

# Recursos Humanos 2.0: la gestión por métricas

El entorno actual obliga a nuevos planteamientos respecto a la gestión de los RRHH. Es, precisamente, ahora cuando es más importante que nunca gestionar adecuadamente los RRHH para poder retener el talento y aumentar la productividad. Todo ello, reduciendo costes. Adicionalmente las nuevas herramientas tecnológicas y la evolución de los mercados en los que nos movemos obligan las organizaciones a ser flexibles y desarrollar una gran capacidad de reacción y adaptación. Por todo ello, las áreas de RRHH son cada vez más estratégicas en el desarrollo de la organización por la sencilla razón que gestionan el activo más importante de las mismas: sus empleados. Las nuevas políticas de gestión se basan en modelos participativos que fomentan el compromiso y la motivación. Hablamos de modelos para mejorar la productividad donde prevalece la transparencia como medio para crear confianza.

En este nuevo entorno, según Joan Pons, CEO de **Workmeter**, "el *software* de gestión de Recursos Humanos debe sostener la comunicación y la participación entre trabajadores y empresa. Debe crear, difundir y compartir conocimiento. Estas nuevas herramientas de apoyo a la gestión de los RRHH deben proporcionar información específica y fiable que permita coordinar los esfuerzos, crear flujos de actividad y medir rendimientos". Otro factor para garantizar el éxito de implantación de nuevas herramientas de gestión del factor humano es hacer prevalecer la objetividad sobre la subjetividad. Por ello y, partiendo de la premisa de

todo lo que se puede medir se puede mejorar, vemos que aparece en el mercado un abanico de sistemas de gestión por métricas que recolectan la información y ofrecen a los empleados y a las compañías datos objetivos sobre actividad, esfuerzo, concentración, fragmentación, etc. La medición es importante para que empresas y empleados tengan una fotografía de lo que están haciendo. A partir de allí, se podrán plantear los procesos de cambios y mejora y, posteriormente, podrán medir los logros conseguidos. La información objetiva se convierte en base para una toma de decisión consensuada y más eficaz. Permite potenciar la comunicación interna en la organización e incrementar la satisfacción de los empleados, creando consciencia de su propia aportación a los objetivos del negocio. Estos nuevos modelos de gestión de los RRHH no sólo se adaptan a las necesidades actuales de las empresas marcadas por un entorno nuevo y variable sino que desembocan en claros aumentos de la productividad.

