

LA ANALÍTICA EN RR. HH.: UN 'MUST' PARA LAS DECISIONES EN 2020

Enrique Escobar
Managing Director P. Ibérica y Latam de Talentia Software



Para las organizaciones que operan a escala global es esencial adoptar una estrategia de recursos humanos que sea capaz de estandarizar los procesos y la gestión de datos a nivel de grupo. Al mismo tiempo, los gerentes locales requieren una mayor flexibilidad para poder adaptar las políticas corporativas a la diversidad cultural y normativa de los presentes en el país. Sin olvidar que la transformación digital trae consigo nuevos modelos de comunicación, intercambio y participación en procesos de negocios cada vez más inspirados en modelos globalizados.

Este tipo de estrategia para la gestión de recursos humanos, por lo tanto, requiere la difusión de un enfoque “glocal” que las empresas con visión de futuro ya están empezando a adoptar: la gestión del talento se vuelve crucial, y es importante que los gerentes tengan una visión completa de la fuerza laboral y puedan llevar a cabo un análisis detallado de lo que sucede a nivel local.

Al tener una mayor visibilidad sobre todos los procesos, el área de RR. HH. se encuentra en condiciones

de realizar análisis predictivos y optimizar la gestión del *reporting*, de las nóminas y del talento en un entorno seguro y adaptable a todas las situaciones.

“La tecnología, que hoy se propone como un facilitador para la gestión de RR. HH. y la desmaterialización de los procesos administrativos y de desarrollo, debe saber cómo adaptarse a realidades organizativas complejas y cada vez más deslocalizadas. El desafío es encontrar una síntesis adecuada entre las necesidades de normalización de la información y las de simplificación de procesos con diversidad cultural y regulaciones locales específicas”.

Una gestión uniforme de los procesos de RR. HH. en contextos heterogéneos suele ser difícil, si no perjudicial, debido a las especificidades de cada territorio, sociedad o cultura. Diferentes regulaciones, prácticas y convenciones hacen que cada contexto operativo sea peculiar en relación a la información administrada y los métodos operativos. Un proyecto de digitalización global debe tener en cuenta todas las especificidades locales para que pueda aspirar al éxito total y la



máxima eficacia, incluso considerando que opera cada vez más con un equipo distribuido, donde el director de Recursos Humanos corporativo define políticas globales y elabora informes consolidados, dejando a los gerentes locales la tarea de gestionar los procesos relacionados con las especificidades del país y las relaciones sindicales apropiadas.

LA ANALÍTICA: COLUMNA VERTEBRAL DE LOS DATOS DE RR. HH. DE LA EMPRESA

La analítica de datos de RR. HH. no solo facilita la unificación y uso de los datos tanto a nivel local como internacional, sino que también permite una gestión fluida y colaborativa de todos los procesos de RR. HH. A modo de auténtica columna vertebral de un ecosistema abierto, la plataforma centraliza las diferentes fuentes de datos (SIRH, nóminas, gestión del talento, etc.) para ofrecer una visión clara y en tiempo real del personal. Enrique Escobar concluye afirmando: “En un mundo cada vez más interconectado, el desafío más importante para las empresas está en la gestión racional de una cantidad sustancial

de datos y en la extrapolación de indicaciones útiles para crear ventajas para el negocio. La analítica de datos es la solución centralizada de gestión de datos de RR. HH. y organización que permite simular cambios organizativos, facilitar la gestión global de la información de recursos humanos de forma flexible y sencilla, contando con un ecosistema de colaboración que mejora la experiencia del usuario y la participación de las personas en el nivel global de recursos humanos”.



Haz clic y comparte:
www.harvard-deusto.com

“La analítica en RR. HH.: un 'must' para las decisiones en 2020”.
 © Planeta DeAgostini Formación, S.L.