En colaboración con:
ORACLE

Autores:
Isabel Tovar

Enero 2019

Convergencia digital de las aplicaciones de recursos humanos

RESUMEN EJECUTIVO

La globalización, las reglas asociadas a un trabajo flexible, la movilidad laboral y la importancia estratégica de considerar a las personas como activos, han obligado a las organizaciones a transformar sus sistemas de recursos humanos como una función empresarial a tiempo real, personalizada y con inteligencia operativa que va más allá de la visión tradicional de la agregación de datos personales.

Entre los líderes de las áreas de capital humano se empieza a vislumbrar el enorme potencial evolutivo que significa obtener información de valor e indicadores para la acción a partir de la analítica de datos aplicada a la gestión de las personas dentro de la organización.

Las funciones básicas de recursos humanos se complementan como extensiones que forman la base de una nueva generación de marcos de aplicaciones de RRHH. El desarrollo estratégico de las aplicaciones de recursos humanos debe incluir nuevos segmentos como el reclutamiento, la gestión de compensaciones, la gestión del rendimiento de la fuerza laboral, la gestión del aprendizaje y la gestión de la fuerza laboral.

El mercado de aplicaciones de RRHH en España tendrá un crecimiento medio del 7% hasta 2021, que llevará al mercado a alcanzar el umbral de los 108 millones de euros

El mercado de aplicaciones de RRHH en España tuvo un volumen de ingresos de 83 millones de euros en 2017. Este mercado, según prevé IDC, tendrá un crecimiento medio del 7% hasta 2021, que llevará al mercado a alcanzar el umbral de los 108 millones de euros.

El crecimiento se verá impulsado en los próximos años debido al continuo enfoque que llevan a cabo las empresas en la transformación digital y la creciente importancia de la gestión del capital humano.

IDC ha realizado un estudio sobre el mercado de las aplicaciones de recursos humanos en España y la percepción de las empresas encuestando 234 empresas, tanto del sector público como privado, durante los últimos meses de 2018.

el 41,5% de los encuestados no disponen en su organización de una solución de gestión de RRHH que les permita valorar la experiencia del empleado

Las conclusiones, como que el 41,5% de los encuestados no disponen en su organización de una solución de gestión de RRHH que les permita valorar la experiencia del empleado, pero lo consideran necesario y les gustaría que su solución se lo ofreciese, se muestran en el siguiente informe.

MERCADO DE APLICACIONES DE RECURSOS HUMANOS EN ESPAÑA

Introducción al mercado de aplicaciones de RRHH y visión de IDC

Para hablar del mercado de aplicaciones de recursos humanos, lo primero es entender qué tipo de herramientas o soluciones son las que aplican en este ámbito y las características de estas.

Las aplicaciones de RRHH automatizan los procesos de negocios que cubren todo el rango de la relación de un empleado con la organización, así como la administración de otros recursos humanos utilizados por la empresa (como por ejemplo mano de obra contingente, contratistas y consultores), incluyendo, cada vez más, los recursos humanos enfocados a proveedores y clientes.

El núcleo de las aplicaciones de RRHH está diseñado para funciones básicas de recursos humanos como el registro de empleados, la administración de beneficios y la preparación de las nóminas. Cada vez más, muchas de estas funciones se realizan a través del autoservicio de los empleados o el autoservicio del administrador para automatizar el mantenimiento y la actualización de los registros, así como para consolidar los informes. Es importante tener en cuenta que el procesamiento de la nómina es una categoría separada que se dimensiona, pronostica e informa por separado de la gestión del capital humano.

Desde IDC resaltamos la necesidad de mostrar una visión más completa de las funciones que ofrecen estas aplicaciones de recursos humanos a parte de las que comentadas anteriormente.

Debemos tener en cuenta que la globalización, las reglas asociadas a un trabajo flexible, la movilidad laboral y la importancia estratégica de considerar a las personas como activos, han obligado a las organizaciones a transformar sus sistemas de recursos humanos como una función empresarial a tiempo real, personalizada y con inteligencia operativa que va más allá de la visión tradicional de la agregación de datos personales.

Por lo tanto, las funciones básicas de recursos humanos se complementan con extensiones que forman la base de una nueva generación de marcos de aplicaciones de RRHH.

En este sentido, en el desarrollo estratégico de las aplicaciones de recursos humanos, consideramos que son fundamentales ciertos segmentos que deben incluir como el reclutamiento, la gestión de compensaciones, la gestión del rendimiento de la fuerza laboral, la gestión del aprendizaje y la gestión de la fuerza laboral.

Las aplicaciones de reclutamiento están diseñadas para automatizar dicho proceso a través de un mejor seguimiento de los solicitantes, la criba y

evaluación de habilidades, la elaboración de perfiles y el currículum, y la identificación del talento dentro o fuera de la organización.

El área de administración de compensaciones se ha diseñado para automatizar el proceso de planificación y administración de la compensación de la fuerza laboral, proporcionando tanto a los administradores de compensaciones y a los gerentes herramientas para planificar, calibrar y conferir cambios salariales. Además, se incluye la administración de incentivos, tanto en efectivo como no efectivo, para empleados a través de modelos avanzados, informes e interconexión integrada con los sistemas de contabilidad de nómina.

Si nos centramos ahora en la administración del rendimiento de la fuerza laboral esta área está diseñada para automatizar la agregación y la entrega de información pertinente a la vinculación de los roles laborales y la misión y los objetivos de la organización. Más específicamente, el sistema permite a los usuarios automatizar el proceso de revisión del rendimiento mediante el uso de mecanismos como la capacitación y los indicadores clave de rendimiento (KPI) para realizar un seguimiento constante y monitorizar el progreso de un empleado individual, equipo de trabajo y división.

La administración de aprendizaje es otro de los focos donde deben centrarse las aplicaciones de recursos humanos. Esta área está diseñada para automatizar el desarrollo, el seguimiento y la entrega de contenido y experiencias de aprendizaje a los empleados con el objetivo de mejorar sus habilidades y su productividad. El contenido facilitado por la organización para el aprendizaje abarca desde la enseñanza en un aula tradicional como herramientas online proporcionadas para su desarrollo, sin olvidar las tutorías. La gestión del aprendizaje se integra cada vez más con la gestión del rendimiento de los empleados para prescribir actividades de desarrollo para mejorar las brechas de habilidades o brechas en el rendimiento.

Consideramos también fundamental la administración de la fuerza laboral, que está diseñada para automatizar el despliegue de la fuerza laboral a través de la planificación de la carga de trabajo, la programación, el seguimiento del tiempo y la asistencia, la administración de recursos y la administración de reglas y cumplimiento. A través del uso extensivo de estas herramientas de administración de la fuerza laboral, las organizaciones también pueden desarrollar pautas de capacitación, planes de avance profesional y programas de incentivos para mejorar, motivar y mantener la calidad de sus empleados.

La investigación llevada a cabo por IDC muestra que, a medida que la transformación digital se mueve hacia el núcleo de la estrategia de la empresa, las organizaciones buscan un mejor acceso al talento, un mayor compromiso y un mayor enfoque en el autoservicio de los empleados cuando hablamos de tareas relacionadas con los recursos humanos. Además, los responsables del área de RRHH ya no se encargan de administrar funciones de back-office separadas que no se mezclen con el resto de las líneas de

negocio; de hecho, los departamentos de recursos humanos deben liderar todo lo relacionado a la fuente de trabajo dentro la transformación digital, ayudando a sus empresas a ser más eficientes y competitivas.

Además, dado que el concepto de "ERP inteligente" o "i-ERP" se está afianzando en el mercado, IDC cree que un mayor uso de machine learning en estas herramientas tiene el potencial de revolucionar las aplicaciones de RRHH. Por ejemplo, dentro del reclutamiento, el candidato se puede adaptar mejor a los perfiles que se buscan en cada oferta. Dentro del aprendizaje y desarrollo, el contenido y los materiales específicos de cada rol se pueden combinar con la experiencia de usuario o con KPIs, o hacerlos parte del plan de desarrollo para cada empleado. La nómina y los gastos se pueden completar a través de interfaces más simples e inteligentes que se conectan a las aplicaciones de correo electrónico del usuario o calendarios. Además, a medida que las experiencias de los usuarios se acercan cada vez más a las experiencias de los consumidores, los chatbots y los asistentes digitales ayudan a completar las tareas diarias a través de interfaces de procesamiento de lenguaje natural.

La administración y gestión de la fuerza laboral hoy en día se ha convertido en un desafío mayor debido a la necesidad de los empleados en sentirse cada vez más comprometidos con la organización, sus deseos por alcanzar todo su potencial y por sentir que están contribuyendo a algo más grande que simplemente a un resultado final. De esta forma, los departamentos de recursos humanos necesitan herramientas que apoyen este nuevo tipo de relación con los empleados.

Por ejemplo, en relación con los controles llevados a cabo entre gerentes y empleados para mejorar el desempeño de estos, no se debe esperar que los gerentes compriman los 12 meses del año de retroalimentación en una revisión anual. Los empleados deben mantener una comunicación fluida con sus gerentes y recibir aportes puntuales sobre su desempeño, especialmente porque cada vez es más frecuente trabajar en proyectos con compañeros fuera del propio departamento.

Otro aspecto interesante, considerando la relevancia que tienen las personas dentro de las organizaciones, está relacionado con el futuro del trabajo. Se pone a disposición de los usuarios un asistente personal de chatbot que ayude a estos con las tareas diarias y procesos rutinarios de naturaleza estandarizada y repetitiva. Además, con el uso de estas herramientas de análisis y procesamiento del lenguaje natural, se podrán resaltar las desviaciones de los objetivos planificados que surjan y mejorar, de forma dinámica, la relación entre el gerente y el empleado.

Para IDC, éste es otro ejemplo del cambio creciente hacia el concepto de "i-ERP", ya que las aplicaciones están aprovechando los últimos desarrollos en los campos analítico y cognitivo.

El mercado de aplicaciones de RRHH permite la participación en un amplio ecosistema de productos y servicios complementarios basados en la nube, lo que permite a los clientes completar y dar forma a la solución con las cualidades que más se ajusten a sus necesidades.

Muchas de las organizaciones en España cuentan con sistemas de RRHH antiguos creados con características muy personalizadas en el pasado, lo que dificulta la actualización de nuevas versiones y, debido a ello, su mantenimiento es costoso. La modernización de la tecnología parece ser el motor clave para el crecimiento y el cambio de este tipo de aplicaciones. Esta modernización no se limita simplemente a un traspaso hacia la nube valiéndonos de soluciones SaaS, sino que incluye la adopción de imperativos de transformación digital como parte de la transformación del núcleo del negocio.

Aceleradores e inhibidores dentro del mercado

La transformación digital afecta a toda la organización y requiere un alto grado de agilidad e innovación, lo que impacta tanto en la fuerza laboral como en los procesos comerciales establecidos. Los clientes exigen una mayor flexibilidad e interoperabilidad.

Las organizaciones, para evitar un estancamiento digital, deben replantearse las prácticas establecidas y un rediseño del back office que coincida con los imperativos de la transformación digital, posicionando a lo recursos humanos en el centro de este esfuerzo

Las organizaciones, para evitar un estancamiento digital, deben replantearse las prácticas establecidas y un rediseño del back office que coincida con los imperativos de la transformación digital, posicionando a lo recursos humanos en el centro de este esfuerzo. Este ímpetu por el cambio está impulsando el apetito de las organizaciones las cuales están aumentan el gasto en aplicaciones de gestión de capital humano. Invertir en ellas tendrá un beneficio neto positivo para tanto para el mercado como para las organizaciones.

Una de las razones principales por las que tantas organizaciones se quedan "atascadas" en su transformación digital es la ausencia de la arquitectura tecnológica adecuada para facilitar nuevas formas de trabajo, explotar el cambiante panorama laboral y conseguir una mayor productividad y compromiso. Esto se ve agravado por el hecho de que, a menudo, las soluciones de RRHH existentes, al ser tradicionales, configuran cada una de sus funciones por separado, están personalizadas, son torpes y carecen de una experiencia de usuario unificada.

A medida que las empresas entienden que muchos de sus sistemas ya no son adecuados para sus fines, aumentarán sus inversiones en la adquisición de sistemas más modernos de RRHH que se implementen rápidamente y que dispongan de capacidades concentradas, análisis integrados, y un alto grado de autoservicio.

Como comentábamos, el análisis se está convirtiendo en una herramienta imprescindible para las organizaciones. Permite a los responsables del área

de RRHH extraer el valor de los datos derivados de su actividad creando un ecosistema de ideas en lugar de un mero sistema de registros.

Por otro lado, desde IDC prevemos que los servicios en la nube continuarán creciendo durante los próximos años en el mercado de aplicaciones de RRHH en España, ya que las organizaciones recurran a soluciones SaaS para facilitar la implementación y la experiencia del cliente.

No podemos olvidar que, pese a que el clima macroeconómico en España es el de una recuperación económica lenta, existe cierta preocupación e incertidumbre causada por la inestabilidad política presente en el país la cual puede afectar a las decisiones de inversión que se lleven a cabo dentro de las organizaciones.

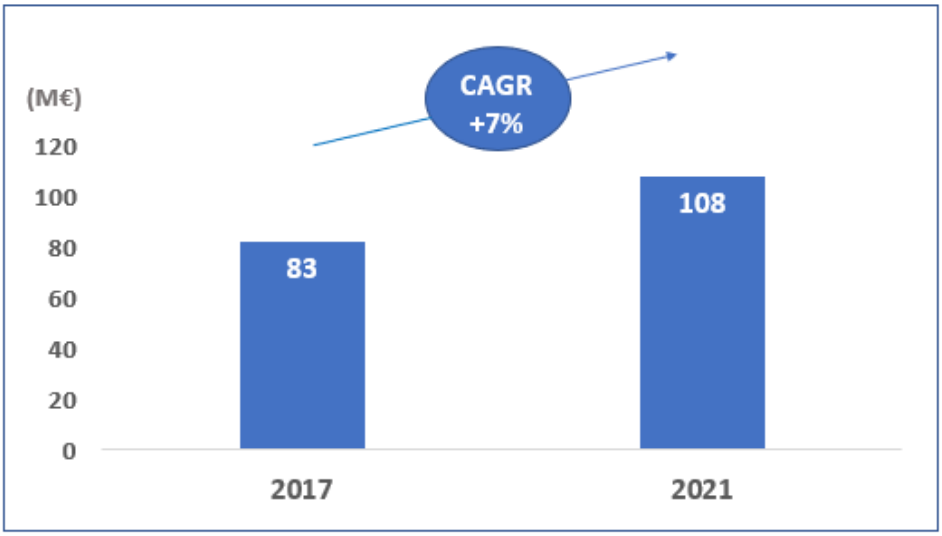
El grado de saturación funcional del mercado podría perjudicar también su crecimiento.

Perspectiva de futuro del mercado de aplicaciones de RRHH en España

El mercado de aplicaciones de RR.HH. crecerá un 7% en el periodo 2017-2021 en España, hasta alcanzar los 108 millones de euros

El mercado de aplicaciones de RRHH en España tuvo un volumen de ingresos de 83 millones de euros en 2017. Este mercado, según prevé IDC, será uno de los que más crezca dentro del mercado de las aplicaciones de gestión empresarial con un crecimiento medio del 7% hasta 2021, que llevará al mercado a alcanzar el umbral de los 108 millones de euros (figura 1).

Figura 1- Mercado español de aplicaciones de RRHH (2017-2021)



Fuente: IDC Semiannual Software Tracker - Forecast, 2017H2

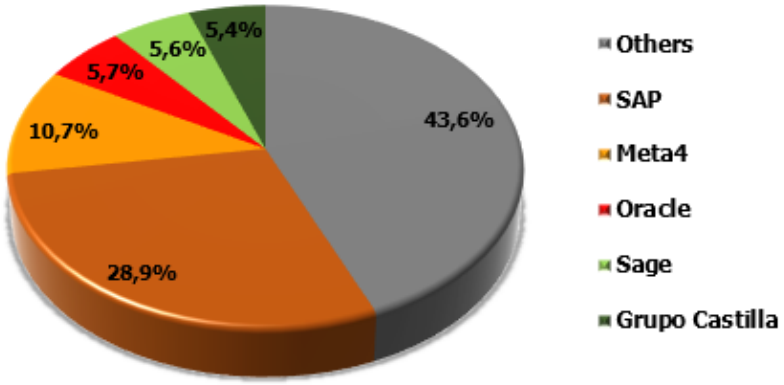
El crecimiento se verá impulsado en los próximos años debido al continuo enfoque que llevan a cabo las empresas en la transformación digital y la creciente importancia de la gestión del capital humano.

Además, como comentábamos, crece la necesidad de impulsar el compromiso y la eficiencia, así como la atracción del mejor talento disponible, ya que los desafíos en torno a la transformación digital están cada vez más conectados a la disponibilidad de habilidades digitales, a las mejores prácticas para impulsar el aumento de la productividad y a la creación de una fuerza laboral ágil.

Si echamos un ojo a cómo se encuentra el mercado español en función de los competidores, vemos que los proveedores de las aplicaciones de RRHH más relevantes en 2017 fueron SAP, Meta4 y Oracle (figura 2).

El mercado español de aplicaciones de RR.HH. en 2017 está concentrado en Oracle, SAP, Grupo Castilla y Meta 4

Figura 2- Principales competidores del mercado español de aplicaciones de RRHH



Fuente: IDC Semiannual Software Tracker – Final Historical, 2018H1

Cómo posicionarse en el mercado

IDC considera que un proveedor para poder posicionarse en el mercado de aplicaciones de RRHH debe tener en cuenta las siguientes consideraciones:

- Invertir en incorporar herramientas de análisis dentro de las aplicaciones de RRHH, las cuales se están volviendo imprescindibles. Esta capacidad debe ser fácilmente accesible para los diferentes roles, tanto para los gerentes como para el personal de recursos humanos. Desde IDC pensamos que cuando se trata de la implementación de análisis, los proveedores de éstas deberían informar a sus clientes acerca de los beneficios, desafíos y posibles implicaciones que dicho análisis puede ofrecerles y que cambian las reglas del juego.

- Posicionar sus soluciones de software de RRHH de forma que tengan la capacidad para generar cambios en el negocio y agregar valor al mismo. Los clientes se han vuelto mucho más exigentes cuando se trata de elegir un proveedor. Las soluciones ya no se valoran únicamente dependiendo de las características que tengan, la tecnología utilizada o su interface, sino que los clientes buscan herramientas de RRHHH que puedan generar una mayor

productividad, una mayor participación y un alto grado de autoservicio.

- Reconsiderar el foco en el que orientar las ventas y ofrecer aplicaciones que se adapten mejor a las necesidades de las pymes debido al rápido crecimiento que están experimentando. Estas organizaciones consideran más atractivo el modelo SaaS y se verán tentadas a asumir gastos relacionados con este tipo de aplicaciones, ya que los costes iniciales y la facilidad de implementación son considerados como incentivos de inversión.

- Enriquecer las aplicaciones con herramientas que gestionen mano de obra temporal y trabajadores autónomos. La gestión de los empleados externos está cambiando, los departamentos de recursos humanos deben adaptarse y dirigir su foco a este creciente grupo de talentos para cubrir las necesidades a corto y mediano plazo. La gestión del talento externo requiere nuevas formas de pensar acerca de la seguridad, el cumplimiento y la administración de un grupo de talentos en crecimiento. Los proveedores deben centrar sus esfuerzos en proporcionar esta funcionalidad tan deseada sin olvidar los puntos anteriores.

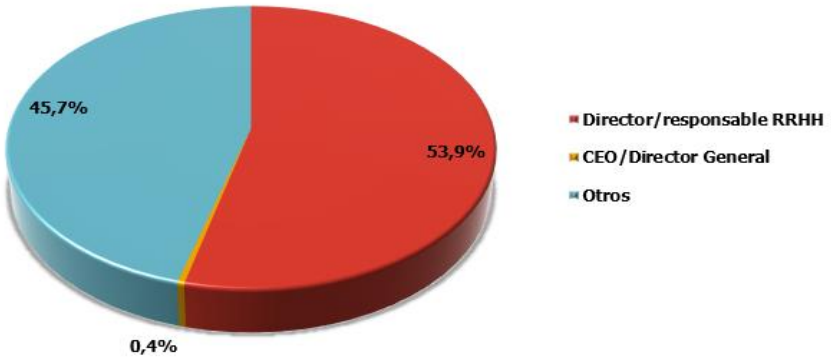
RESULTADOS DEL TRABAJO DE CAMPO SOBRE LAS APLICACIONES DE RECURSOS HUMANOS

Invertir en incorporar herramientas de análisis dentro de las aplicaciones de RRHH de forma que tengan la capacidad para generar cambios en el negocio y agregar valor al mismo palancas clave para posicionar a un proveedor en el mercado español

Muestra y metodología aplicada

Para contrastar los datos que IDC maneja sobre el mercado de las aplicaciones de recursos humanos en España y conocer la percepción de las empresas se han encuestado 234 empresas, tanto del sector público como privado, durante los últimos meses de 2018 con el siguiente perfil.

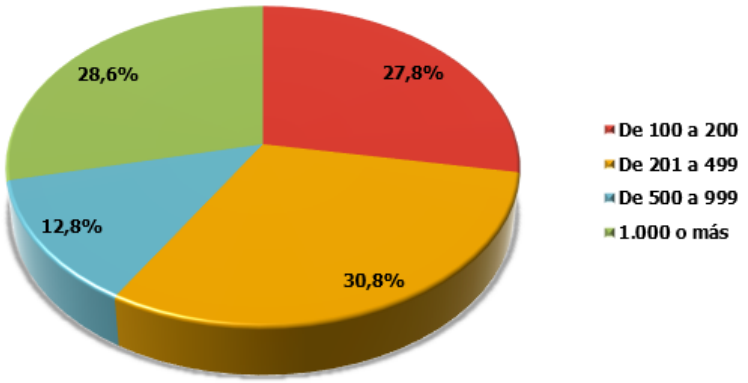
Figura 3- Rol de los encuestados en la organización



Base: Total muestra (234 casos).

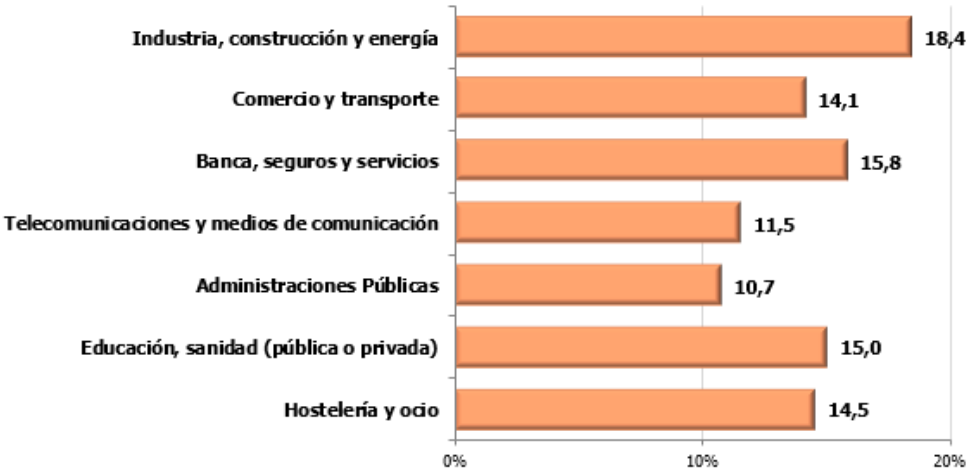
Vemos, además, el tamaño de las organizaciones encuestadas y los sectores en los que operan.

Figura 4- Tamaño de las organizaciones encuestadas



Base: Total muestra (234 casos).

Figura 5- Sectores en los que operan las organizaciones



Base: Total muestra (234 casos).

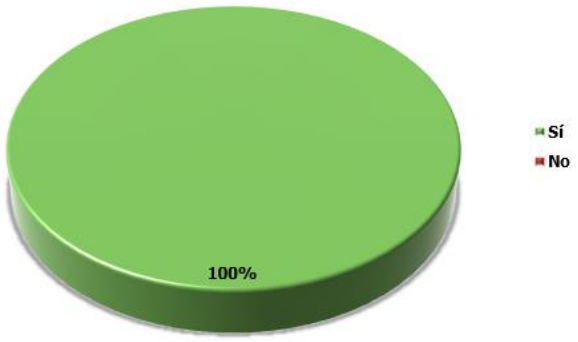
Grado de uso y desarrollo de la aplicación

Hoy en día las empresas españolas son muy conscientes de la necesidad de implementar soluciones de gestión de recursos humanos dentro de su organización de forma que todos los empleados tengan acceso a la herramienta.

No obstante, todavía deben aprender a sacar el máximo rendimiento a estas aplicaciones en función del tipo de empresa y de las necesidades que cada una de ellas tengan.

Si atendemos a los resultados obtenidos, vemos como el 100% de los encuestados afirman disponer en su organización de una herramienta para la gestión de los recursos humanos o, en su defecto, realizar una implantación en los próximos meses (figura 6).

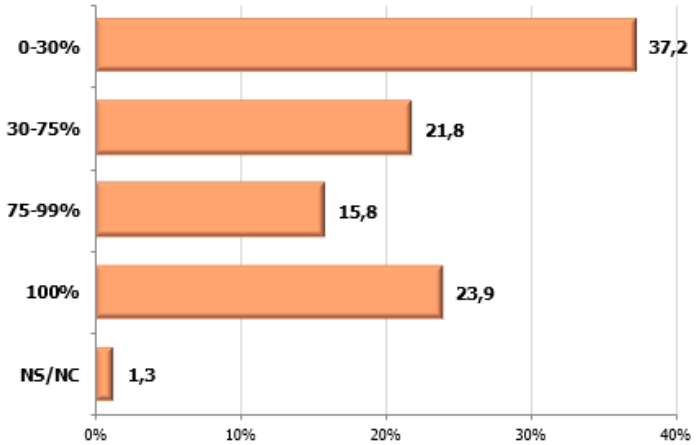
Figura 6- Disposición de aplicaciones de RRHH o próxima implantación dentro de la organización



Base: Total muestra (234 casos).

Como vemos, las organizaciones ponen al servicio de sus empleados herramientas o soluciones de gestión de recursos humanos, pero debemos resaltar que el 37% de los encuestados opinan que muy pocos empleados en su empresa, entre el 0% y el 30%, conoce y utiliza estas soluciones (figura 7).

Figura 7- Porcentaje de la plantilla que conoce y utiliza la solución



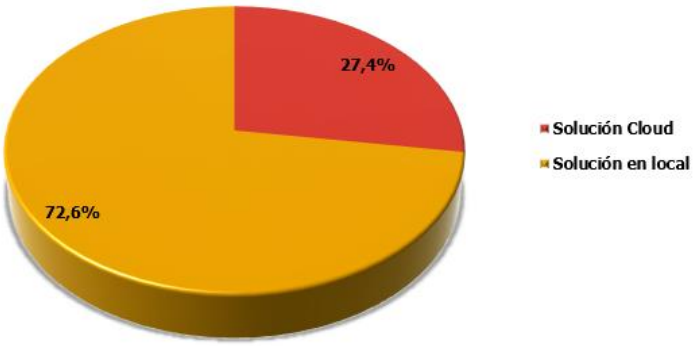
Base: Total muestra (234 casos).

Es un dato bastante preocupante ya que el uso de estas soluciones, como veíamos, ayuda a las organizaciones a ser más eficientes y competitivas, pudiendo gestionar el valor que ofrecen las personas como activo dentro de la empresa.

La transformación digital obliga a todas las empresas a redefinirse y lo hace a través de nuevas aplicaciones de negocio que son más nativas en Cloud. Como sabemos, la nube se ha convertido en una tendencia en crecimiento que además ofrece ser un aliado en la agilidad del negocio.

Sólo el 27% de las empresas encuestadas tienen aplicaciones de gestión de RRHH en la nube (figura 8).

Figura 8- Tipo de solución de gestión de RRHH



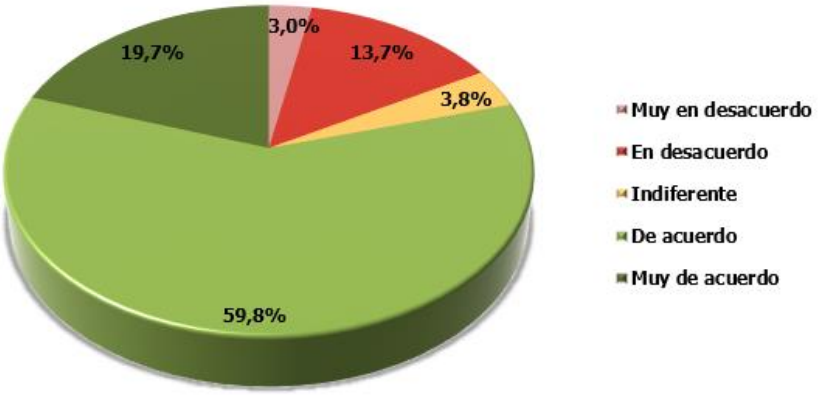
Base: Total muestra (234 casos).

Depende de cada empresa darle la prioridad necesaria a investigar los modelos ideales para su gestión. La nube es una opción tentadora y es el siguiente paso lógico en el avance tecnológico. Es momento de pensar y tomar decisiones, hay que aprovechar la coyuntura o aceptar el riesgo.

Requisitos y funcionalidades que deben tener las soluciones

El 80% de los encuestados consideran que su solución de gestión de RRHH está adaptada a las necesidades de cada puesto de trabajo y facilita las tareas de cada uno (figura 9).

Figura 9- Adaptación de la solución al puesto de trabajo de cada uno



Base: Total muestra (234 casos).

Hoy en día es fundamental que dicha solución cubra ciertas necesidades. Hemos incluido la puntuación media dada por los encuestados en relación con las siguientes necesidades en las que, como cabía esperar, destacan simplificar la planificación personal, la gestión del talento y aprendizaje, la evaluación del desempeño y objetivos y crear y mantener un entorno laboral ético (figura 10).

Figura 10- Valoración de necesidades a cubrir por la solución

Base: Total muestra (234 casos).

En este mismo sentido, aunque sean consideras necesidades que se deben cubrir para sacarle el máximo rendimiento a la aplicación, en muchas de las aplicaciones implantadas en las empresas no se cubren dichas necesidades. La figura 11 nos muestra que en más del 25% de las empresas no se cubren necesidades que consideraban fundamentales en la gráfica anterior, llegando al 40% para el caso de la gestión del talento y aprendizaje del personal.

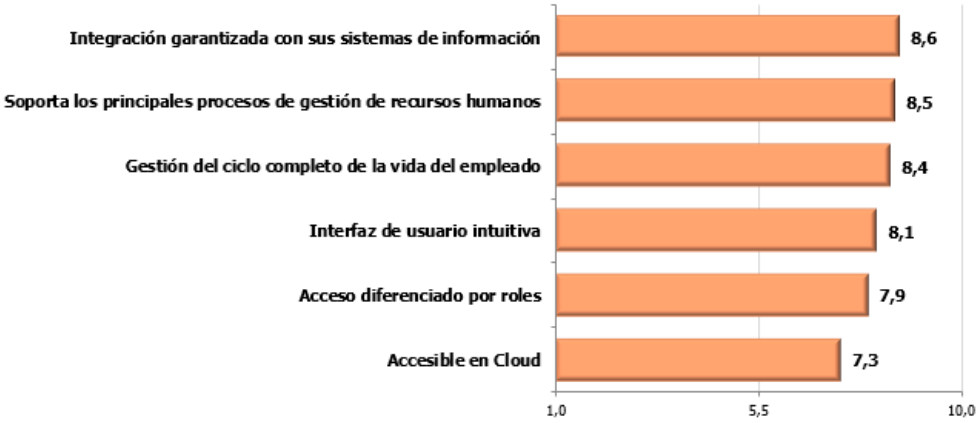
Figura 11- Necesidades cubiertas por las soluciones de su empresa

Base: Total muestra (234 casos).

Además de cubrir necesidades, las herramientas de gestión del capital humano deben proporcionar a sus usuarios ciertos beneficios.

Las organizaciones, a la hora de elegir a su proveedor, valoran mucho que la solución esté integrada con sus sistemas de información, que soporte los principales procesos de gestión de RRHH y que cubra el ciclo completo de la vida del empleado (figura 12).

Figura 12- Beneficios que deben proporcionar las soluciones

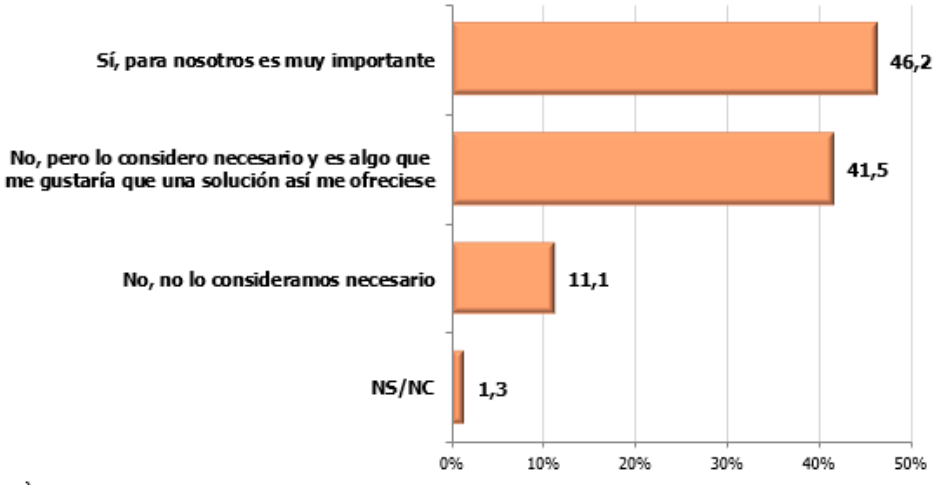


Base: Total muestra (234 casos).

A veces es complicado obtener información útil que pueda ser empleada de manera efectiva. Desarrollar soluciones que faciliten una relación con el empleado más participativa, ágil, flexible y directa que proporcione información de calidad para la toma de decisiones sobre su desarrollo profesional es un elemento diferenciador dentro de la organización.

El 41,5% de los encuestados no disponen en su organización de una solución de gestión de RRHH que les permita valorar la experiencia del empleado, pero lo consideran necesario y les gustaría que su solución se lo ofreciese (figura 13).

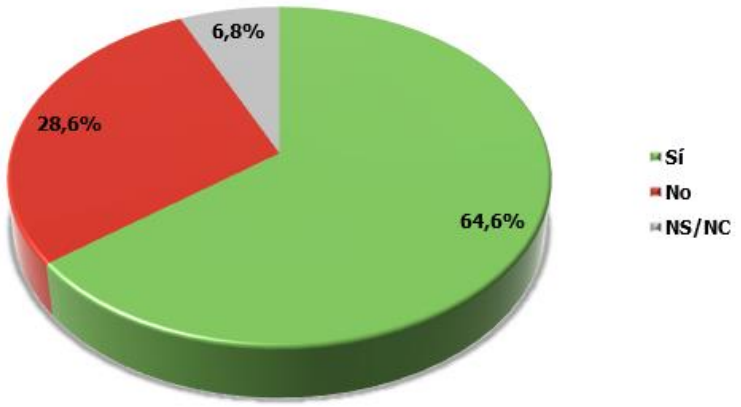
Figura 13- Valoración de la experiencia del empleado



Base: Total muestra (234 casos).

Debido a las nuevas tendencias en el puesto de trabajo y a la movilidad, ofrecer aplicaciones móviles de este tipo de soluciones facilitaría el acceso del empleado desde cualquier punto. El 65% de los encuestados consideran además que una aplicación móvil mejoraría la experiencia del empleado (figura 14).

Figura 14- Mejorar la experiencia contando con app móvil de la solución

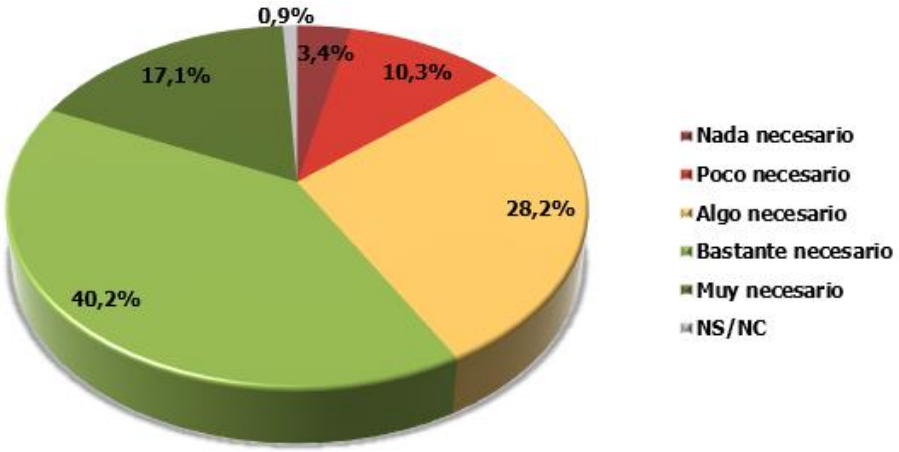


Base: Total muestra (234 casos).

Entre los líderes de las áreas de capital humano se empieza a vislumbrar el enorme potencial evolutivo que significa obtener información de valor e indicadores para la acción a partir de la analítica de datos aplicado a la gestión de las personas dentro de la organización.

Conseguir sacar todo el jugo a la información de manera dinámica y extraer valor del activo de mayor potencial que poseen hoy, como son los datos, será un elemento diferenciador entre las organizaciones. Casi el 60% de los encuestados ven la necesidad de incorporar analítica en estas soluciones para aumentar la eficiencia y los beneficios que pueda ofrecer (figura 15).

Figura 15- Incorporar analítica para aumentar eficiencia y beneficios



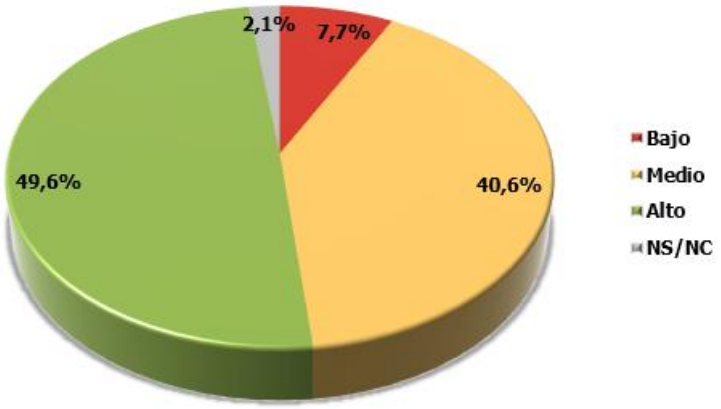
Base: Total muestra (234 casos).

Valoración de proveedores y posible cambio

La satisfacción por parte de los empleados sobre su aplicación de gestión de RRHH es una cuestión clave puesto que se trata de una herramienta imprescindible para el aumento de la productividad y la calidad de los

procesos. Sólo el 50% de los encuestados están bastante satisfechos con su actual solución de gestión de RRHH (figura 16).

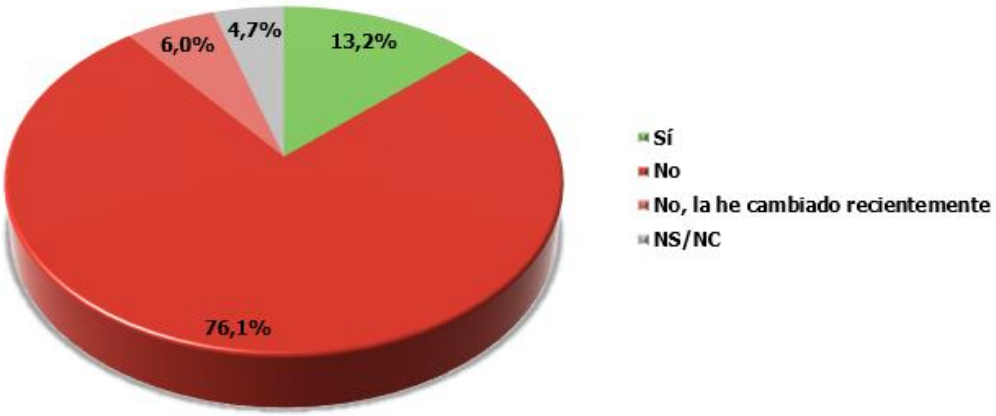
Figura 16- Grado de satisfacción con la solución actual



Base: Total muestra (234 casos).

Pese al grado de insatisfacción con su actual solución, únicamente el 13% de los encuestados tienen pensado cambiar su solución en los próximos meses (figura 17).

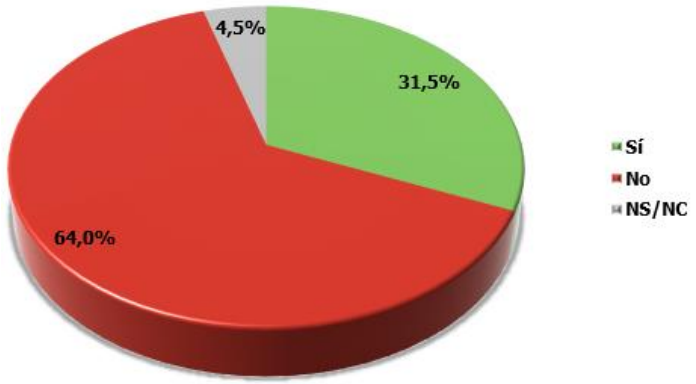
Figura 17- Posibilidad de cambiar de solución en los próximos meses



Base: Total muestra (234 casos).

De entre los encuestados que no piensan cambiar su solución, más del 31% sí que tienen pensado completarla con otras funcionalidades nuevas para así poder sacarle el máximo rendimiento (figura 18).

Figura 18- Intención de completar la solución con otras funcionalidades



Base: No tiene pensado cambiar de solución en los próximos meses (178 casos).

Entendemos que el bajo porcentaje de encuestados que tienen pensado cambiar de solución o añadir funcionalidades nuevas para mejorarla en los próximos meses, pese al descontento que encontramos en relación con su solución actual, se debe, en cierta medida, a la preocupación por parte de las organizaciones acerca de la inestabilidad política que vive nuestro país y que puede afectar a las decisiones de inversión como comentábamos.

Las funcionalidades que las organizaciones se plantean incorporar son, principalmente, la gestión del talento y formación, así como las relativas al portal del empleado (figura 19).

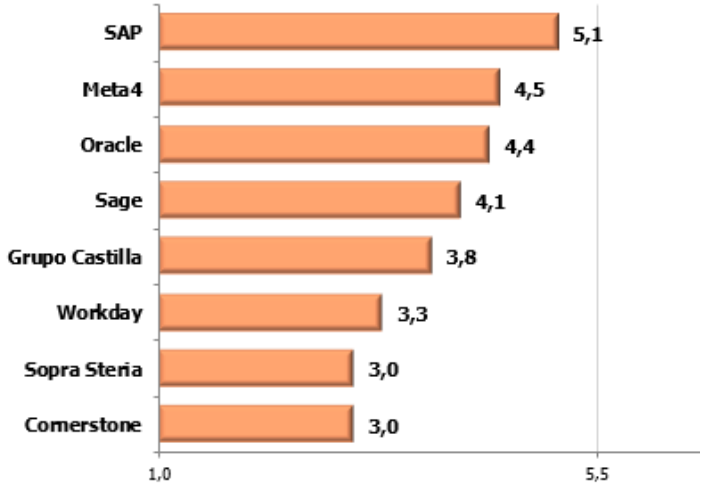
Figura 19- Nuevas funcionalidades a incorporar a la solución

Base: Tiene pensado complementar su solución actual con otras funcionalidades nuevas (56 casos).

De esta forma vuelve a resaltar la preocupación de las organizaciones por atraer talento y formar a sus empleados para mejorar la productividad y la eficiencia.

Al preguntar a los encuestados por las empresas en las que más confiarían a la hora de elegir una nueva solución de gestión de recursos humanos que disponga de todas las funcionalidades y cubra todas sus necesidades para sacarle el máximo rendimiento y beneficio vemos que siguen contando con los proveedores más relevantes del mercado en 2017, SAP, Meta4, Oracle y Sage (figura 20).

Figura 20- Valoración de los proveedores de estas soluciones



Base: Total muestra (234 casos).

Necesitamos un cambio en el papel que desempeña recusos humanos en las organizaciones españolas al enfocarnos al futuro del trabajo. No podemos ignorar las tareas tradicionales del departamento de capital humano, pero éstas debería constituir ahora un pequeño porcentaje e impulsar el cambio en la organización. Debería centrarse en ayudar a la organización a crecer, evolucionar y avanzar siendo parte de la empresa, no porque legalmente tenga que estar allí, sino para contribuir a un crecimiento transformador.

Para ello las organizaciones deberían centrar su estrategia en disponer de soluciones para la gestión de recursos humanos que les permita desarrollar eficientemente cada una de las tareas comentadas en el informe para así poder posicionarse y conseguir mejores resultados tanto interna como externamente.

¿QUÉ OFRECE ORACLE EN ESTE ENTORNO?

Oracle es una empresa líder en soluciones de Recursos Humanos en modo cloud ofreciendo Oracle HCM Cloud que es una solución sencilla y potente que cubre todas las necesidades del cliente de una forma fácil, flexible e innovadora

La digitalización de las compañías está impactando en la función de Recursos Humanos de tres maneras principalmente:

- Cambios en los negocios: las empresas están innovando y creando nuevos modelos de negocio, reinventando la experiencia del cliente, invirtiendo en tecnologías emergentes, y esto significa nuevos empleos para responder a estas necesidades.

- Están cambiando las organizaciones: cada vez más empresas están trabajando en base a proyectos globales, de corta duración, que se mantienen o desechan en función de los resultados que obtengan. Y las personas asignadas a esos proyectos vienen de cualquier área de la compañía. Estas organizaciones líquidas dan más importancia a los conocimientos y capacidades que a los puestos de trabajo definidos formalmente. Y la gestión de todo ello impacta directamente en RR.HH.

- Cambiando la fuerza de trabajo: la fuerza laboral también está cambiando. La tecnología la ha hecho más móvil, global y diversa que nunca.

Para mantenerse al día con el cambio en la fuerza de trabajo, la organización y los modelos de negocio emergentes, Recursos Humanos debe redefinir su papel para ser ese socio estratégico. Para ello deberá:

- Tratar a los empleados como clientes.

- Centrarse en la productividad de la fuerza laboral para impulsar el negocio.

- Evolucionar de ser un centro de coste a un generador de valor.

Oracle es una empresa líder en soluciones de Recursos Humanos en modo cloud ofreciendo Oracle HCM Cloud que es una solución sencilla y potente:

- Es COMPLETA: Oracle HCM cloud gestiona el ciclo de vida completo del empleado, desde su selección, pasando por la incorporación y desarrollo, hasta la finalización de la relación. Incluye funcionalidades diferenciales como *Health & Safety*, *HelpDesk* de RR.HH. nativo y Schedule center para agendar masivamente entrevistas de selección.

- Es PERSONAL: Oracle HCM Cloud, ofrece la mejor experiencia de uso del mercado, en cualquier dispositivo, en cualquier lugar y en cualquier momento.

- Es INNOVADORA: la solución incorpora tecnologías como Inteligencia Artificial (IA) para el encaje de candidatos y puestos, machine learning para las búsquedas, chatbots en el HelpDesk de

RR.HH. y en el portal de empleo, además de análisis predictivo para anticipar lo que está por venir como empleados en riesgo de fuga, probabilidades de aceptación de ofertas por parte de candidatos, o empleados con más garantías de tener una carrera exitosa en la compañía. Con todo ello se garantiza la innovación continua que los clientes buscan en las soluciones cloud.

- Es ADAPTABLE: solución flexible para cumplir con sus prácticas, necesidades y requisitos cambiantes gracias a la plataforma PaaS sobre la que está construida.

En la parte de referencias, Oracle cuenta con más de 5,000 clientes globales de Oracle HCM Cloud. Por otro lado, analistas como Gartner en su último Cuadrante Mágico de agosto de 2018 de soluciones completas HCM Cloud, posiciona a Oracle como líder y la compañía más innovadora. Aparte, en el informe de Gartner de Capacidades Críticas, figura como la solución con más alta valoración y con las mejores puntuaciones en experiencia de uso y Core HR. Además, IDC, en su reciente informe de soluciones SaaS HCM, también sitúa a Oracle como la herramienta mejor valorada. Todo ello confirma que la estrategia de producto y posicionamiento van en la dirección correcta, y que la solución está teniendo una evolución muy positiva en estos últimos años.

IDC SPAIN

Serrano 41, 3ª
28001 Madrid
+34 91 787 21 50
Twitter: @IDCSpain
www.idcspain.com

Mención de propiedad intelectual:

This IDC research document was published as part of an IDC continuous intelligence service, providing written research, analyst interactions, telebriefings, and conferences. Visit www.idc.com to learn more about IDC subscription and consulting services. To view a list of IDC offices worldwide, visit www.idc.com/ offices. Please contact the IDC Hotline at 800.343.4952, ext. 7988 (or +1.508.988.7988) or sales@idc.com for information on applying the price of this document toward the purchase of an IDC service or for information on additional copies or Web rights. Copyright 2017 IDC. Reproduction is forbidden unless authorized. All rights reserved

Acerca de IDC

International Data Corporation (IDC) es el principal proveedor global de inteligencia de mercado, servicios de consulta y acontecimientos para la tecnología de la información, telecomunicaciones y mercados de tecnología de consumo. IDC ayuda a los profesionales de Tecnologías de la Información, ejecutivos de negocio, la comunidad inversionistas toman decisiones basándose en hechos sobre compras de tecnología y la estrategia de negocio. Más de 1100 analistas en IDC proporcionan experiencia global, regional, y local sobre la tecnología y oportunidades de industria y tendencias en más de 110 países por todo el mundo. Durante más de 50 años, IDC ha proporcionado informaciones estratégicas para ayudar a nuestros clientes a alcanzar sus objetivos claves de negocio. IDC es una filial de IDG, líder en los medios de comunicación de tecnología, investigación de mercados y eventos.