

HERRAMIENTAS SOFTWARE DE RR.HH.

Sistemas de gestión más interactivos y personalizados

En el foro de empresas usuarias de un software de gestión se analizaron los nuevos sistemas a partir de casos de éxito.

Andrés López
ESPECIAL PARA CLARIN

Entender a Sistemas y Recursos Humanos de manera integrada. Ese fue el concepto y la esencia principal del segundo Foro de Usuarios Meta4 Cono Sur 2009, una actividad que tiene como objetivo generar un espacio para profundizar conocimientos sobre el entorno de las organizaciones y compartir las mejores prácticas de Recursos Humanos mediante la exposición de casos de éxito a nivel regional. El evento se completa con el aporte de expertos que comparten sus experiencias.

Estos encuentros son organizados por la multinacional de tecnología Meta4, uno de los tres principales proveedores internacionales de soluciones para la gestión del capital humano, que ofrece productos que van desde software para temas como selección, remuneraciones o talento hasta *outsourcing* de Recursos Humanos. El evento contó con la presencia del CEO mundial de la empresa y de los principales ejecutivos de la compañía a nivel global.

"Una situación como la actual nos obliga a acompañar a las empresas con soluciones que ayuden en la toma de decisiones y a prestar mucha atención a la identificación del verdadero talento", destacó Pe-



Argentinos. Pedro Vaquero, director de Operaciones para Latinoamérica y Fernanda Grasso, gerente de Marketing de Cono Sur.

dro Vaquero, director de Operaciones para Latinoamérica de Meta4.

Durante el foro, realizado en Uruguay, del que participó iEco, Angel Sánchez, responsable mundial de desarrollo de software, presentó una nueva solución interactiva de Meta4 denominada ADB. Se trata de un software de gestión para Recursos Humanos con un nivel avanzado de interactividad y personalización. En este sistema se pueden mezclar aspectos "duros" de administración de personal —como sueldos, asistencias y premios— con temas como desarrollo de performance y talento.

De esta forma, un gerente puede medir el desempeño de un subor-

TENDENCIAS

Intercambios entre empresa y empleados

► Raciél Sosa, director de Formación de Líderes de *Great Place to Work Institute* en México, estuvo presente en el Foro y allí planteó el avance del concepto de "cultura Giftwork". Se trata de una idea basada en el modelo creado por Robert Levering, uno de los fundadores de GPTW. Apunta a que las empresas puedan lograr un equilibrio entre el contrato tradicional de tiempo

por dinero y un intercambio de presentes no tradicionales o abstractos, como tiempo extra para cuestiones personales. Así, la compañía les ofrece "regalos" a los empleados a cambio de un ambiente de trabajo de confianza entre ambas partes. De este modo se logra que los empleados mejoren su desempeño y se genera un circuito de intercambio tácito.

dinado, identificar cuál es su sueldo y determinar qué tipo de programa de capacitación necesita para alcanzar una posición superior.

"Este software puede ser utilizado por expertos de Recursos Humanos, pero también por cualquier otra persona ya que es muy claro y gráfico en cuanto a su uso. En paralelo se puede configurar el sistema para recibir alertas en el caso de que determinados desempeños de los empleados hayan disminuido", afirmó Sánchez.

Casos de éxito

En el ámbito del Foro se presentó el caso de la implementación de sistemas de Recursos Humanos del Grupo Carvajal, un holding colombiano que tiene una presencia muy fuerte en América Latina a través de 70 empresas distintas, cuyo foco principal es el negocio del papel en todos sus formatos.

Con tan amplia dispersión de negocios en industrias y países necesitaban herramientas informáticas que les permitieran administrar una nómina más de 15.000 empleados. Esto llevaba a utilizar distintos softwares para liquidar sueldos y en muchos casos no podían contemplarse los marcos legales de salarios de cada país.

"A partir de este escenario el grupo optó por migrar a un sistema con integración completa donde haya información global, procesos integrados e información por regiones y países", relató José Fernando López Silva, líder de Implantación de Recursos Humanos a nivel global de Carvajal.

Para el ejecutivo, este cambio tecnológico en la manera de administrar los Recursos Humanos trajo aparejado muchas ventajas: "Uno de los principales beneficios de operar con un sistema de gestión global es la velocidad, por la reducción en tiempos de cierre, el acceso centralizado e inmediato a la información y la consolidación de la información de los países. Y también permitió que cada empleado pueda gestionar por sí mismo la solicitud de sus vacaciones, los certificados laborales o actualización datos", puntualizó López Silva.