

# Pasado, presente y futuro de los Recursos Humanos

por Eduardo Fernández. Multitenant Systems Architecture de Meta4, A Cegid Company

La complicada situación que estamos atravesando ha dejado patente que la gestión de **los RR.HH. es una actividad fundamental para las organizaciones** que necesita de una constante evolución para adaptarse a los continuos cambios a los que se enfrenta. Para llevar a cabo esta transformación, la incorporación de la analítica ha supuesto una de las innovaciones que más han hecho evolucionar a esta área en los últimos tiempos, al permitir **analizar y gestionar todos los datos de los empleados**, agrupándolos y proporcionando un gran volumen de **información de valor** a diferentes áreas para aspectos como la inferencia de datos y cuadros de nómina, la robotización de ciertos procesos, la gestión de los procedimientos relacionados con la gestión del talento, etc. En definitiva, el uso de estos nuevos algoritmos ha facilitado la comprensión de todo el significado de la información almacenada en un sistema o llegado el caso en un documento (por ejemplo, en un C.V).

Y es que, en el contexto actual de incertidumbre, **los directores de RR.HH. necesitan más que nunca contar con nuevas herramientas y soluciones tecnológicas** que les permitan activar mecanismos predictivos para, por ejemplo, poder dimensionar sus plantillas, acertar con la selección de sus candidatos o mejorar la experiencia laboral de sus empleados entre otras cuestiones críticas. Sin embargo, para que la tecnología resulte realmente útil la hora de apoyar todos los procedimientos y necesidades de gestión de los Recursos Humanos, existen dos dimensiones principales que deben ser consideradas y analizadas de manera conjunta: **la integración y la funcionalidad**.

Desde el punto de **integración**, es fundamental que todos los módulos de una solución de gestión de RR.HH. tales como la Nómina, Administración de

Personal, Selección, Desarrollo, Formación, Evaluación, Compensación, etc. convivan en el mismo contexto tecnológico, ya que este aspecto es lo que va a permitir **compartir cuestiones tan críticas** para las empresas como los datos, la seguridad, los flujos, la lógica, etc.

Una vez cubierta esta integración podemos pasar a analizar el segundo aspecto de esta ecuación, **la funcionalidad**, que dentro de ese mismo contexto tecnológico, y en el caso de los RR.HH., permite a la solución acompañar en todo el camino al profesional durante todo su "ciclo de vida" en las distintas fases de su interacción con la empresa; desde el proceso de selección y contratación, On-Boarding, la formación que va recibiendo, sus procesos de evaluación, el control de productividad y los costes, etc. hasta el momento de su salida de la empresa.

Ahora bien, una vez que la funcionalidad ha recorrido todo ese camino de la persona, incluso antes de del momento en que ese profesional fuera contratado, y volviendo de nuevo a la primera característica, **la integración permite que todos los datos generados por ese empleado puedan ser analizados en su conjunto**. Y es aquí, en este punto donde las ventajas de toda esa integración se perciben claramente.

Como ejemplo claro de esa capacidad de análisis y explotación de toda la información generada por RR.HH. en las empresas, **las soluciones de analítica guiada**, a diferencia de las herramientas más tradicionales, permiten no solo analizar los datos de un empleado individualmente, sino también de un departamento o incluso de toda la empresa en su conjunto. Estas herramientas entienden el lenguaje de los responsables de RR.HH., y ofrecen respuestas claras a sus preguntas, ayudándoles a liderar el cambio e impulsar sus estrategias en cuestiones clave, como, por

ejemplo: el seguimiento de los cambios organizativos (entradas, salidas, diversidad, costes de trabajo, etc.), la evaluación y comparativa de tendencias, la detección de anomalías y análisis de las causas, o la simulación del impacto de nuevas medidas.

Gracias a estas nuevas capacidades **los profesionales de RR.HH. pueden analizar el pasado, el presente y lo más interesante extrapolar el futuro** de una manera extremadamente sencilla sin necesitar los conocimientos de un analista de datos, apoyando en la toma de decisiones con datos reales y actualizados. Sin la funcionalidad y la integración trabajando juntos eso no sería posible. Volviendo a la funcionalidad y a la eficacia de los algoritmos, podemos afirmar que la extrapolación, evaluación y análisis son un proceso no subjetivo. Los algoritmos embebidos en la tecnología, permiten llevar a cabo evaluaciones objetivas, basada en criterios homogéneos y definidos de manera objetiva. Estos criterios medibles (KPI's) ó **Key Performance Indicators**, mediante procesos guiados de RR.HH., permiten detectar desviaciones de performance de empleados y corregirlos, por ejemplo, con funcionalidad de formación, etc.

En este punto se detectan nuevas necesidades y se crean nuevos procesos, que empiezan por evolucionar la tecnología que los ampara ó dicho de otra manera, es **la tecnología puesta al servicio de la gestión de RR.HH.** para su mejora y para la mejora también de la evolución del empleado dentro de la organización.



Eduardo Fernández,  
Multitenant Systems  
Architecture de Meta4, A  
Cegid Company