

Así están cambiando los Recursos Humanos



La gestión de los recursos humanos están sufriendo una auténtica revolución. COVID-19 ha puesto de manifiesto la importancia de estos departamentos. Para tratar sobre el futuro de los RRHH, Byte TI organizó un encuentro que contó con la presencia de José Manuel Villaseñor, Partner Director de Cezanne HR España; Gonzalo Lafita, HR Infinity Product Manager en Zucchetti Spain y Manuel Márquez, Business Developer Information Management de Canon España

Por Manuel Navarro Ruiz

Ya no se trata de gestionar nóminas. Gestionar los recursos humanos, gestionar y retener el talento... Estas son sólo una de las pocas tareas que hoy tiene cualquier departamento de RRHH. Por eso, contar con las herramientas adecuadas es ahora más necesario que nunca. Tal y como afirmó José Manuel Villaseñor, Partner Director de Cezanne HR España "ahora más que nunca son necesarias las herramientas de RR.HH. para ayudar a digitalizar este área porque esta pandemia está teniendo una afectación en las organizaciones. Hemos pasado de tener un trabajo presencial a trabajar en casa por lo que tener disponibilidad de nuestros empleados para obtener informaciones cualificadas para el empleado y el mánager es muy importante. Y no se trata sólo de controlar el horario laboral. Se trata de tener acceso inmediato a la información desde donde uno quiera y cuando uno quiera y esto es estratégico para las organizaciones. Esto además ayuda a la transparencia de las organizaciones y ayuda también en la seguridad de los datos".

Para Gonzalo Lafita, HR Infinity Product Manager en Zucchetti Spain, "las empresas necesitan herramientas de RR.HH. porque hoy en día estamos inmersos en la transformación digital de las compañías y la pandemia ha sido un catalizador de la demanda de los departamentos de RR.HH. Uno de los ejes de la transformación digital es el empleado y si las compañías quieren tener clientes que sean forofos de sus soluciones y productos, tienen que tener empleados que también sean forofos. Por eso, las empresas tienen que apoyar al empleado con herramientas para que la experiencia de empleado sea la óptima. Los departamentos de RR.HH. tienen que vender muy bien la imagen de la compañía internamente y externamente. Cuando se inicia un proceso de captación de candidatos es necesario tener unos procedimientos de on-boarding bien definidos y que el candidato tenga una buena recepción. Cuando el empleado ya está ahí, estas herramientas son necesarias para saber cuales son sus necesidades, que vea que se apuesta por la formación continua, etc. por eso son necesarias esas herramientas y nosotros como fabricantes tenemos que estar atentos a estas necesidades de los departamento de recursos humanos".

Por su parte, Manuel Márquez, Business Developer Information Management de Canon España aseguró que debido a la pandemia "estamos viendo la transformación digital se ha acelerado hasta seis años, según afirman varias consultoras. Esto lo estamos viendo en todas las áre-

as de la empresa. Tener la posibilidad de compartir información desde donde se quiera y cuando se quiera es muy importante. En este caso, las herramientas de RR.HH. permiten el teletrabajo desde cualquier lugar y tener acceso a los datos en cualquier momento. Muchos de nuestros clientes se han puesto a teletrabajar y no han notado ninguna diferencia en cuanto a como lo venían haciendo de forma presencial".

TENDENCIAS

Las tendencias pasarán por muchos frentes. Para el portavoz de Canon, la clave se encuentra en que "ahora mismo hay muchos procesos que todavía son manuales y son tediosos, que necesitan introducir los datos de forma manual... La digitalización de estos procesos va a ser fundamental y creo que las soluciones de RPA van a ser una de las tendencias clave en los próximos meses. El objetivo es colaborar con este tipo de tecnologías para aumentar la productividad de los usuarios. A largo plazo entiendo que la IA que ya ha empezado en muchos sectores y también va a ir entrando en el departamento de RRHH". Por su parte, Gonzalo Lafita asegura que "desde el punto de vista de Zucchetti vemos que continua la demanda de aplicaciones en cloud y se apuesta por el modelo del pago por uso. Si no se tiene esta oferta estás fuera. Los departamentos de RR.HH. también valoran la seguridad y ya ven que la seguridad en los data centers del proveedor está garantizada así que ya no tienen ese miedo que tenían antes de saber dónde están los datos y si están protegidos. Por otra parte, desde el punto de vista de los clientes creemos que nos van a demandar otra vez una evolución de las soluciones de control de presencia que hace 6 meses se enfocaban hacia la huella digital y que con la pandemia y el teletrabajo se han quedado obsoletos. Ahora están demandando sistemas de control de temperatura, de detección de proximidad, biométricos, etc. Nosotros estamos notando demanda también de soluciones de firma digital, y creo que se van a solicitar soluciones a las necesidades formativas que están surgiendo".

La inteligencia artificial parece que va a ser uno de los motores de los departamentos de recursos humanos. Lo confirma José Manuel Villaseñor de Cezanne HR: "Hay una tendencia hacia la IA y cada vez va a tener más impacto en las organizaciones. Desde nuestro punto de vista, las soluciones cloud son imprescindibles para las organizaciones y son capaces de mantener unos niveles de seguridad del dato que muy probablemente en nuestro data center no tengamos la capacidad de hacerlo. En este momento, todas las compañías, independientemente de su tamaño, necesitan explotar el talento de sus empleados. Se trata de que estas soluciones den capacidad de funcionalidad con potencia, que sean fáciles de usar ,porque los usuarios tienen diferentes habilidades digitales y que a la vez sean completas en esta funcionalidad. Finalmente, tienen que ser flexibles para que estas soluciones se adecúen a cualquier nivel de digitalización que tenga una empresa porque no todas ellas se encuentra en el mismo nivel de transformación digital. Por otro lado, el entorno colabora-



José Manuel Villaseñor,
Partner Director de
Cezanne HR España

"Hay una tendencia hacia la IA y cada vez va a tener más impacto"



Gonzalo Lafita, HR Infinity
Product Manager en
Zucchetti

"Uno de los ejes de la transformación digital es el empleado"



Manuel Márquez, Business
Developer Information
Management de Canon

"Las soluciones de RPA van a ser una de las tendencias clave en los próximos meses"

tivo dispara el conocimiento de los empleados. Un entorno colaborativo facilita el aprendizaje de los empleados”.

GESTIÓN DEL TALENTO.

Si en algo se están centrando las organizaciones es en la gestión del talento. No sólo se trata de encontrar el mejor talento, sino que una vez que se encuentra en la organización, potenciarlo e impedir que se termine marchando de la compañía. Según el portavoz de Cezanne HR, “la gestión del talento en una organización es algo absolutamente estratégico. Las áreas de recursos humanos toman el liderazgo en muchos ámbitos de la organización. Por ejemplo, en estos tiempos tienen que liderar el bienestar de los empleados. Los RR.HH. se tienen que ocupar de cómo se encuentran sus empleados y saber cómo están en una situación de crisis como la actual. Estamos en un momento de alta complejidad. Por eso hay que ser capaces de ofrecerles las herramientas adecuadas. También sigue siendo fundamental que estos departamentos tengan las capacidades y competencias para el desarrollo de ese talento, y que se tenga esa capacidad para atraer ese talento. Tenemos que usar tecnología adecuada y luego hay que resaltar la importancia del desarrollo de la persona para que vayan unidos el empleado y la persona. Esto se consigue teniendo unos buenos planes de talento, de formación, de evaluación, etc. que van a hacer que esa persona se desarrolle individualmente y aporte valor al crecimiento empresarial. Creo que esto es estratégico”.

Con esa apreciación coincidió Gonzalo Lafita de Zucchetti. En su opinión, “el talento es algo estratégico y, en Zucchetti, nos estamos encontrando con una desorganización en la información de las personas que componen una empresa. Creo que es importante para gestionar el talento, tener un expediente digital del empleado donde la persona responsable de un equipo pueda acceder a la ficha de una persona y que tenga todos los datos de la misma, con sus capacitaciones, los cursos de formación, su expediente laboral, con las horas extras, los ho-

rarios que hace, qué vacaciones coge, etc. En definitiva un sitio en el que pueda ver de un plumazo su evolución”.

Finalmente, Manuel Márquez de Canon aseguró que “los empleados son el activo más importante de una empresa. Primero sería el capital humano y luego sería la tecnología. Lo importante no es solo retener y gestionar el talento, sino también capturarlo porque cada vez más los jóvenes se inclinan por empresas que estén digitalmente avanzadas. De alguna manera, cuando una organización tenga vacantes tiene que saber qué personas pueden acceder a ese puesto de trabajo que se queda libre y para ello hay que tener toda la información del empleado para poder tomar decisiones claves para gestionar ese talento”.

HERRAMIENTA DE RRHH O UN MÓDULO ERP

Una de las dudas que surgen entre los departamentos de las organizaciones radica en si apostar por una herramienta de recursos humanos específica o incorporarla como un módulo del ERP. El portavoz de Canon es el más neutral en este sentido ya que como anunció “en Canon de lo que disponemos son de herramientas de gestión de la información, de gestión documental. Nos enfocamos a cualquier departamento de la empresa. Es verdad que lo que hacemos es ayudar a plataformas de RR.HH., así que, que sea independiente o un ERP nos da igual, porque lo que queremos es ayudar a completar los huecos y darles flexibilidad a esas plataformas”. Gonzalo Lafita cree que la elección entre una u otra opción “depende del tamaño de la empresa, de si tiene el departamento de recursos humanos, etc. Algunas veces es suficiente con tener un ERP. De hecho, nosotros, a veces, el control de presencia lo cubrimos con este tipo de soluciones. Pero cuando la compañía empieza a crecer, lo mejor es tener una aplicación específica. La gran ventaja es que ambas soluciones pueden convivir perfectamente entre ellas. Una de las claves es que estas herramientas sean abiertas para poder integrarse con otras aplicaciones o con el propio ERP de la empresa”. Finalmente, José Manuel Villaseñor afirmó que “en Cezanne HR creemos que la especialización en sí es un valor. Por ejemplo, cuando alguien tiene una gripe va al médico generalista pero si tiene un infarto acude al cardiólogo. Las aplicaciones especializadas te aportan una serie de valores que no te aporta un ERP porque un ERP es generalista. Con un ERP, para mantener una coherencia, se requiere que los datos sean muy rigurosos, muy estrechos y con una serie de definiciones muy acotadas. Frente a las soluciones especializadas el ERP sería factible si tuviera un módulo con las informaciones perfectamente acotadas, lo que es complicado. Sin embargo, una aplicación de RR.HH. te va a ofrecer un nivel de autonomía y flexibilidad muy superior. El nivel de adecuación es mucho más flexible y más rápido que el que ofrece un ERP por lo que el impacto en la organización es mucho más rápido. Yo creo que de lo que se trata es de hacer un análisis de la organización. Cada sistema tiene sus ventajas y sus inconvenientes y hay que tener una visión de futuro”.

EMPRESAS PARTICIPANTES

CANON

A medida que los departamentos de RR. HH. se vuelvan cada vez más importantes para el futuro de la empresa, las organizaciones necesitarán dotarlos de los recursos y la tecnología necesarios para apoyar nuevas formas de trabajo dinámicas y digitales. Las soluciones de Canon Digital HR pueden ayudarlo a digitalizar y automatizar sus flujos de trabajo, desde la contratación hasta el fin de la relación laboral, con lo que podrá ahorrar dinero, reducir los tiempos de respuesta y garantizar el cumplimiento normativo.

CEZANNE HR

Digitalizar el entorno de los recursos humanos permite, de entrada, ahorrar tiempo y recursos que pueden destinarse a la ejecución de otras tareas de mayor valor. Pero, también aplica a la seguridad de la información, a la protección del dato, al cumplimiento normativo y a la minimización de los errores. Por lo tanto, es una fuente potencial de eficiencia. La tecnología propone nuevos modelos operativos, habilita a los humanos a salir de su zona de confort y a explorar nuevas vías para el desempeño de sus tareas. Facilita, simplifica y “regala” tiempo extra para que el talento pueda innovar., permite a recursos humanos proporcionar un servicio mejorado, más receptivo y rentable. Y, por supuesto, más estratégico para la organización. Por lo tanto, siendo una parte esencial de la organización, estamos en el punto en el que, todo lo que se pueda automatizar, se automatizará.

La digitalización de los recursos humanos es un proceso orientado a mejorar la eficiencia del entorno de gestión de personas, liberando a los empleados de tareas tediosas, repetitivas y manuales. Es un proceso que les permite, por tanto, centrarse en tareas más complejas como la toma de decisiones o el diseño de estrategias. Automatizar los recursos humanos permite centrar la atención en roles más estratégicos como el pronóstico de necesidades de talento, la previsión de sucesión, etc.

ZUCCHETTI

Si algo hemos aprendido de la crisis del COVID-19 es que las empresas necesitan incrementar la resiliencia de su capital humano y acelerar la transformación digital de su gestión de RR.HH. Para ello, requieren de soluciones específicas que den respuesta a las diferentes problemáticas a las que se enfrenta el Dpto. de RR.HH., tanto en condiciones normales como, especialmente, en una crisis de carácter global.

En Zucchetti Spain contamos con una de las soluciones de RR.HH. más avanzadas del mercado: HR Infinity. Una solución integral con despliegue en la nube, que permite incorporación diferentes módulos de forma progresiva en función de las necesidades de cada cliente y que se puede integrar fácilmente con otras soluciones de software. HR Infinity es una potente herramienta cuyas funcionalidades cubren todas las necesidades de gestión del capital humano: portal del empleado, workflow, control de presencia, planificación, partes de trabajo, gestión de viajes, presupuestos y costes de personal, gestión del talento, analítica... y que cuenta con una App que da respuesta a las necesidades en movilidad de las empresas. Además, en Zucchetti disponemos de un amplio abanico de dispositivos para el control de presencia.