

El mundo digital como apoyo para la gestión de RRHH

Altamira

A cargo de: **John Martelli**

Quién es Altamira

Es una empresa italiana que produce una suite de software para la gestión de Recursos Humanos:

- búsqueda y selección
- gestión de los empleados
- formación
- evaluación del personal
- control de asistencia
- aprobación de ausencias



Consideraciones generales

Las cosas claras y el chocolate espeso

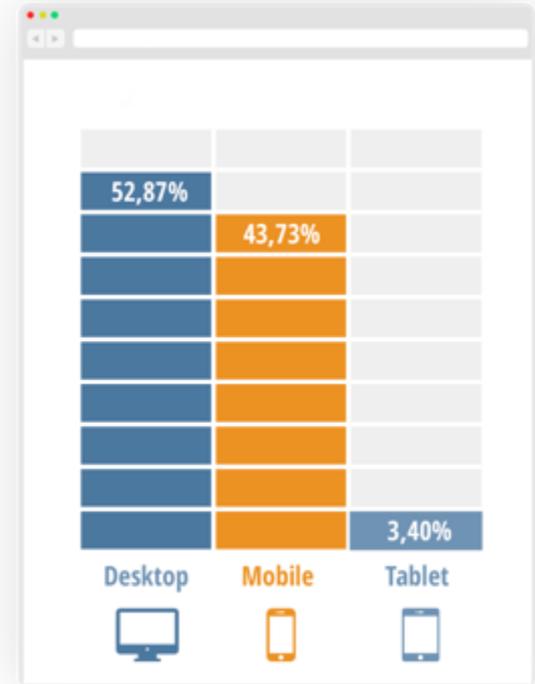
- Definir los objetivos del proceso de transformación de RRHH
- Involucrar al departamento IT en la decisión
- Realizar un benchmark detallado de los proveedores



Recruiting

El punto de partida es el portal de empleo

- Primer punto de contacto y herramienta de employer branding
- Debe estar optimizado para móviles
- El formulario de candidatura es la puerta de entrada, solicita poca información



Las métricas. La luz al final del túnel

El análisis de los datos almacenados por el software de reclutamiento puede guiar la actividad de búsqueda y selección. Estas son las más utilizadas:

- Time to hire
- Fuente de los CV
- Segmentación de la base de datos



Ficha del empleado

El gran engaño de la hoja de Excel

¿Cuánto vale el tiempo del departamento de RRHH?

El uso de hojas de cálculo de Excel para gestionar a los empleados es una pérdida de tiempo y dinero.

Con un software de RRHH:

- Ficha del empleado
- Mejor calidad de la información para RRHH, gerentes y empleados
- Organigramas dinámicos



Formación

No subestimemos los beneficios de la digitalización en la formación:

- Mapa completo de las actividades de formación en la empresa
- Cumplimiento de la legislación en materia
- Reducción de costes y aumento de la eficiencia mediante la formación online



Gestión del rendimiento

1. Cerrar el círculo

El proceso de evaluación debe tener un seguimiento claro y concreto si queremos que los empleados participen.

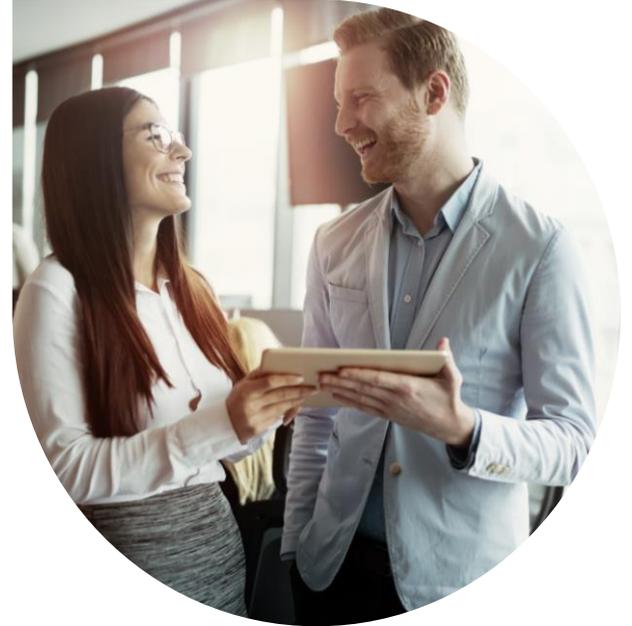
Según los resultados del Observatorio de la Gestión del Rendimiento en Italia, el 38,7 % de los trabajadores se queja de la falta de un plan de mejora tras la evaluación.

Cómo realizar el seguimiento:

- Acciones para el desarrollo
- Primas
- Trayectorias profesionales, revisiones salariales, etc.

2. Less is more

- Evitar proyectos faraónicos, a menudo condenados al fracaso
- No sobrecargar el trabajo de los gerentes y empleados, que siempre están muy ocupados



3. Recurrir a una consultoría

A menudo, el departamento interno de RRHH no tiene las habilidades específicas necesarias para definir un proceso de evaluación eficaz e identificar correctamente las habilidades.



Asistencia y ausencias

Si quieres ser bien servido, sítvete a ti mismo

La opción autoservicio:

- Transfiere la tarea de resolver las anomalías a las partes interesadas
- Reduce la carga de trabajo a la administración
- Da a los empleados autonomía a la hora de fichar, solicitar ausencias y aprobar horas extras



Conclusiones

Un proyecto de transformación de RRHH tiene éxito cuando se centra en las necesidades de las personas:

- Mima a los candidatos con el employer branding
- Proporciona autonomía con el autoservicio en los procesos administrativos
- Garantiza el desarrollo de recursos en las evaluaciones
- Ordena la información

