



Softland HCM

Software de Recursos Humanos

Software de Gestión del Talento

Según un estudio de ADP Research Institute basado en una encuesta a más de 19.000 trabajadores de 19 países, confirma que el compromiso de los empleados es directamente proporcional de cómo se sienten parte de un equipo. Este dato, en el contexto actual que vivimos como sociedad, nos indica que el talento es más importante que nunca.

Para que un trabajo cobre vida, es necesario que los colaboradores se identifiquen con el propósito y la misión de la empresa, y para ello, un software especializado en la gestión de personas te permitirá conectar con el personal, no solo por sus tareas asignadas sino también por sus emociones y situaciones particulares.

Citrix indicó que, en 2020, el 50% de los empleados en todo el mundo serán móviles y trabajarán de forma remota y flexible. Arroja una importante realidad para que las organizaciones que quieran aumentar su competitividad se acompañen de tecnología y herramientas flexibles que empoderen a sus colaboradores y les permita obtener una ventaja diferencial frente a otras empresas de su sector o nicho.

El capital humano evoluciona y los líderes de las empresas saben que el talento debe gestionarse con una visión global, posicionando una marca sólida, su reputación y con valores corporativos para atraer y fidelizar un excelente talento.

Orienta a tus colaboradores y aumenta la productividad de la fuerza laboral

La gestión del talento propone el reto de que las personas se sientan y actúen como socias de la organización, como si fueran emprendedores o empresarios, participen activamente en un

proceso de desarrollo continuo a nivel personal y profesional; y sean los protagonistas e impulsores del cambio y la mejora continua.

Para concretarlo, Softland HCM propone la administración del Recurso Humano de forma interactiva con los procesos clave en la estrategia de personas. Permite contar con una cultura de aprendizaje, desarrollo y crecimiento.

Ahora podrás integrar la formación, planificar su compensación y práctica salarial, realizar las evaluaciones de desempeño respectivas y concretar los planes de sucesión y desarrollo. Este se convierte en un aliado fundamental para integrar holísticamente al recurso más valioso de las compañías y un driver de negocio: las personas.

Integrar esta herramienta a tu organización te permitirá:

- Capacitar a las personas para desarrollar o adquirir las competencias y habilidades necesarias, acorde a su plan de negocio.
- Dar feedback (retroalimentación) y fidelizar a los empleados deseables.
- Establecer políticas económicas.
- Emprender programas de felicidad.
- Identificar a las personas clave de organización y construir un plan de sucesión acorde a los riesgos de puesto vs persona.

- Diseñar metodologías para la integración de las diferentes generaciones.
- Motivar a los colaboradores para que estos adquieran un compromiso con la empresa y se involucren en ella.
- Ayudar a los empleados a crecer y desarrollar su carrera profesional.
- Employer Branding.
- Programas para incrementar el orgullo de pertenencia.

¡Gestiona tu fuerza laboral con la potencia de Softland HCM!

Funcionalidades:

Aprendizaje & Formación

LinkedIn en su encuesta ¿Cómo y por qué los trabajadores cambian de empleo? reveló que el 45% de los colaboradores abandonaron sus trabajos al estar preocupados por la falta de capacitación y oportunidades para progresar dentro de la compañía.

Según PWC más del 35% de los Millennials buscan ser contratados por empresas que los capaciten y desarrollen. Las empresas que invierten en capacitación obtienen 24% más ganancias que aquellas que no lo hacen.

Softland HCM propone una herramienta que facilita crear planes de Aprendizaje & Formación para agregar valor a tu fuerza laboral. Además, te permite:

- Detectar necesidades formativas
- Contar con una plataforma de E-Learning:
 - Definir planes de formación por colaborador o departamento
 - Cargar contenido como documentación y videos
 - Definir y ejecutar exámenes
 - Controlar el avance según los módulos de formación
 - Evaluar o examinar
- Establecer y dar seguimiento a los indicadores de capacitación del personal
- Obtener un histórico de cursos o plan formativo
- Asignar profesores por curso para su gestión
- Definir los tiempos para ejecutar exámenes, así como los intentos mínimos para superar los módulos
- Diseñar los módulos y el catálogo de cursos
- Desarrollar los presupuestos para el plan formativo del personal y velar por su correcta ejecución
- Corrección de exámenes en la misma plataforma
- Contar con un catálogo de proveedores que garanticen los planes formativos en la organización

Evaluación de Desempeño

La intención de evaluar al personal es perfeccionar el desarrollo integral de la persona por medio de planes de acción, pulir su perfil y encaminar su carrera profesional. Lejos de dar una retroalimentación negativa, las organizaciones deben evaluar a sus colaboradores con herramientas que garanticen procesos reales, imparciales y que aporten a la mejora continua.

Está demostrado que el 80% de las situaciones complejas que se presentan en una organización, se pueden detectar a tiempo siempre y cuando se haga un monitoreo regular de los procesos y actividades que en ella se realizan. Por lo que la evaluación de desempeño es nuclear para detectar estas inconsistencias.

Contar con un software que te permita concretar evaluaciones de desempeño directas, inversas o bidireccionales te permite crear una organización con alta orientación a los resultados o metas organizacionales, podrás asegurar que todas las personas entienden y se comprometen con lo que se espera de ellas. Desplegar el plan de empresa por las áreas y responsabilidades que definas.

Otro de los beneficios a la hora de implementar este tipo de procesos, es aumentar la motivación y la productividad de los trabajadores, el desarrollo integral de la persona pues conoce sus áreas de mejora y contribuye con la comunicación efectiva de las empresas.

La Evaluación de Desempeño de Softland HCM garantiza:

- Configurar el proceso de evaluación de desempeño por objetivos cualitativos, cuantitativos y competenciales.
- Realizar evaluaciones directa, inversa y bidireccional
- Evaluaciones 180°, 270° y 360°
- Definir objetivos individuales, organizacionales, por competencias, comportamientos, funciones y por unidad de negocio
- Establecer plantillas de evaluaciones con la posibilidad de usarlas en cualquier momento o periodo
- Realizar ponderaciones por tipo de objetivo y nivel de puesto
- Gestionar los cálculos configurables para los resultados finales de las evaluaciones
- Preevaluación y autoevaluación para sensibilizar al personal y preparar el proceso
- Registrar en el software la aceptación de objetivos por parte del colaborador y los seguimientos
- Concretar seguimientos mensuales, trimestrales, semestrales o según el interés de la compañía
- Realizar comentarios por objetivo en cada evaluación, públicos o privados
- Asignar participantes según el proceso
- Definir la campana de Gauss que sirve para calibrar los resultados de las evaluaciones
- Crear la plantilla para comunicados de evaluación con la posibilidad de definir los mensajes que se quieren automatizar

- Extraer el informe de resultados para el evaluado y el evaluador
- Realizar el informe del proceso de evaluación con múltiples filtros como fecha, cantidad de participantes, porcentaje de cumplimiento, etc.

Sucesión & Desarrollo

Las áreas de Recursos Humanos deben contar con mapas de talento que les permita identificar a los colaboradores con potencial para desarrollar su carrera profesional dentro de la organización. Esto garantiza la transmisión del aprendizaje, experiencias y habilidades de las personas que pueden llegar a ocupar cargos con mayor responsabilidad, pero también, brinda a los colaboradores una razón más de estabilidad y compromiso.

Para Deloitte, el plan de sucesión busca la permanencia, el crecimiento y la continuidad de la empresa a través del tiempo, previniendo alterar el equilibrio y la marcha habitual del negocio.

Global Family Business Index, indicó que las 10 primeras empresas familiares del ranking, entre ellas Walmart, Porsh y Cargill Industries, se caracterizan por haber definido un exigente plan de sucesión. Por su parte Managing the family business in the UK, indicó que solamente el 24% de las empresas sobreviven a la segunda generación y solo el 14% a la tercera, dejando claro su poca trascendencia debido a la falta de planificar y preparar a sus sucesores.

El plan de sucesión es parte de un buen gobierno corporativo e introduce múltiples beneficios como fidelizar al talento, reducir costes y tiempo en búsqueda de profesionales para puestos clave, promueve la promoción interna, enfrenta pérdidas repentinas de empleados con grandes responsabilidades y satisfacer las aspiraciones profesionales de las personas.

Esta funcionalidad de Softland HCM te ofrece:

- Construcción del plan de sucesión
- Definición de puestos críticos
- Matriz de riesgo de puesto versus riesgo de la persona
- Identificación temprana de talento para la sucesión y el desarrollo
- Creación de programas para directivos o jóvenes talentos
- Planes de acción por persona y puesto
- Evaluación directa de los candidatos por medio de una matriz de talento (metodología Nine Box) que grafica el potencial y desempeño de un empleado
- Mapa y evaluación de talento

Gestión del compromiso | Encuestas

A medida en que las organizaciones crecen es importante analizar los factores del éxito y posibles riesgos que pueden afrontar. Para determinarlo, es esencial escuchar a las personas que conforman tu empresa para construir conjuntamente, con ellos, una sólida cultura organizacional.

Gestionar el compromiso de tus colaboradores te permitirá conocer sus intereses, lo que piensan de la compañía, sus sentimientos en relación con su puesto, el ambiente, las condiciones salariales y sus expectativas a futuro. Determinar los puntos clave dentro del viaje del empleado.

Diferentes expertos en Capital Humano coinciden en que las encuestas y el feedback son una perfecta herramienta interna para mejorar las flaquezas de la empresa y unir a los colaboradores, managers y a la dirección, hacia una misma dirección.

Dentro de la gestión de talento que propone HCM, podrás:

- Confeccionar encuestas de felicidad, clima, panel caliente, experiencia, etc
- Definir promotores en la organización
- Realizar encuestas internas, privadas y públicas
- Gestionar y extraer el informe de resultados

Compensación & Beneficios

Establecer una relación entre los costos laborales y la productividad del colaborador se hace cada vez más necesario en las organizaciones que apuestan por estimular a su personal, mejorar los resultados de la empresa, aumentar la calidad laboral y mantener el buen desempeño.

El paquete de beneficios en los colaboradores podría ser un factor determinante para retener personal y lograr las metas organizacionales. Softland HCM, acompañará tus planes para establecer el beneficio económico y la retribución a la labor de los empleados con las siguientes funcionalidades:

- Definición de bandas salariales por familia o nivel
- Asignación de tipos de cálculos en bandas salariales
- Mapa de puestos
- Indicadores como:
 - Equidad salarial por puesto y por nivel
 - Nubes de puntos
 - Cuartiles