

Cezanne Software destaca el papel del Liderazgo y de las TI, para acometer una transformación en la gestión de RRHH

? El fabricante, Cezanne Software, organizó el pasado 22 de Noviembre su primer Webinar, que contó con la colaboración de dos ponentes de prestigio, como Jorge Cagigas, socio de Epicleles y Eugenio de Andrés, socio director de Tatum.

Cezanne Software Ibérica, especialista en el desarrollo y comercialización de software de gestión de recursos humanos (RR.HH.), organizó el pasado 22 de Noviembre, su primer Webinar con el fin de analizar el rol de dos factores claves en el éxito de las empresas: las Personas y la Tecnología, así como la importancia de conjugarlos adecuadamente para garantizar el aprovechamiento del talento disponible en las organizaciones.

Bajo el título “Personas y Tecnología, elementos transformadores de las Organizaciones”, el Webinar contó con la participación de tres ponentes de lujo, como Jorge Cagigas, profesional con una amplia experiencia en la gestión estratégica de los RR.HH. y Socio de Epicleles; Eugenio de Andrés, especialista en la implantación de culturas corporativas y Socio Director de la consultora Tatum y José Manuel Villaseñor, Director General de Cezanne Software Ibérica y uno de los mayores expertos en la aplicación de las nuevas tecnologías a la gestión de los recursos humanos, en España.

Se trató de una iniciativa que despertó el interés de muchos profesionales y en la que las nuevas tecnologías permitieron crear un entorno de cercanía y calidez, a pesar de las distancias.

Jorge Cagigas, primer ponente de la lista, inició su presentación “Los Retos Inmediatos en la Transformación de la Gestión de Personas”, con una famosa frase del experto en management Peter Drucker, aludiendo a la importancia de plantear las preguntas correctas, para alcanzar las respuestas adecuadas.

Cagigas, asimismo, invitó a los asistentes a reflexionar acerca de dos aspectos: la importancia de conectar la gestión de los RR.HH. con la estrategia de cada compañía y la aplicación de métricas para evaluar los avances en los programas de gestión de las personas. “Se trata de métricas que no deben tenerse en cuenta sólo desde un punto de vista financiero, sino que deben buscar y aplicar los valores que den sentido a la gestión de las personas y, al mismo tiempo, aplicarlas en el momento adecuado”, afirmó el ponente.

Asimismo, y como miembro del Comité Ejecutivo de la Asociación Europea de RR.HH., Jorge Cagigas planteó la gestión de los RR.HH. en España en el

contexto del “people management” en las organizaciones de toda Europa. El experto presentó un estudio de este organismo, que dejaba patente los cinco principales retos en la gestión del capital humano: la Gestión del Talento, el Desarrollo del Liderazgo, el Incremento del Compromiso de los Empleados, la Medición del Desempeño de la Fuerza de Trabajo y El Outsourcing de la gestión de RR.HH. en relación con la Tecnología. “Los tres primeros retos encabezan la lista de prioridades en 10 de los 12 países europeos donde se llevó a cabo el estudio, lo que demuestra su relevancia”, explicó Cagigas. “Este estudio también muestra diferencias entre los países, como por ejemplo, el especial interés de los profesionales españoles en la Gestión de la Flexibilidad ligada a una situación diferencial”.

Según los datos proporcionados por el ponente, a pesar de que en los últimos dos años estas prioridades se han mantenido en líneas generales, los retos en la gestión de los RR.HH. también han sufrido cambios. A modo de ejemplo, destaca el creciente interés de las organizaciones en Mejorar el Compromiso de sus Empleados o la adecuada Reestructuración de las Organizaciones, necesaria no sólo en los procesos de reducción de personal, sino también a posteriori, en el dimensionamiento de un nuevo equipo.

En su exposición, Cagigastambién hizo referencia a otra cuestión importante, como es la diferente percepción de la función de RR.HH. entre las personas internas y externas a esta área. “Esta diferencia en la valoración muestra que los responsables de RR.HH. deben trabajar para mejorar, no sólo su actividad, sino también la percepción que se tiene acerca de la misma en el resto de la organización”, afirmó Jorge Cagigas, quien también se refirió a la necesidad de una transformación en el ámbito de la gestión de los RR.HH. en las organizaciones, como algo que “tiene su momento, y exige un riesgo y un sentido de la oportunidad”.

La Web 2.0 y su papel para el desarrollo del talento

Enlazando con el concepto de la Transformación en la gestión de las personas, el segundo ponente de la jornada, Eugenio de Andrés, señaló a la Web 2.0 como una de las principales guías para afrontar este cambio en las organizaciones.

En su ponencia titulada “RH 2.0: Bienvenidos a la Era de la Colaboración”, el experto de Tatum destacó la evolución de la tecnología Web 1.0 a la Web 2.0, que ha supuesto el paso de un “monólogo” a través de las Webs corporativas, a una “conversación”.

Uno de los conceptos más importantes para el aprovechamiento de este nuevo entorno, según el ponente, es huir de la paranoia, “que mata la innovación”. Tal y como comentó Eugenio de Andrés, “El fenómeno de las Redes Sociales, de los blogs y la Web 2.0 en general, significan la muerte del control. Las empresas ya no pueden controlar lo que dicen sus empleados, colaboradores y clientes”. Por ello, resulta necesario que en las organizaciones se creen espacios donde sus empleados se puedan expresar con libertad y donde la empresa participe, cambiando el concepto de control por el de gestión de la conversación y teniendo así el “derecho de réplica”.

En su ponencia, el experto de Tatum apuntó dos conceptos clave en el entorno de la Web 2.0, como son la transparencia de las organizaciones y la coherencia en sus mensajes. Su falta, aseguró, queda patente en este nuevo entorno de una forma instantánea, lo que podría poner en peligro la imagen de la organización.

“La Web 2.0 no es sólo tecnología, aunque sin las TIC este entorno no podría existir. Se trata más bien de un concepto en el que lo esencial son las personas”, afirma Eugenio de Andrés. En opinión de este experto, para desplegar una auténtica estrategia Web 2.0 en el ámbito de los recursos humanos, no basta con dotar a la organización de las herramientas informáticas adecuadas, sino que hace falta cambiar los estilos de liderazgo y gestión de empleados. De este modo, se podrán crear espacios de libre expresión que conviertan a los empleados en los promotores de una organización, y al fenómeno de las Redes Sociales en una ventaja competitiva para la empresa.

En cuanto a las principales aplicaciones de las tecnologías y procedimientos Web 2.0 al ámbito de los recursos humanos, Eugenio de Andrés destacó sus aportaciones en áreas como el reclutamiento y la selección (donde el nuevo fenómeno de las Redes Sociales reduce los costes del proceso y permite llegar a candidatos pasivos); su uso para la creación de la marca de una empresa como empleador, o para la formación, ya que la Web 2.0 fomenta el aprendizaje en Red y la creación de comunidades de conocimiento.

Para concluir, y haciendo un símil con la obra de Jean-Paul Sartre “A puerta cerrada”, el experto de Tatum aseguró: “En el futuro, nuestra vida pasará por la habitación de las Redes Sociales, a la que podemos entrar obligados o por nuestra propia voluntad. Nos encontramos en un terreno inexplorado donde no hay normas, pero sí existen muy buenas oportunidades para innovar”.

Personas y tecnologías como protagonistas del cambio

En el último bloque de la jornada, José Manuel Villaseñor, Director General de Cezanne Software Ibérica, destacó la paradoja que existe entre los vertiginosos cambios producidos en el seno de las organizaciones y en el ámbito de las nuevas tecnologías, y por otro lado, el “inmovilismo” natural de las personas que necesitan un período de adaptación en su transformación.

En su ponencia “La Tecnología y las Personas, Protagonistas del Cambio”, este experto en el mundo de las nuevas tecnologías, señaló a las TIC como un acelerador del cambio, “por ello, debemos trabajar para que dichas tecnologías puedan utilizarse y compartirse por todos de una forma adecuada y acorde a los fines estratégicos de cada organización”.

José Manuel Villaseñor resaltó la importancia de las nuevas tecnologías para abordar una transformación profunda en el seno de las organizaciones y en su gestión de los RR.HH., destacando su papel fundamental para la seguridad y coherencia de la información, y para que los datos empresariales sean accesibles en cualquier momento y desde cualquier lugar. Todo ello permite

extender el alcance de las organizaciones para unificar los criterios de trabajo, gestionar entornos de conocimiento colaborativos, impulsar el aprendizaje y, por último, para facilitar la flexibilidad horaria y la conciliación, factor que preocupa especialmente a las organizaciones españolas. “Las TIC, en este sentido, ofrecen hoy un apoyo fundamental para el avance en materia de gestión de RR.HH., para mejorar el liderazgo y la gestión del talento”, aseguró.

Villaseñor, sin embargo, puntualizó que no se trata de utilizar las TIC per se, sino de estudiar bien a cada organización con el fin de descubrir el cambio tecnológico que necesita, “sin olvidar que las TIC que despleguemos hoy, deben ayudarnos a gestionar no sólo el presente, sino también el futuro”. En este sentido, el máximo responsable de Cezanne Software Ibérica abogó por unas tecnologías de gestión cercanas, competitivas y adaptadas a cada organización, que permitan al departamento de RR.HH. ser partícipe del cambio.

En definitiva, el Webinar resultó ser un evento gratificante y fructífero, tanto para los asistentes virtuales, como para los ponentes. El mismo sienta un precedente en las iniciativas de Cezanne Software Ibérica, como una experiencia que, seguro, se repetirá en el futuro.

Todos aquellos interesados, que no pudieron asistir al seminario on-line, pueden acceder a la videograbación del evento, a través del registro en el siguiente enlace: <http://www.cezannesw.com/es/webinars/>.

Acerca de Cezanne Software

Cezanne Software es el proveedor líder en el desarrollo de software de gestión de recursos humanos (RR.HH.) con su solución Cezanne On Demand en modalidad de comercialización SaaS (Software as a Service). Ayuda a las organizaciones a mejorar el desarrollo de sus competencias, la gestión y evaluación del desempeño, la dirección por objetivos (DPO), el sistema de compensación incluyendo la revisión salarial, el plan de carrera y, en general la gestión del talento. Con muchos años de experiencia en el desarrollo de herramientas tecnológicas para mejorar y dinamizar los procesos internos relacionados con el capital humano, Cezanne Software cuenta en la actualidad con más de 650 clientes en todo el mundo. Un ejemplo de ello son Advertor, Almirall, Atento, Banesco, Boehringer Ingelheim, Borsa Italiana, British American Tobacco, British Telecom, Carrefour, CAF, Coremain, EDP, HC Energía, Ibercaja, Illy, Intercontinental Hotels Group, Invercaixa, Jose de Mello, Grupo Balzola, Luxotica, NEC, Nextel, RAI, Sacyr Vallehermoso, Securitas Direct, UCI, Unicoop y Vodafone. La organización tiene además una amplia red de distribución y partners presentes en Europa, Estados Unidos, América Latina, Asia y Australia.

Las soluciones de Cezanne Software facilitan la alineación de las iniciativas de los departamentos de recursos humanos con los objetivos globales de las organizaciones que las implantan. Sus productos incluyen aplicaciones para la gestión del rendimiento del empleado, planes de sucesión y carreras, formación y desarrollo, gestión de las personas, selección, gestión de vacaciones, ausencias y presencias, análisis salarial, planificación retributiva, revisión

salarial, encuestas y diseño de organigramas. Para más información:
www.cezannesw.com/es
