



GESTIÓN DE EMPLEADOS EN LA NUBE

SAP SuccessFactors en la pyme

Los empleados son el activo más valioso de las empresas, pero también el que representa una de las mayores partidas de costes para las organizaciones. Rentabilizar la fuerza de trabajo debe ser uno de los objetivos prioritarios de la compañía. La irrupción de herramientas para la gestión de recursos humanos basadas en *cloud* es una realidad, pero ¿cómo afecta al sector de las pymes? ¿Qué retorno de la inversión puede esperar? ¿Realmente estas herramientas están adaptadas a este tipo de necesidades?



MÁXIMO FERNÁNDEZ
Project Manager



El sector de las pymes siempre se ha considerado como el "patito feo" de las grandes soluciones de recursos humanos *on premise*. Los costes de inversión, en hardware y software, y las continuas actualizaciones legales que obligan de la participación de recursos técnicos especializados han sido factores de rechazo para la implementación de las tradicionales herramientas de gestión de recursos humanos en pequeñas y medianas empresas.

Según estudios de SuccessFactors, entre el 40% y el 60% de los gastos de operación son debidos a los salarios. Y, de acuerdo con otro estudio de

Harvard Business Review, en tres de cada cinco empresas los empleados calificaron su organización como débil en la ejecución, porque no son capaces de traducir la estrategia en la acción del día a día. El bajo rendimiento de algunas empresas es debido a que solo cumplen el 63% del valor de la estrategia de la compañía.

Cerrar la brecha entre el desempeño y la ejecución conduce a un aumento del 5,5% en el tiempo sobre las prioridades estratégicas. Para una persona, eso es más de 93 horas al año; para una pyme de 100 empleados, supone 9.300 horas de rentabilidad más al año.

ESTRATEGIAS EN RRHH

Tradicionalmente, las pyme han competido en desigualdad de condiciones con las grandes compañías cuando se trata de recursos

financieros, tecnologías o infraestructuras físicas. Una de las posibilidades de revertir esta situación es a través del aumento en el rendimiento de la empresa y de los empleados.

Para ello es necesario aprovechar eficazmente las habilidades de los recursos humanos y alinear los objetivos de la empresa con toda la fuerza de trabajo.

Sin embargo, la situación real es muy diferente: según estudios de SuccessFactors, solo el 7% de los empleados conocen los objetivos, la estrategia de la empresa y lo que se espera de ellos con el fin de contribuir al éxito de la compañía.

Esta afirmación refuerza la existencia de un *gap* en las pymes relacionado con sus estrategias de gestión del talento, tradicionalmente ignoradas en este sector y que ahora deben cobrar más relevancia para aumentar la rentabilidad de la fuerza de trabajo.

Otro factor muy importante, y que cada vez cobra más relevancia tanto en la sociedad como en el ámbito empresarial, es el uso —cada vez mayor— de los dispositivos móviles. La posibilidad de acceder a los sistemas de gestión de recursos humanos desde cualquier dispositivo con acceso a Internet permite, por ejemplo, gestionar temas relacionados con los objetivos de los empleados, formación, reclutamiento y cualquier otro tipo de servicio, las 24 horas del día y los siete días de la semana. Este es otro de los activos que soluciones como SuccessFactors ponen a disposición de todo tipo de compañías sin ningún tipo de coste adicional.

No cabe de que, con la aparición de soluciones de recursos humanos en la nube, como es el caso de SuccessFactors, la adopción de este tipo de herramientas por parte de una pyme cambia considerablemente. Las soluciones en la nube plantean una reducción considerable en cuanto a los costes de hardware, tiempos de implementación y actualizaciones del producto.

La ampliación de las líneas de negocio debe contar con herramientas que permitan la centralización de la fuerza de trabajo para tener una mayor visibilidad de la plantilla

FACTORES

Pero ¿qué debe considerar una pyme a la hora de decidirse por una solución de recursos humanos en la nube? Un factor muy importante es el crecimiento. Las decisiones para gestionar la progresión de la compañía deben coincidir con las que se toman relacionados con el talento. Si no es así, este crecimiento puede llevar a un atasco de recursos innecesarios o hacia un déficit de talento que afecte negativamente a la evolución de la empresa.

Algunos de los hitos que una pyme puede conseguir con este tipo de herramientas son conseguir sistemas intuitivos, que permitan gestionar el desempeño de los empleados de un modo sencillo; la facilidad de vincular los objetivos de la compañía con los objetivos de los empleados; la incentivación equitativa mediante herramientas de calibración sencillas y que permitan la supervisión del progreso de los empleados...

La innovación es otro de los puntos a determinar por una PYME. La herramienta en la nube debe promover la colaboración de los empleados utilizando las herramientas que actualmente está usando la sociedad. No se pueden estancar en antiguas formas trabajo en equipo. Las redes sociales ya son una manera de vivir y trabajar como otra cualquiera y, para ello, las nuevas herramientas de gestión de recursos humanos ya disponen de este tipo de soluciones en la nube, totalmente integradas con el resto de funcionalidades, como puede ser el talento, la formación y el reclutamiento.

En este momento, las pyme tienen la posibilidad de acceder al mundo de la gestión de recursos humanos y talento en igualdad de condiciones con las grandes empresas

Otro punto importante es la eficiencia en la gestión de los presupuestos, ya que permite la implementación de procesos automatizados que puedan reducir los costes y ciclos de tiempo.

Además, este tipo de herramientas ayudan a obtener una visión integral del estado de la compañía y tomar decisiones de una manera más rápida e informada ya que permiten, por ejemplo, acceder en cualquier momento, desde cualquier ubicación y utilizando múltiples dispositivos; la integración automática de los datos *core* de recursos humanos con la gestión del talento; procesos de *on boarding*; compensación basada en méritos...

Y, por último, la expansión. La ampliación de las líneas de negocio en una pyme debe contar con herramientas que permitan la centralización de la fuerza de trabajo para tener una mayor visibilidad de la plantilla y un fácil acceso a sus datos; un sistema de reclutamiento que permita un proceso integral en los *gaps* de la gestión del talento; conservar a los empleados mejor valorados a través de planes de desarrollo profesional; y, fundamentalmente, ajustar la compensación en función de las condiciones del mercado, basadas en incentivos que premien al personal por sus resultados reales y promuevan su fidelización.

CONCLUSIÓN

Todos estos puntos los cumplen de forma intuitiva y automatizada los sistemas de recursos humanos en la nube, como es el caso SuccessFactors que, además, permite la implementación por módulos de funcionalidades independientes pero fácilmente integrables en posteriores ampliaciones. Además, ofrece un conjunto de *best practices* y soluciones adaptadas que permiten rápidas implementaciones, soluciones que se alejan de los largos desarrollos de los sistemas tradicionales *on premise*. Todo este le permite adaptarse a las necesidades reales de la pyme y acercarse aún más a este mercado. En resumen, en este momento las pyme tienen la posibilidad de acceder al mundo de la gestión de recursos humanos y talento en igualdad de condiciones con las grandes empresas. La eliminación de recursos especializados, ausencia de infraestructuras y el acceso a la información de forma global permitirá a las pyme participar en este mercado con los mismos recursos que una gran compañía. ●●●

núm. 15 | JUNIO / JULIO 2015 Precio: 9€

bspreviews

A business, software & processes magazine



MOBILITY INNOVATION

Sociedad digital y empresa

RETRATO | Lei Jun, CEO y fundador de Xiaomi, "el Steve Jobs chino"

ENTREVISTA | Rick Costanzo, VP & GM Telco & Global Mobility Solutions. SAP

TENDENCIAS | Agile en el sector bancario - Modelos de implantación

HABLAMOS CON | Mosiri Cabezas, coautora del libro *La gran oportunidad...*

bspreviews.com

