



Acreditate con 35% DTO. **BYTEdes18**

#DES2018 22 - 24 Mayo, Madrid

Recursos Humanos

Recursos Humanos: no sólo gestión de nóminas



Tradicionalmente las herramientas de recursos humanos eran consideradas como meras soluciones para tratar las nóminas de los empleados y poco más. Hoy, su evolución es tremenda y son fundamentales para el desarrollo empresarial. Para hablar sobre ello, Byte TI organizó un desayuno al que asistieron José Manuel Villaseñor, Partner de Cezanne HR; Javier Casta, Business Development Manager de NGA Human Resources; Luis Marchena, Responsable de Desarrollo de Negocio en la unidad HCM de IECISA; Marta Olbés, Document Solutions Product Manager de Canon y Gonzalo Lafita, HR Infinity Product Manager de Solmicro.

Escrito por Manuel Navarro el 7 mayo, 2018 en Recursos Humanos

no hay comentarios Haz tu comentario



El desayuno comenzó realizando un análisis del porqué se necesitan herramientas de recursos humanos en la empresa actual. En opinión de José Manuel Villaseñor, Partner de Cezanne HR, estas soluciones "son imprescindibles porque permiten ser más competitivos y realizar una mejor gestión del talento. Por focalizar, la gestión de las personas es fundamental para una organización si quieren estar en un entorno de transformación digital. En este sentido, creo que ser una empresa digital no se hace de la noche a la mañana. Hay que tener muy claros los objetivos y hay que tener en cuenta los procesos. La transformación digital va sobre todo de personas". Por su parte, Javier Casta, Business Development Manager de NGA Human Resources consideró que la empresa debe "aprovechar la tecnología, que es una herramienta que nos permite mejorar la gestión y los procesos y dar más capacidades a las personas. Ha mejorado mucho la tecnología pero en este caso hay que ser egoísta y aprovecharla para mejorar los procesos en las empresas".

Luis Marchena, Responsable de Desarrollo de Negocio en la unidad HCM de IECISA, afirmó que "las organizaciones necesitan de plataformas de recursos humanos que permitan gestionar el talento de sus empleados al ser éste un activo muy importante en la empresa. La realidad es que ahora las empresas necesitan ser mucho más colaborativas y esto es algo que ha cambiado en los últimos 4 ó 5 años. Las empresas se preocupan de atraer el talento, mantenerlo y cuando lo tienen, mejorarlo. Creo que todo esto que genera mucha información hay que explotarlo a través de herramientas analíticas". Para Marta Olbés, Document Solutions Product Manager de Canon, "en los departamentos de recursos humanos se dedica mucho tiempo a tareas administrativas que se pueden mejorar y automatizar, por ejemplo con tecnologías de movilidad o extracción de datos. Además, con la GDPR, el departamento de recursos humanos tiene un papel muy importante que jugar porque son el motor de la cultura organizativa. Hay que tener en cuenta que las tecnologías de BPM y de BI son muy importantes en el papel que juegan los RR.HH."

La complejidad también se ha adueñado de estos departamentos. Tal y como expuso Gonzalo Lafita, HR Infinity Product Manager de Solmicro, "la gestión de los departamentos de RR.HH. es más difícil hoy en día porque es más complicado encontrar personas especializadas. La mejora del mercado laboral hace que las personas que llevan tiempo en una compañía reciban ofertas para cambiar de empresa y esto repercute negativamente en las empresas a las que se les están marchando las personas más valiosas de la organización. Además, los cambios en la pirámide de edad también están influyendo en los departamentos de RR.HH. Así que, en mi opinión lo que necesita un departamento de recursos humanos es descargarse de este tipo de problemas para centrarse en las mismas personas que conforman la organización".

Tendencias

Lafita señaló que en un estudio realizado por Solmicro el 85% de las empresas tenían una solución de recursos humanos de las cuales, el 53% lo poseía desde hace más de seis años. "De las soluciones que tienen lo que se presenta es una atomización muy importante. Todas estas soluciones vienen de empresas que empezaron sus nóminas y luego han complementado con portales, etc.", afirmó el directivo. Marta Olbés de Canon señaló que las tendencias "vienen de la mano de la transformación digital. Esta transformación digital, nosotros la entendemos como una evolución a un modelo electrónico en el que prime la experiencia del usuario y del cliente. Nosotros aportamos, BMP, movilidad, business intelligence... y con ello logramos automatizar procesos y que a nivel de dirección se vea como funcionan estos procesos. La otra tendencia que veo es la evolución desde entornos onpremise al cloud. En RR.HH, aunque es un sector algo más conservador, también empieza a despejar. El paso hacia la cloud es importante porque para cierto tipo de empresas flexibiliza el uso de determinadas aplicaciones, que de otra forma no podrían". En esa misma línea se situó el portavoz de IECISA para quien "la principal tendencia es la migración hacia la nube. Entre otras cosas porque los fabricantes están apostando por este tipo de tecnología. Desde IECISA, que trabajamos fundamentalmente con mediana y gran empresa, vemos que está desapareciendo la petición de soluciones de nicho porque buscan soluciones que cubran los procesos de RR.HH. en su totalidad. Además, se pide que sean plataformas abiertas que permitan la integración con otras aplicaciones".

Síguenos f t g+ in

Descarga el último número de Revista Byte TI

Un CIO en 20 líneas > VER TODOS

¿Cuál es el futuro del CIO?

José Luis Martín Martínez, CIO de Legalitars: "WhatsApp es magnífico como herramienta profesional"

"Es cuestión de tiempo que los camiones sean autónomos"

Opinión > VER TODOS

Premios Byte TI 2018

Más tecnología. ¿y qué queda para nosotros?

Facebook y el acuerdo de transferencia de datos

Javier Casta consideró que "afortunadamente la crisis parece que remite y las empresas mejoran sus procesos de RR.HH. Yo siempre hablo de procesos y no de tecnología porque considero que ésta es solo una herramienta para lograr el objetivo". Finalmente el portavoz de Cezanne HR consideró que "más que hablar de una tendencia lo que estamos presenciando es un gran cambio que ha influenciado a todos. Ese cambio se llama Internet que ha puesto a disposición de todo el mundo la capacidad de comunicarnos de forma inmediata. Esto ha hecho que se hayan transformado nuestros negocios. Hemos cambiado la forma de trabajar e interactuar. Otro elemento en este cambio ha sido la movilidad. Dentro de todo esto, en Cezanne hemos hecho una apuesta por el cloud porque el cliente exige un servicio 7x24. Los sistemas on-premise por ejemplo, no te dan esa opción. Otro cambio es que los sistemas tienen una capacidad de información de calidad que nos permite la toma de decisiones, mejorar la experiencia del cliente, etc".

Modelos SaaS

Cloud fue uno de los elementos que más tiempo acaparó en el debate, y dentro de ella, la apuesta por modalidades SaaS fue otro de los aspectos tratados. "Ya incluso en el ámbito de los RR.HH., la tecnología cloud es un hecho. Y es que, cloud permite la universalidad de poner la tecnología para cualquier tipo de compañía a su disposición. Ahora no se necesitan grandes inversiones para tener la última tecnología". La apuesta por el modelo SaaS parece clara por parte de las empresas, al menos así lo ve el portavoz de NGA Human Resources: "El modelo SaaS es el único al que se pueden subir las compañías si quieren estar en la cresta de la ola. No es algo nuevo y ya lleva muchos años funcionando. SaaS es el único modelo viable actualmente". Por su parte, el portavoz de IECISA afirmó que "los fabricantes apuestan por soluciones de pago por uso, incluso aquellos que vienen de soluciones on-premise. Apostar ahora por soluciones on-premise sería ir contracorriente. El modelo de pago por uso permite que tecnologías que hasta ahora eran inalcanzables, pueden estar a disposición de pymes". "La realidad es que los fabricantes mantienen las soluciones on-premise pero todos han desarrollado ya sus soluciones cloud. Esto es así porque la nube es una manera de que las empresas puedan disfrutar de la última versión del software sin tener que invertir ni un euro, ni tiempo, ni en mantenimiento. Gracias al cloud, todo esto recae sobre el fabricante", afirmó Marta Olbés de Canon. Por su parte, desde Solmicro se aseguró que "un 82% de las empresas tienen este tipo de soluciones on-premise. Pero cuando se es una empresa de nueva creación, inmediatamente se van al modo SaaS. Esto es así porque la infraestructura SaaS da la seguridad de que se emplean los recursos cuando realmente se necesitan. Con cloud e infraestructura as a service se paga por su uso y el coste está muy controlado".

Inclusión en un ERP

Uno de los aspectos que, de forma recurrente, aparecen cada vez que se habla de herramientas de recursos humanos, es la conveniencia o no de incluirlo en un ERP. Para José Manuel Villaseñor, de Cezanne HR, "la clave se encuentra en la especialización. Lo que es importante es que la herramienta sea especialista y que sea abierta y tenga capacidad para comunicarse e integrarse con otras herramientas. La tendencia va por especialización y la conectividad". En esta línea también se manifestó Javier Casta para quien "la clave está en la integración y en la conectividad. Es posible que haya fabricantes de software que tengan varios productos, pero todo depende de las necesidades del cliente. La especialización siempre es una ventaja pero la clave está en la integración".

El portavoz de IECISA se centró en la evolución que han experimentado este tipo de herramientas. En su opinión "se ha pasado de macro ERPs que trataban a RR.HH. como un recurso más, a tratarlos como herramientas concretas. Cada vez hay más herramientas específicas porque es importante la especialización y porque ahora tenemos esas herramientas para integrar de tal forma que la información pueda viajar entre las diferentes herramientas. De esta forma, se consigue lo que antes se tenía en un ERP teniendo herramientas específicas".

Hoy en día no se concibe una herramienta de recursos humanos sin que aborde la gestión del talento en la empresa

La portavoz de Canon afirmó, sin embargo que "nosotros nos hemos encontrado que debido a la especialización las empresas han escogido determinadas herramientas que al final se convierten en silos de la información. Por eso nosotros aportamos una plataforma para que las herramientas especializadas y estos procesos no queden fragmentados".

Finalmente el portavoz de Solmicro aseguró que "la mejor solución es una solución especializada. Nosotros tenemos un ERP generalista con un módulo de RR.HH. pero es muy corta y no tiene nada que ver con nuestra aplicación de RR.HH. Para darnos cuenta de la importancia que tienen las herramientas de recursos humanos, actualmente, el 35% del Grupo Zucchetti (la firma a la que pertenece Solmicro) trabaja en la plataforma de HCM".

Gestión del talento

Hoy en día no se concibe una herramienta de RR.HH. sin que aborde la gestión del talento en la empresa. El portavoz de Cezanne HR afirmó que en este sentido, para una empresa es clave "descubrir el talento que tenemos. También hacer una adecuación porque pueda que tengamos una personas haciendo unas funciones cuando pueden hacer otras para las que está más capacitados. Además, ayudados por la tecnología, hacer una motivación de ese talento para mantener aquellas personas que son importantes en sus funciones. Finalmente crear nuevo talento, para hacer partícipes a los empleados de nuevas alternativas". Para Javier Casta de NGA Human Resources, "la gestión del talento no sólo es importante, sino estratégica. Sin embargo, no creo que todas las compañías lo consideren importante. Una de las ventajas de este cambio de paradigma es que se habla de ello aunque queda mucho por hacer".

Marta Olbés de canon consideró que "para atraer el talento hay que empezar desde el proceso de selección y que los candidatos vean que ese proceso es abierto y fluido. Para retener el talento, la burocracia es un hándicap. Se trata de mejorar la experiencia del empleado, para que ese talento se retenga". Finalmente el portavoz de Solmicro aseguró que "se nos llena la boca hablando de ello, pero la realidad es que no se valora tanto por parte de algunas empresas. La implementación de las soluciones tienen que ir acompañadas de consultoría que ayuden y asesoren al departamento de RR.HH.".

Compártelo



**EL 9 DE MAYO
A LAS 9:00
EN MADRID**

**DESCUBRE MÁS Y
REGÍSTRATE**

Carta del Director

[VER TODOS](#)



Premios Byte TI 2018

**DIGITAL BUSINESS
WORLD CONGRESS**

Acredítate con 35% DTO.

22-24 Mayo, Madrid

#DES2018

BYTEdes18

Revista Byte TI. Información a medida

by

00:00 00:28

Alimentos Selectos
100% Vascos. Portes
Gratis con Código

Movilidad TI

[VER TODOS](#)

Los Huawei P20 y P20 Lite en su edición rosa, solo en El Corte Inglés

ESET descubre 35 supuestas apps de seguridad fraudulentas en Google Play

La pesadilla del almacenamiento móvil

Lo más leído

ESTA SEMANA: Siemens con Atos, Oracle, Compaex, MicroStrategy, Fujitsu, Linksys, Toshiba, Tucano, Ricoh, Google, LG y D-Link convocan a la prensa para anunciar nuevos productos y estrategias

Inteligencia artificial, industria y empleo

Bases de datos para el mundo empresarial

Bases de datos para entornos empresariales 2018