



Texto
Andrea Gómez



Fotografía
Santiago Ojeda



Vídeo
J. Pariente

LA GESTIÓN DEL TALENTO COMO MEDIDA DEL ÉXITO

Gestionar el talento, clave para la supervivencia empresarial

La gestión del talento en las organizaciones, tanto externo como interno, se ha convertido en algo clave para lograr una transformación digital fructuosa, de la que en ocasiones depende su supervivencia en el mercado.

La fuerza laboral se ha transformado al mismo ritmo que la tecnología, cada vez encontramos más talento externo en las compañías, ante lo que surgen nuevas necesidades y obstáculos a la hora de gestionarlo eficazmente. ¿Quiénes trabajan para mí? ¿Qué tareas realizan? ¿A qué datos e instalaciones tienen acceso? O, ¿Cuántos recursos están consumiendo? Son preguntas que se hacen

casi a diario las organizaciones, ya que la rapidez a la que avanza la digitalización hace que muchas veces estas pierdan el control sobre sus recursos. Para responder a estas dudas y optimizar la gestión del talento externo dentro de las compañías, SAP pone a disposición del mercado FieldGlass, una plataforma que permite la gestión de la fuerza laboral externa junto con la adquisición de servicios.

Para hablar sobre la herramienta y explicar sus beneficios en el negocio, Computing organizó un encuentro donde se expusieron los beneficios y fortalezas de la plataforma, y en el que se realizó una demostración de uso de la herramienta ante un grupo de expertos en TI



LUIS MARCHENA, CONSULTOR ESTRATÉGICO DE LA UNIDAD DE NEGOCIO HCM DE IECISA

：“GESTIONAR EL TALENTO EXTERNO ES UNA NECESIDAD REAL DE LAS EMPRESAS”



Los Recursos Humanos se están transformando y están surgiendo nuevas necesidades en las empresas. Cuando hablamos con ellas vemos que la transformación ha propiciado un aumento de la fuerza laboral externa en las compañías, por lo que sus necesidades ya no solo se centran en la contratación, sino que ahora han de gestionar los servicios de subcontratación o nuevos perfiles como los freelancers. Gestionar esto es una necesidad real que existe en las organizaciones, y hasta ahora lo

intentábamos cubrir con herramientas específicas que daban cobertura a un área concreta, pero al final estábamos usando herramientas que en esencia no estaban concebidas para tratar esta problemática. Todo esto englobado dentro de la complejidad que tiene el modelo de trabajador externo, con el que es fácil caer en ilegalidades por descuidos. Herramientas como SAP FieldGlass buscan y cubren estas necesidades de gestión, adquisición y búsqueda de talento externo.

MATTHIEU SIMONIN, RESPONSABLE DE SAP FIELDGLASS

：“LA AMBICIÓN DE SAP ES AYUDAR A LAS EMPRESAS A SIMPLIFICARSE”



Vemos cómo los mercados laborales están cambiando y se habla mucho de ayudar a las empresas a volverse inteligentes; desde SAP lo hacemos con soluciones y plataformas digitales que cubren distintos aspectos. La ambición de SAP es ayudar a las organizaciones a simplificarse y mejorar la vida de la gente. Somos un puente entre Recursos Humanos y Compras, gestionamos todo el proceso de sourcing de candidatos, proveedores y freelancers. La fuerza laboral está cambiando,

antes el 90% de los empleados eran permanentes, ahora nos encontramos con tasas de externos desde el 10% hasta el 50% dentro de las compañías. Cuando se habla de recursos externos es difícil responder a ciertas preguntas, como quiénes son, dónde están o a qué tienen acceso. Nosotros nos aseguramos de que una empresa no estará en riesgo por una mala gestión de estos recursos, con FieldGlass, que realiza el proceso completo, a la vez que lo racionaliza y automatiza.

de diversas compañías, estos pudieron analizar la situación de sus organizaciones con respecto a la gestión del talento.

Luís Marchena, consultor estratégico de la Unidad de Negocio HCM de Iecisa, dio comienzo al coloquio entre los asistentes con una pequeña introducción sobre cómo se encuentra la gestión del talento en la época actual de transformación digital. “Nos encontramos en un momento de transformación brutal dentro del área de Recursos Humanos, y no solo en el área administrativa, sino que vemos la transformación en los procesos de evaluación y formación del talento, los cuales han pasado a ser piezas clave para las organizaciones”. El trabajo y la forma de traba-

jar se ha transformado radicalmente, lo que ha dado pie a “nuevas necesidades que hacen que las empresas demanden este tipo de soluciones para la gestión del nuevo talento”, indicaba Marchena.

“Nosotros estamos en un proceso de transformación muy grande en la compañía”, explicaba Francisco Gonzalo, CIO de Sacyr. “Muchos estamos en procesos de expansión internacional donde las legislaciones varían depen-

Los procesos de evaluación y formación del talento han pasado a ser piezas clave en las organizaciones

SAP FIELDGLASS

Visión: Transformar la manera en que se hace el trabajo en la economía digital.

Misión: Ofrecer una plataforma para la gestión de la fuerza laboral externa y compra de servicios.

Características:

- Cumple con los contratos y controla los gastos aleatorios.
- Mide el desempeño de individuos y proveedores.
- Ventajas en las oportunidades de licitación, debido al pago de la tasa adecuada.
- Tablero PMO que permite autoservicio.
- Guía de tasas en tiempo real.
- Ricas funcionalidades de localización.
- Reservas de talento públicas y privadas.
- Plataforma abierta e integración con terceros que brinda soporte a los principales sistemas empresariales.

diendo del país, y donde subcontratamos para la realización de ciertos proyectos, y necesitamos una herramienta que nos permita gestionar eso. Pero más que el proceso de selección, necesitamos cubrir la gestión posterior, como el control de acceso a los empleados”.

Pablo Pajares, CIO de Globalvia, apuntaba: “Me gusta la aplicación, pero es cierto que está muy enfocada a un nivel de intermediación para la subcontratación de personal, llegar a tener acceso y control en tu base de contactos sobre todo el talento que hay disperso en diferentes territorios es bastante complicado”.

“Efectivamente, estamos en un proceso de evolución y transformación, y nos han surgido nuevas necesidades que tenemos que tratar de resolver”, añadía José Luis Angoso, director de Aplicaciones de Acciona. “Tenemos soluciones implantadas, pero sin el grado de integración que vemos en SAP FieldGlass; yo creo que ahora todos estamos buscando la eficiencia en la gestión del talento y de los recursos”.

Y es que la correcta integración parecía ser el valor más diferencial para los asistentes a la hora de decantarse por una solución de gestión empresarial. “Llevo unos meses trabajando en la parte de asesoría de soluciones tecnológicas para el ámbito de Recursos Humanos, y hasta ahora hemos ido resolviendo nuestras necesidades con soluciones particulares que han ido dando respuesta a ciertos requisitos que se nos planteaban. Si para la gestión del empleado interno tenemos varias herramientas podéis imaginaros con el externo, por lo que la música de la integración suena muy bien”, relataba José María Tavera, Senior Business Advisor en Acciona.

Al ser SAP FieldGlass una plataforma de integración abierta, da la posibilidad de que

se integre con soluciones de terceros, dando soporte a los principales sistemas empresariales. “La solución es 100% cloud, nació en la nube hace 20 años para dar respuesta a grandes instituciones financieras que necesitaban entender mejor con quién, cómo y dónde trabajaban de una manera integrada”, explicaba Matthieu Simonin, responsable de SAP FieldGlass.

“Para las herramientas que han nacido como cloud nativo las integraciones desde el punto de vista técnico no son complejas”, explicaba Samantha Ugarte, directora de la Unidad de Negocio HCM de Iecisa. “En nuestra experiencia, una parte inicial importante de estos proyectos es de adopción, gestión del cambio y de trasladar a la organización lo que se va a hacer. Hay que comerse la tortilla en trocitos, no se puede pasar de la nada a infinitos porque entonces las organizaciones se deshinchán”.

“Nosotros contamos con pequeñas herramientas de nicho que gestionan diferentes procesos, pero consumen muchos recursos”, comentaba Alfredo García, director de Gobierno TI de FCC Servicios Ciudadanos, “hay ocasiones en los que tienes muchos medios dedicados a gestionar tus recursos externos, por lo que creo que una herramienta como esta puede ayudar a simplificar los procesos en el ámbito de operaciones”.

Necesidades de integración

Y es que, la diversificación de aplicaciones en la gestión del talento parece ser la norma en las organizaciones, “hoy en día, usamos hasta cinco herramientas distintas para gestionar todo lo relacionado con el talento. Tenemos una herramienta para gestionar las nóminas, otras que gestionan desarrollo y otras para riesgos laborales. Nos gustaría contar con una herramienta que nos permita gestionar todo esto en conjunto.



Acciona,
José Luis Angoso



Acciona,
José María Tavera



Correos Express,
Enrique Barrientos



Correos Express,
Enrique Ramírez



SAP,
Cécile Arantes



Sampol,
Jesús Nieto



Sacyr,
Francisco Gonzalo

A mí me preocupan los históricos en las integraciones, ¿cómo se hace? ¿Qué fiabilidades hay?”, lanzó la pregunta Enrique Barrientos, subdirector de Recursos Humanos de Correos Express.

“Se realiza una migración de históricos para seguir teniendo en el nuevo sistema todo lo que teníamos en el antiguo”, resolvió Luis Marchena, “con respecto a la plataforma única, en el universo SAP te encuentras con diferentes aplicaciones, pero todas están conectadas entre sí, haciendo que el sistema funcione con la sincronía de un reloj”.

El único problema en cuanto a las integraciones es la calidad del dato. Muchas organizaciones trabajan con empleados externos que no tienen ni las plataformas ni los recursos necesarios para hacer una carga de información correcta, lo que perjudica a las integraciones de las compañías y les consume muchos recursos.

“Empresas como una gran empresa de distribución están resolviendo esta problemática automatizando los proveedores para que sean casi como autónomos independientes”, añadió Enrique Ramírez, CIO de Correos Express.

“Sampol es más pequeño”, explicaba Jesús Nieto, Desarrollo de Negocio de esta compañía, “estamos en un escalón intermedio y tenemos que hablar hacia abajo y hacia arriba. Nosotros nos hemos visto en muchos casos en situaciones en las que los proveedores nos han dicho que o realizábamos la carga de información nosotros, o que no contáramos con ellos porque no tienen los recursos para hacerlo”.

“Por eso, el siguiente punto es la movilidad”, añadía Simonin, “la gestión completa desde el teléfono, la educación en el cambio y el adiestramiento de los proveedores para que cumplan con sus requisitos”. ■



Globalvia,
Pablo Pajares



IECISA,
Gabino Parra



IECISA,
Manuel Mantecón



IECISA,
Samantha Ugarte