisiones y dificultad para competir con empresas más digitalizadas.

#### 3.1.3 Retención de Talento en Entornos Competitivos

- Situación: Los trabajadores buscan flexibilidad, desarrollo profesional y propósito, lo que hace más difícil mantenerlos a largo plazo.
- Impacto: Altos índices de rotación y pérdida de conocimiento organizacional.

#### 3.1.4 Cambios Regulatorios y Cargas Laborales

- Situación: Legislaciones laborales estrictas o cambiantes en mercados como el latinoamericano pueden incrementar los costos y la complejidad de la gestión del talento.
- Impacto: Mayor presión financiera y riesgos legales para las empresas.

#### 3.1.5 Diversidad e Inclusión

- Situación: Las organizaciones enfrentan retos para implementar estrategias efectivas de inclusión en términos de género, edad, etnia y discapacidad.
- Impacto: Percepción negativa de la marca empleadora y pérdida de oportunidades para construir equipos diversos y creativos.

### **3.1.6 Salud Mental y Bienestar de los Empleados**

- Situación: El estrés laboral y la fatiga por la incertidumbre económica y social están en aumento.
- Impacto: Mayor ausentismo, reducción de la productividad y aumento de los costos en beneficios médicos.

## **3.2 Oportunidades**

### **3.2.1 Digitalización y Automatización**

- Qué hacer: Implementar tecnologías como inteligencia artificial, big data y sistemas de gestión (HCMS) para automatizar procesos de gestión de personas.
- Beneficio: Mejora la eficiencia, reduce costos y permite un enfoque más estratégico en la gestión del talento.

### **3.2.2 Trabajo Remoto y Modelos Híbridos**

- Qué hacer: Diseñar políticas flexibles y soluciones para la gestión de equipos distribuidos.
- Beneficio: Mayor acceso a talento global y mejor percepción de los empleados hacia la empresa.

### **3.2.3 Employer Branding y Experiencia del Empleado**

- Qué hacer: Desarrollar estrategias para posicionar a las empresas como empleadores atractivos, destacando la propuesta de valor a sus empleados y promoviendo la autogestión.
- Beneficio: Atracción de talento de alta calidad y mejora de la retención.

### **3.2.4 Enfoque en el Reskilling y Upskilling**

- Qué hacer: Crear programas de capacitación para que los empleados desarrollen nuevas habilidades adaptadas a las necesidades del mercado.
- Beneficio: Reducción de la brecha de habilidades y aumento de la competitividad organizacional.

### **3.2.5 Gestión Estratégica del Talento**

- Qué hacer: Pasar de un enfoque operativo a uno estratégico, alineando la gestión de RR.HH. con los objetivos de negocio.
- Beneficio: Mejor alineación entre los recursos humanos y los resultados empresariales.

### **3.2.6 Promoción de la Diversidad e Inclusión**

- Qué hacer: Establecer políticas que fomenten un entorno de trabajo inclusivo y diverso.
- Beneficio: Mejora de la innovación, reputación de la marca y satisfacción de los empleados.

### **3.2.7 Enfoque en la Salud Integral**

- Qué hacer: Implementar programas de bienestar que aborden la salud física, mental y emocional de los empleados.
- Beneficio: Reducción de ausencias y aumento de la productividad.

### **3.2.8 Acceso a Talento Global**

- Qué hacer: Aprovechar plataformas digitales y redes globales para atraer talento de diferentes países y culturas.
- Beneficio: Mayor diversidad y capacidad para cubrir roles especializados.

La industria de recursos humanos tiene la oportunidad de posicionarse como un socio estratégico para las organizaciones, aprovechando la tecnología, el talento global y las tendencias emergentes. Sin embargo, lograrlo requiere enfrentar desafíos como la digitalización, la retención de talento y la adaptación a las demandas de una fuerza laboral en evolución. Las empresas que innoven y adopten enfoques proactivos serán las que lideren este sector en el futuro.

## 4 La digitalización de RRHH

Cuando el sector de Recursos Humanos se digitaliza, adapta instrumentos tecnológicos para automatizar algunos de los procesos más recurrentes que lleva a cabo esta área, como, por ejemplo, **creación y actualización de documentos y legajos, gestión del payroll, comunicación de beneficios y envío de recibos de sueldo para firma electrónica**, entre otros. El mercado laboral argentino es competitivo y está influido por factores económicos y globales. Las empresas que se adaptan a las necesidades de los trabajadores, invierten en tecnología y ofrecen condiciones flexibles tienen mayores posibilidades de atraer y retener talento en un entorno cambiante.

Gracias a la digitalización, el departamento de RRHH agiliza sus operaciones y aumenta la precisión y fiabilidad de sus resultados obtenidos, contribuyendo de forma significativa a la **eficiencia global** de sus operaciones.

Además, permite que los equipos de RRHH se avoquen a las tareas estratégicas. La introducción de soluciones digitales ayuda a crear flujos de trabajo basados en datos y automatizados, lo que conduce a una **toma de decisiones más acertadas**.

### 4.1 Los problemas que resuelve con la digitalización en RRHH

#### La digitalización en RRHH: una decisión que ya no se puede demorar

En los últimos años, el paradigma laboral se modificó por completo. Hoy en día, los colaboradores no buscan permanecer en una misma compañía durante toda su vida, ni consideran la remuneración como el único parámetro para decidir su continuidad en una organización.

Actualmente, los trabajadores no temen dejar sus puestos para buscar empresas que les ofrezcan entornos laborales ágiles y centrados en la satisfacción del personal. En este marco, la digitalización en RRHH adquiere un papel preponderante.

La puesta en marcha de herramientas tecnológicas que faciliten la ejecución de las diferentes tareas que lleva adelante el sector de Recursos Humanos es clave para el éxito de las organizaciones.

En primer lugar, elimina los errores y las demoras derivadas de la operatoria manual, lo que optimiza la gestión del departamento. Adicionalmente, libera al personal del sector de funciones tediosas y repetitivas que no aportan valor, dejándoles tiempo libre para iniciativas estratégicas y de mayor valor.

Asimismo, fomenta la autonomía y el empoderamiento de los colaboradores, al permitirles gestionar por ellos mismos diferentes aspectos de su vida laboral (pedido de licencias y permisos especiales, firma de recibo de sueldo, carga y modificación de datos personales, entre otros), lo cual potencia la Employee Experience.

## **4.2 5 problemas que se solucionan con la digitalización**

Además de potenciar la experiencia de los empleados, liberar al personal de Recursos Humanos de tareas aburridas y repetitivas y optimizar la operatoria del departamento, llevar a cabo un proceso de digitalización en RRHH es clave para solucionar una serie de problemáticas.

### **4.2.1 Baja o nula integración entre áreas organizacionales**

Uno de los inconvenientes más habituales que presentan las empresas es la falta de conexión entre los diferentes departamentos, lo que a menudo provoca inconsistencia en los datos y errores al momento de tomar decisiones.

La utilización de herramientas tecnológicas aplicadas al sector de RRHH soluciona este problema, permitiendo que todos los colaboradores vuelquen y actualicen sus datos en un único sistema, eliminando las equivocaciones y la falta de integración y potenciando la confiabilidad de la información.

### **4.2.2 Liquidaciones de sueldo erróneas**

Una liquidación de sueldo mal hecha es, además de un contratiempo que genera demoras y retrabajo, un error que genera consecuencias para el colaborador afectado y perjudica seriamente a las organizaciones, ya que afecta directamente la relación del empleado con la empresa.

Impulsar la digitalización en RRHH resuelve esta problemática, ya que elimina los errores y agiliza los procesos. Además, las áreas financieras y de gestión pueden acceder en tiempo real a la información.

### **4.2.3 Fallas derivadas de la operatoria manual**

Los humanos cometen errores, mucho más cuando la información se encuentra dispersa en distintos sistemas y se deben pasar datos de uno a otro. Estas situaciones, pueden generar grandes inconvenientes que perjudican el

correcto funcionamiento de una organización.

Un sistema integral de gestión de recursos humanos echa por tierra este inconveniente, garantizando la integración entre la información y eliminando los errores humanos derivados de la carga manual de los datos.

#### **4.2.4 Fuga del talento**

A diferencia de lo que sucedía años atrás, el área de Recursos Humanos tiene una especial preponderancia a la hora de retener el talento, ya que todas las vivencias que atraviesa un colaborador (inclusive las relacionadas con este sector) forman parte de la Employee Experience.

Es por este motivo que la digitalización del departamento de RRHH se ha vuelto una estrategia clave para fidelizar a los colaboradores y aumentar su compromiso y motivación a través de iniciativas que los empoderen.

#### **4.2.5 Percepción negativa de la marca empleadora**

Digitalizar el área de Recursos Humanos es una estrategia clave para potenciar la marca empleadora. ¿Por qué? Debido a que el uso de herramientas tecnológicas que impulsen la autonomía laboral de los trabajadores aumenta su percepción positiva sobre la organización.

Además, dado que el uso de instrumentos digitales fomenta la despapelización, las empresas que los utilizan se pueden vincular a conceptos como sostenibilidad y cuidado del medio ambiente.

### **4.3 Gestión de la nómina**

La el payroll en Argentina es un proceso crítico y complejo. Esto incluye garantizar el cumplimiento con las normativas locales, que se actualizan constantemente, como el impuesto a las ganancias, las negociaciones paritarias, y las características particulares de cada organización.

La nómina local en Argentina presenta desafíos únicos para las empresas, ya que deben adaptarse a un entorno normativo cambiante y garantizar que todos los procesos sean precisos y transparentes. Sin embargo, gestionar estas complejidades de manera efectiva también puede ser una oportunidad para fortalecer la relación con los empleados, generar confianza y cumplir con las expectativas del mercado laboral local.

### 4.3.1 Nóminas Regionales

La nómina regional es una oportunidad para las empresas con presencia en múltiples países, porque les permite mejorar la eficiencia y consistencia en la gestión de las remuneraciones y compensaciones de sus empleados a nivel regional.

Asimismo, puede facilitar la expansión de las operaciones internacionales, ya que permite a las empresas cumplir con las leyes y regulaciones locales en materia de remuneración y compensación.

Además, también puede incrementar la satisfacción y lealtad de los colaboradores, al brindarles certeza de que sus remuneraciones y compensaciones son justas y equitativas.

La implementación de un proceso de nómina regional es una oportunidad para las empresas con presencia LATAM para mejorar su eficiencia, cumplimiento y también la relación con sus empleados.

### 4.3.2 Recursos necesarios para hacer Global Regional

Para gestionar la nómina de forma regional una empresa necesita tener una solución de nómina integrada y un equipo de profesionales altamente capacitados en materia de remuneración y compensación, leyes laborales y fiscales locales y compliance.

Para lograr esto, la organización también necesita tener una infraestructura sólida y tecnológicamente avanzada para poder gestionar y consolidar los datos de remuneración y compensación de sus empleados en diferentes países.

Es importante tener en cuenta que la gestión de la nómina global es un proceso complejo y requiere una planificación cuidadosa y una implementación rigurosa para garantizar el cumplimiento y la eficiencia.

### 4.3.3 Costos ocultos de la nómina regional

Durante el proceso de gestión de la nómina regional, pueden surgir costos ocultos: gastos indirectos o no visibles. Estos pueden incluir el tiempo de los recursos necesarios para cumplir con las leyes y regulaciones locales, el costo de los errores, las multas por incumplimiento, el costo de la capacitación.

Es importante tener en cuenta estos costos ocultos para hacer una evaluación precisa del ROI (retorno de inversión) de la implementación de una solución de nómina global.

En este punto es clave la elección de un software de remuneraciones que brinde las herramientas necesarias para realizar una configuración total de los conceptos de liquidación y permita automatizar procesos. De esta forma, se garantiza el cumplimiento de las normas legales vigentes y de gestión posterior a la liquidación, minimizando errores, cumpliendo con tiempos y formas estipulados. Es clave además que esta solución se integre al sistema de gestión de la empresa.

#### **4.3.4 Retorno de la inversión**

El tiempo de recuperación de la inversión (ROI) de un proyecto de nómina regional depende de varios factores, incluyendo el tamaño de la empresa, el número de países involucrados, la complejidad de las leyes, regulaciones locales, tecnología y solución de nómina global implementada.

En general, el ROI de un proyecto de nómina regional puede ser bastante rápido, con una recuperación de la inversión en un período de tiempo de unos pocos meses a unos pocos años, dependiendo de la situación particular de cada empresa y de la elección tecnológica realizada.

Sin embargo, es importante tener en cuenta que el ROI no es el único indicador de éxito en un proyecto de nómina global, ya que también es importante considerar otros factores, como la eficiencia, el cumplimiento y la satisfacción de los empleados.

#### **4.3.5 Errores típicos a evitar en la gestión del Payroll regional.**

Los errores típicos en la gestión de nómina regional incluyen la incorrecta aplicación de las leyes y regulaciones locales, la mala gestión de las fechas de pago, las deducciones fiscales, la falta de control, seguimiento de las remuneraciones y compensaciones de los empleados, así como una mala integración de los sistemas y procesos de nómina.

También puede haber errores en la gestión de los permisos y licencias, una deficiente comunicación con los empleados y otros departamentos de la empresa, y la falta de preparación para los cambios en las leyes y regulaciones locales. Es importante tomar medidas para minimizar estos errores y garantizar una gestión precisa y eficiente de la nómina global. Para ello es necesario contar con un sistema de payroll confiable, seguro y ágil que permita correr la

nómina rápido y sin errores.

Las buenas prácticas en payroll regional indican que se deben seguir procesos estandarizados, utilizar tecnología avanzada, asegurarse de cumplir con las regulaciones y las leyes laborales locales e internacionales.

En conclusión, la nómina regional es un proceso complejo de administración, gestión de los salarios y compensaciones de los empleados en organizaciones con operaciones en múltiples países. Aunque presenta desafíos, también ofrece oportunidades para mejorar la eficiencia, cumplimiento y satisfacción de los empleados.

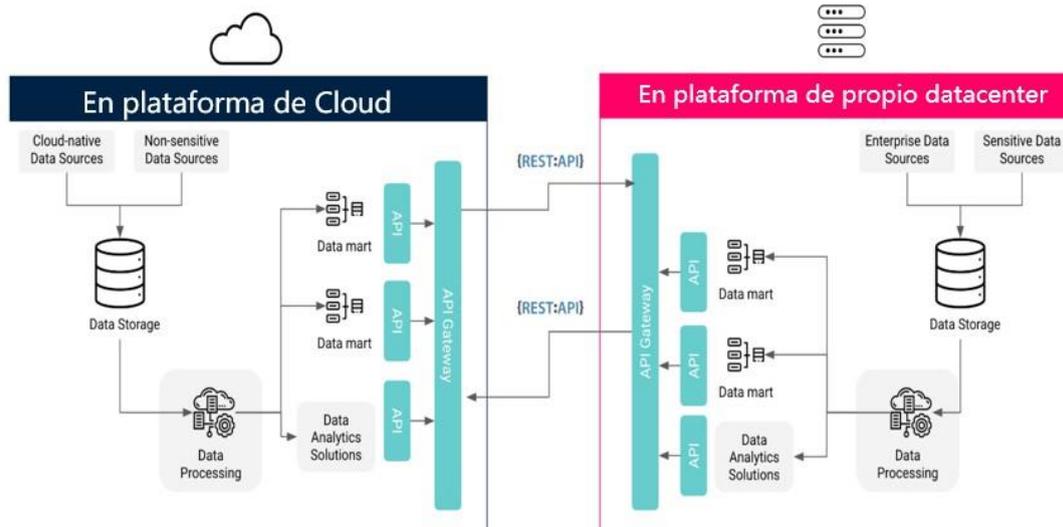
Una empresa necesita recursos y tecnología avanzados, así como contar un equipo capacitado en materia de remuneración y compensación (que puede ser interno o externo), leyes laborales y fiscales locales y compliance para gestionar la nómina global.

#### **4.4 El uso de big data y modelos de IA en Recursos Humanos**

El uso de big data está cambiando de forma perceptible nuestros hábitos cotidianos y nuestra forma de trabajar, y muchas de las cosas que parecen un poco "increíbles" se están convirtiendo en algo habitual.

- Tecnologías comunes de big data: Hadoop, Spark, Hive, Búsqueda, Preguntas de IA, iFi
- Desarrollo de la tecnología: Python, Framework de Django, Vue Echarts, Aprendizaje automático
- #RI#IE: Pycharm, DataGrip, Anaconda, Máquinas virtuales de VM

A través de los módulos técnicos habituales, se puede construir una plataforma de datos en la nube, en un centro de datos o en un sistema híbrido, tal y como se muestra a continuación:



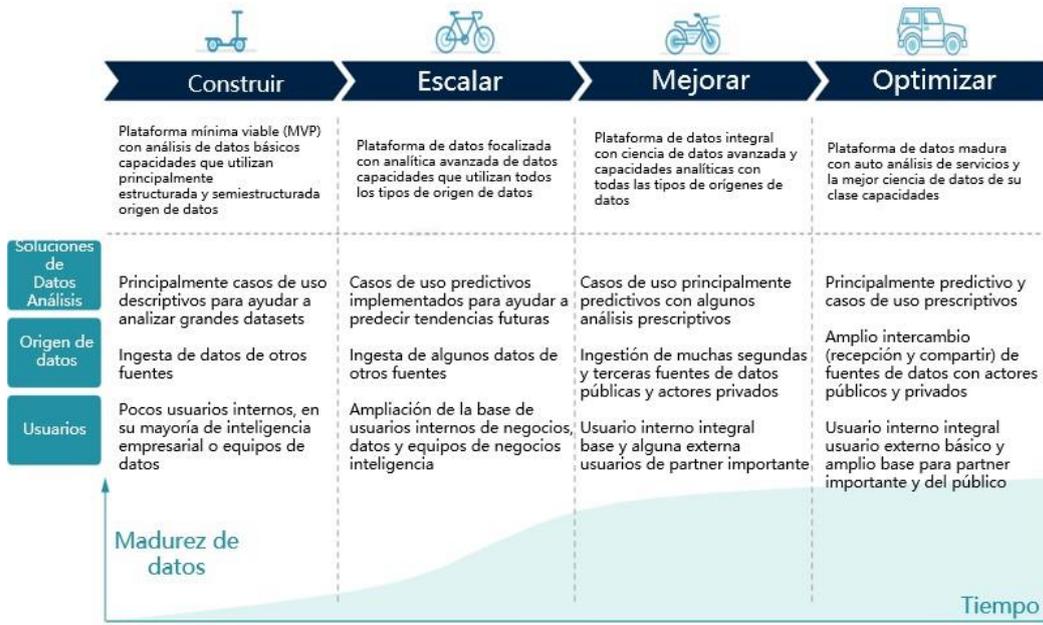
Los modelos relacionados con los recursos humanos se pueden visualizar y digitalizar paso a paso a través de la creación de almacenamiento de datos, procesamiento de datos, inteligencia artificial y algoritmos de aprendizaje automático asociados.



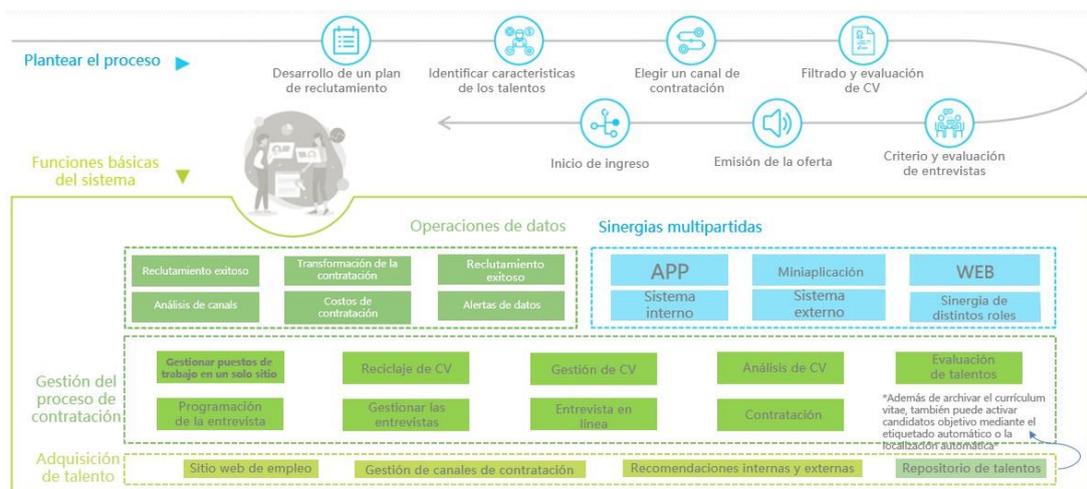
Dependiendo de la etapa de la digitalización de los recursos humanos, se pueden seleccionar modelos de IA con distintas características para optimizar la plataforma digital de los recursos humanos mediante el autoaprendizaje y el razonamiento paso a paso.

- Múltiples habilidades de aprendizaje: es capaz de manejar una gran variedad de tareas, como la generación de texto, el sistema de preguntas y respuestas, etc.
- Autoaprendizaje: optimice continuamente su propio rendimiento a través del entrenamiento de big data.
- Aprendizaje migratorio: permite la transferencia de conocimientos de un

campo a otro, lo que permite una rápida adaptación a las nuevas tareas.



Las opciones de IA más comunes se basan en la capacidad de integración, con herramientas especializadas como las herramientas de entrevistas específicas y expertos en soluciones de contratación de procesos completos. Si bien la seguridad de los datos es fundamental, las empresas pueden abordar la adquisición de talento a través de plataformas de big data de proveedores de nube y modelos de IA que crean soluciones propias para la digitalización de los recursos humanos. Soluciones para la gestión de la contratación, las operaciones de datos, el desarrollo y la personalización del talento, la colaboración multifacética y mucho más.



### 4.5 Seguridad de los datos y protección de la privacidad en la transformación digital de los recursos humanos

Cumplimiento normativo: garantizar el cumplimiento de las leyes y reglamentos pertinentes.

Riesgo de filtración de datos: los datos de recursos humanos suelen contener información confidencial (como los salarios, el estado de salud) que, si se filtra, puede tener graves consecuencias para los empleados y las empresas.

#### **4.5.1 Las opciones más comunes:**

- Cifrado de datos: Cifrado de extremo a extremo: protege los datos mientras se transmiten y almacenan. Estándar de cifrado aprobado por AES/NIST: Se recomienda el uso de algoritmos de cifrado aprobados por el Instituto Nacional de Estándares y Tecnología (NIST).
- Control de acceso y autenticación: Control de acceso basado en roles (RBAC): establece los permisos de acceso a los datos correspondientes para los empleados en diferentes posiciones. Autenticación multifactorial (MFA): aumenta la seguridad de la cuenta y evita el acceso no autorizado.
- Anonimización y desidentificación de los datos: Se utilizan técnicas de anonimización de datos para proteger la privacidad de las personas cuando se analizan y comparten datos.

#### **4.5.2 Soluciones de ciberseguridad:**

Firewalls y sistemas de detección de intrusos: Proteja los sistemas de información de recursos humanos de los ataques cibernéticos.

Auditorías periódicas de seguridad y análisis de vulnerabilidades: identifique y corrija las vulnerabilidades de seguridad en el sistema de forma oportuna.

- Herramientas de gestión de cumplimiento normativo: Utilice un software de gestión de cumplimiento especializado que ayude a realizar un seguimiento y generar informes sobre el cumplimiento de la privacidad y la seguridad de los datos.
- Elija el proveedor de tecnología adecuado: Evalúe la seguridad de los proveedores: seleccione proveedores de tecnología con una buena reputación en materia de seguridad y consulte sus certificaciones de seguridad, historial y comentarios de los clientes.

Asistencia y servicios técnicos: garantizar que los proveedores puedan proporcionar asistencia técnica y actualizaciones oportunas.