



Una pequeña maravilla
para Internet de las Cosas

>> DESCÚBRELA AQUÍ <<

RTCU NX-400



La retención del talento es el verdadero desafío

Las empresas españolas cada vez se preocupan más de la gestión de sus equipos humanos



Cristina Mínguez

10/10/2017



El 70% de las empresas españolas disponen de soluciones tecnológicas para la gestión de los recursos humanos. Y no hablamos sólo de la gestión de la nómina o de procesos de reclutamiento o captación, sino que el verdadero reto radica en la retención de ese talento.

Parece que la mejora de la situación económica ha reabierto la guerra por el talento, haciendo que las empresas se muestren más dispuestas a adquirir herramientas tecnológicas que les apoyen en la atracción, selección y desarrollo del talento de sus empleados y que les doten de una mayor eficiencia y productividad.

Según muestra el último estudio de **Meta4**, elaborado por la consultora IDC, 'Evolución tecnológica de los Recursos Humanos', el 70% de las empresas españolas disponen de soluciones tecnológicas para la gestión de sus Recursos Humanos.

Guadalupe García-Soto Barrenechea, Iberia Marketing & Communication Manager de Meta4 destaca que la aparición del Cloud Computing ha supuesto una revolución a la hora de facilitar a las compañías el acceso a este tipo de herramientas tecnológicas y no sólo por la reducción y variabilización de costes que estas suponen, sino por la permanente evolución funcional y tecnológica que proporcionan a las organizaciones.

"En nuestro caso, nuestras soluciones tecnológicas están especialmente diseñadas para cubrir las necesidades en lo que respecta a la gestión de nómina y talento, tanto de compañías globales, como de empresas locales con más de 500 empleados y pertenecientes a cualquier sector de actividad", explica comenta.

Por su lado, Justino Martínez Salinas, director general de **Solmicro**, explica cómo los software de gestión de recursos humanos han estado tradicionalmente orientados a empresas de tamaño mediano-grande. Sin embargo, también han existido soluciones para pymes, básicamente de nómina. "Pero el sector de los Recursos Humanos está cambiando enormemente, de modo que muchos de los viejos patrones ya no sirven. Las empresas están descubriendo las ventajas de gestionar el talento como un activo estratégico de gran importancia en la dirección empresarial y no como un coste que indirectamente hay que asumir", comenta.



Las empresas están descubriendo las ventajas de gestionar el talento como un activo estratégico de gran importancia en la dirección empresarial. Foto: Freepik.

Para Tomàs Font, Director Business Development & Product Strategy de **Wolters Kluwer Tax & Accounting**, se trata de una cuestión de madurez, no de tamaño. "Nosotros tenemos la suerte de trabajar para todo tipo de clientes, y vemos algunas grandes organizaciones que tienen una gestión de personal correcta pero que está por profesionalizar; y otras, con un grado altísimo de sofisticación de esta función. Aparte de ellas, hay todo un conjunto de pymes que están comprobando las grandes oportunidades y beneficios que esto supone para su departamento de recursos humanos", comenta.

"Esta estrategia, además, tiene para las pequeñas y medianas empresas en su conjunto un gran retorno a corto, medio y largo plazo. Principalmente, por dos motivos. Por un lado, acelera los procesos de negocio; y, por otro, los dota de mucha transparencia. En este contexto, RRHH no se puede quedar atrás y no puede ser ajeno a todo ello. Precisamente, y con esta idea, desarrollamos soluciones que permitan que esta área se integre en los procesos de negocio de su organización, sacando provecho de la tecnología. Le ofrecemos la oportunidad de descentralizar sus actividades para ser un área más abierta, participativa y colaborativa. Es más, cuando desarrollamos soluciones, pensamos en todos estos cambios que se están produciendo y los convertimos en oportunidades para ellos, construyendo soluciones que permitan reducir costes y aprovechar los cambios globales que la tecnología está impulsando", añade Font.

REVISTAS < >



ENLACES DESTACADOS

visitar
liferay.com/spain-symposium-2017

ÚLTIMAS NOTICIAS

Salicru amplía la potencia de sus SAI de la serie SLC Twin Pro2

OrderFox. Bienvenidos al nuevo mundo digital CNC

U-tad ofrece una Master Class para analizar los retos del Big Data en el mundo empresarial

Blockchain, la siguiente revolución industrial de internet

Raúl Fernández, director del área de Estimaciones y Productividad de LEDAmc

OPINIÓN



Blockchain, la siguiente revolución industrial de internet

Un nuevo paradigma lleno de promesas que cambiarán nuestros estándares y reglas



Gestión de la digitalización, solo con cloud

Permite una gran flexibilidad en recursos



Entrevista a Emili Valero, CEO de Test Motors

Predecir, mejor que prevenir o curar



Nuevas tendencias en la gestión del talento humano

El que el capital humano ocupa cada vez posiciones más elevadas en la mente del empresario



Transformación digital y el modelo de negocio



Una solución de RRHH de cubrir todos aquellos aspectos que tengan que ver con la capacidad de las organizaciones de atraer, retener y desarrollar el talento de los mejores profesionales. Foto: Freepik.

Ciclo de vida del empleado

Guadalupe García-Soto Barrenechea, de Meta4, comenta que una solución tecnológica de recursos humanos debe de cubrir la gestión de todo el ciclo de vida de los empleados, de forma que esto permita a la organización, obtener en todo momento una visión global de toda la información relativa a su actividad en la empresa. Así, será fundamental que este tipo de herramientas permitan gestionar de forma integrada desde los aspectos más administrativos de RR.HH., como la administración de personal o la gestión de las nóminas, hasta los procesos relacionados con la selección, evaluación, formación y desarrollo, planes de compensación, planes de sucesión, la revisión del talento. En definitiva, todos aquellos aspectos que tengan que ver con la capacidad de las organizaciones de atraer, retener y desarrollar el talento de los mejores profesionales.

"Otra característica indispensable es la capacidad analítica que este tipo de soluciones deben incorporar, puesto que tener la capacidad de extraer información de valor y sobre todo alinearla con los objetivos y necesidades de negocio de las compañías, serán aspectos estratégicos para la toma de decisiones. Un aspecto fundamental en un entorno VUCA (volátil, incierto, complejo y ambiguo) como el que nos enfrentamos hoy en día".



El software de RRHH no debe estar enfocado únicamente a tareas administrativas y de gestión laboral, tal y como se ha concebido tradicionalmente. Foto: Freepik.

En este sentido, para Miguel Donet, Pre-sales Manager HCM de **Talentia Software**, "se tiende a herramientas más cercanas, intuitivas, veloces, integrales, flexibles, accesibles desde cualquier soporte móvil... globales, que crezcan con las necesidades de la empresa, adaptables a los procesos de negocio, con comunicación fluida en ambas direcciones".

Donet asegura que el talento sigue siendo una de las tareas primordiales de los directores de recursos humanos. "Las soluciones para la gestión del talento les permiten definir, evaluar, analizar y desarrollar las personas clave de su compañía, identificando a las personas con alto desempeño/potencial para desarrollarlas y fidelizarlas y alinear la gestión del talento con la estrategia y las necesidades de negocio de la compañía. Y, a través de indicadores de gestión, podrá ver cómo impacta en su cuenta de resultados y optimizar la puesta en marcha del plan estratégico de la organización".

Por su parte, Justino Martínez es de la opinión de que el software de RR.HH. no debe estar enfocado únicamente a tareas administrativas y de gestión laboral, tal y como se ha concebido tradicionalmente. "Por el contrario, creo que debe dar respuesta a la necesidad de gestión del talento y su papel actual en el desarrollo estratégico de las organizaciones".

Para el director general de Solmicro, el capital humano de una empresa tiene una importancia decisiva en su futuro, con lo que funcionalidades como el portal del empleado, control de presencia, workflow de peticiones entre equipos de trabajo y departamentos, evaluación del desempeño, etc., deben enfocarse a automatizar las relaciones entre los empleados, sus equipos de trabajo, sus responsables y la propia empresa para poder así mejorar la productividad y los procesos internos de comunicación y relaciones entre departamentos.

Funcionalidades

Las soluciones para la gestión del capital humano, explica Juan Manuel Vila, Business Development Director de Quonext, deben ofrecer a los equipos de RRHH la información relevante de sus trabajadores de forma rápida, agrupando datos, experiencia, cualificaciones, educación e idiomas. A nivel de áreas funcionales, deben comprender como mínimo las siguientes áreas:

- Información personal del colaborador
- Puestos de trabajo: inventario, planes de desarrollo profesional
- Riesgos laborales
- Previsiones salariales
- Estructura organizativa
- Reclutamiento y selección
- Formación (planes y acciones)
- Integración con Nóminas.

Bases sobre las que una empresa crea, proporciona y capta valor

ENTIDADES COLABORADORAS



OTRAS SECCIONES

Entidades

Directorio por empresas

SERVICIOS

Formación presencial / online

Jornadas Profesionales

Diseño y comunicación B2B

Consultoría de marketing

OTRAS SECCIONES

Entidades

Directorio por empresas

SERVICIOS

Formación presencial / online

Jornadas Profesionales

Diseño y comunicación B2B

Consultoría de marketing