



SOFTWARE DE RRHH AMÉRICA LATINA

En América Latina, el 2010 se alza como el año de la recuperación económica, especialmente para países como México y Brasil, que sufrieron el impacto de la crisis financiera del año pasado. Este panorama inaugura una 'nueva ola' de oportunidades en el mercado de software de Recursos Humanos. Pero, a diferencia del proceso de crecimiento económico que comenzaba hace 8 años, las empresas están ahora más concientizadas sobre la necesidad de contar con soluciones específicamente orientadas a gestionar el capital humano de sus organizaciones.

Mapa de players

En América Latina, **Meta4** es uno de los principales referentes. De procedencia

nuevas MODALIDADES DE ADQUISICIÓN

- **ONPREMISE:**
software instalado en el cliente
- **ONDEMAND:**
modelo SaaS, modelo ASP
- **BPO:**
Tercerización de Procesos de Negocio
- Combinaciones customizadas de las tres posibilidades anteriores

española, es un pure-player de RRHH que hoy está viviendo un crecimiento continuo en Latinoamérica, donde en 2009 creció un 40%. Ahora complementa su plataforma *PeopleNet7* con servicios de Outsourcing, que abarca desde la gestión de la nómina y los RR.HH. hasta selección de personal, reclutamiento, formación y evaluación. Durante 2009, esta área creció un 35% en cantidad de empleados gestionados. La compañía se encuentra bien posicionada en el sector Financiero con cuentas de peso; también en Industria y Sector Público.

Entre los players globales, se destaca **Oracle**, que comenzó a jugar acaparando una buena porción de mercado con las aplicaciones **PeopleSoft**. Recientemente, liberó la versión 9.1 de *PeopleSoft Enterprise Human Capital Management*, su plataforma central, que ahora cuenta con nuevas capacidades web 2.0 incorporadas, tales como el chat, wikis, foros de debates y tagging para ayudar a los usuarios a vincularse y conectarse con otros en su red de conocimiento. El vendor la destaca como una de las versiones más robustas e integrales de la historia de **PeopleSoft**: incluye 21 nuevas soluciones, 1350 nuevas funciones, más de 28 mil páginas mejoradas con capacidades de web 2.0, 300 nuevos servicios web y 200 mejoras específicas del sector. Además,

los tableros con múltiples funciones y los conjuntos de programas incluyen analíticas incorporadas para promover la información comercial y la productividad del usuario.

Por su parte, **SAP** dice ser uno de los primeros vendors que incorporó la funcionalidad de 'autoservicio' al módulo de *HCM* que vende junto a su tradicional solución *mySAP ERP*. El **SAP Human Capital Management (SAP HCM)** permite optimizar los procesos de reclutamiento, mejorar los tiempos de inducción en los nuevos empleados, tener una visibilidad completa de la cadena de suministros de oferta y demanda de talento, además de contar con datos entrelazados e información unificada de la evaluación de desempeño de cada trabajador de la organización.

Entre los players globales del ERP también sobresalen **Infor**, con módulos especiales de *HCM* como *Workforce Management*, *Workforce Deployment* y *Talent Management*; y **NorthgateArinso**, que acaba de adquirir la División de Gestión de RR.HH. de **Convergys**, lo que implica la incorporación de nuevos servicios de outsourcing en Argentina, Brasil, Uruguay, Chile y Paraguay en un volumen aproximado de 100 mil liquidaciones al año.

Entre los pure-players regionales, sobresalen **Nexus Group** que, bien posicionado en el sector de retail, con



Gran momento: conciencia y proyectos de peso

clientes como **Carrefour**, **Coto**, **Cencosud** y **Leader Price**, entre otros, ahora también se afirma en la industria minera, con un proyecto importante para la **Barrick Gold** en Chile, Perú y Argentina; y **RH Pro**, que en 2009 lanzó **RH Pro X2 R3**. El mercado luego se reparte entre proveedores que mayormente provienen del mundo ERP y que hoy cuentan con soluciones robustas para la administración de personal y liquidación de sueldos y jornales. Allí se encuentran empresas como **Axoft**, **BAS**, con **BAS Laboro**; **Bayton**, player especialista en RRHH; **Neuralsoft**, que cuenta con **Presea RRHH3**; **Open Solutions**, con **Condor Work**; y **Sistemas Bejerman**, con **e-Flexware RR.HH.**, entre otros.

También se encuentran las agencias especializadas en Servicios de Outsourcing de búsqueda, selección y provisión de personal. Es el caso de **Sapphire Technologies**, especializada en staffing para sectores de tecnología y sistemas; abarcamos desde la operación de servicios gestionados e implementación de proyectos tecnológicos, hasta el reclutamiento y provisión de recursos para los sectores de sistemas e informática de empresas.

Demanda creciente, por sector

La Banca fue uno de los primeros rubros en implementar este tipo de soluciones. Ahora necesitan sumar inteligencia a lo

TOP 5 DE LAS INDUSTRIAS MÁS DEMANDANTES

- ➔ **Servicios:** Bancos, financieras, aseguradoras, Call y Contact Centers, tele-operadores (telefonía fija y móvil), proveedores de servicios varios (telecomunicaciones, Internet, TV por cable, etc.)
- ➔ **Retail:** cadenas de venta minorista, supermercados, tiendas departamentales, comercios, Gastronomía
- ➔ **Hospitality:** Hotelería, Casinos, salas de Bingo, complejos de cine, Shoppings mall
- ➔ **Industria:** fabricantes, manufactureras, mineras, laboratorios
- ➔ **Sector Público:** municipios, gobiernos nacionales y provinciales, escuelas y hospitales públicos

ya instalado, para agilizar la operatoria diaria. En Argentina, **Santander Río** por ejemplo está implementando, junto a la plataforma **PeopleNet7** de **Meta4**, para el área de Liquidaciones y Compensaciones, las licencias del software **Active Dash Board (ADB)**, una solución de Business Intelligence mediante la cual los responsables de las áreas de negocio disponen de un acceso operativo para el análisis dinámico de la información. Es un cuadro de mandos que aporta más de 25 indicadores estándar tales como control de costos salariales, ratios de rotación, información sobre la dotación de la empresa, entre otros. Las licencias adquiridas son para gestionar 6 mil personas, ya que cubrirán todas las empresas del Grupo: **Santander Río**, **Santander Río Asset Management**,

Santander Río Soc. Bolsa, **Santander Río Seguros**, **Portal Universia Argentina** y **Santander Río Servicios**.

Por importancia, el rubro que le sigue es el de Retail, uno de los que más empleo genera en América Latina. En esta nueva etapa, la mayoría de las cadenas ya se encuentran regionalizadas y con proyectos de expansión en nuevos países, por lo que buscan actualizar sus sistemas a las respectivas legislaciones de cada una de las nacionalidades. Algo similar ocurre con Hospitality, un rubro emergente en América Latina y que abarca las cadenas hoteleras, casinos, salas de bingo y complejos de entretenimiento (shoppings mall, salas de cine). Otro segmento que sorprende es el Sector Público, que busca paliar la masividad, dispersión geográfica y extensión



RRHH | Informe Especial

SOFTWARE DE RRHH AMÉRICA LATINA

de los procesos involucrados en la gestión de sus recursos humanos. Así, por ejemplo, el **Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires** busca integrar en un mismo aplicativo la liquidación de funcionarios de las distintas dependencias, trabajadores de escuelas y hospitales públicos.

La industria también se muestra activa en la adopción de software para la gestión de RR.HH. Por ejemplo, la minera canadiense **Barrick Gold** implementó un

nuevo sistema común de payroll, de **Nexus Group**, para sus sedes en Chile, Perú y Argentina. En Sudamérica, la compañía con más de 3 mil empleados distribuidos entre los tres países y tiene el proyecto binacional Pascua-Lama (Argentina y Chile) para el cual está llevando a cabo un fuerte proceso de reclutamiento (ver aparte). También se ven implementaciones interesantes en el Sector Educativo (la **Universidad de los Andes**, de Chile, ha logrado agilizar

TENDENCIAS 2010-2011 en América LATINA

- Rápida actualización de la solución a las legislaciones locales
- Mayor performance en el proceso de legajos
- Integración con ERPs y sistemas de facturación
- Business Intelligence y reporting integrado

meta4!

Externaliza tu liquidación de sueldos

meta4!	
PERIODO	DETALLES
2010	30
2011	30
839,00	
243,93	
1.563,00	
	243,93
	852,52

- 1

Flexibilidad y personalización del servicio, ofreciendo en cada caso una solución completa, ajustada a las necesidades de cada cliente.
- 2

Control de los procesos externalizados mediante el acceso a la información en todo momento.
- 3

Control de costes y liberación de recursos de la empresa para centrarse en labores estratégicas, confiando en nuestra experiencia.
- 4

Aplicación de estándares de calidad de gestión basados en nuestra amplia experiencia de negocio.
- 5

Si el cliente así lo demanda, posibilidad de acceder a un Plan de Transición para tomar el control interno de los procesos externalizados, con acceso a las herramientas de las que ya se haya hecho uso en el Centro de Servicio.

Una única Plataforma para toda Latinoamérica

meta4!

www.americalatina.meta4.com

procesos académicos y administrativos con **PeopleSoft Enterprise HCM** sobre base de datos **Oracle**) y logística.

Nuevos modelos de negocio

Ahora que el mercado de software de RR.HH. se adentra en la madurez, la gran novedad pasa por el modelo de comercialización. Si bien gran parte del negocio sigue siendo *in-house* u *on-premise* (software instalado en el cliente), de a poco van creciendo las soluciones que se ofrecen en la modalidad *on demand*, ya sea en su versión SaaS o en ASP. También se multiplican los proveedores que ofrecen Tercerización de Procesos de Negocio (BPO), o una combinación customizada de las tres posibilidades anteriores.

Sea cual fuere el modelo de negocio que eligen, el secreto del éxito de las empresas que desarrollan software de RRHH está en la actualización permanente del producto, adaptado lo más posible, a la realidad de cada país o región. En América Latina, la modernización de las respectivas legislaciones laborales e impositivas hace que sea todo un esfuerzo mantener los productos permanentemente actualizados y brindar el soporte específico a los clientes.

Otra tendencia fuerte, que se viene, es el teletrabajo. Según la consultora independiente IDC, para 2011 estima mil millones de trabajadores móviles a escala mundial.