

Las 10 conclusiones principales sobre el mercado de soluciones integrales de Gestión del Talento (Talent Management o TM)



- El informe "Talent Management Systems: 2010" de Bersin ha sido elaborado a partir de las respuestas de 460 directivos y mandos de empresas, tanto en USA como en el resto del mundo, así como entrevistas en profundidad a 40 Directores de Recursos Humanos y a 24 proveedores relevantes de este mercado, con el objetivo de identificar a los líderes así como las tendencias principales en el uso de "suites" integradas para la Gestión del Talento en las organizaciones.
- Las 10 principales conclusiones de dicho estudio se resumen a continuación.

Tamaño del mercado

- Volumen estimado de \$2.200 millones en 2009, con un crecimiento anual aproximado del 15% para 2010.
- El sector de mayor crecimiento corresponde a los módulos de Gestión del Desempeño, con una estimación del 22% para 2010.

1. El software de Gestión del Talento (TMS) es ya considerado un segmento relevante y clave dentro del software para la Gestión del Capital Humano (HCM).

Organizaciones de distintos tamaños y sectores están ya utilizando este tipo de software para gestionar sus procesos de adquisición del talento, reclutamiento, planes de sucesión, gestión del desempeño, formación y gestión de las políticas de compensación.

2. La mayoría de empresas es consciente de la importancia de definir una estrategia de sistemas para la TM.

Incapaces de responder a la necesidad de identificar personas con determinadas competencias clave o de saber cómo identificar el talento en sus organizaciones, más del 75% de las empresas encuestadas ya están definiendo cómo y cuándo van a integrar sus sistemas actuales de gestión de Recursos Humanos o implementar nuevos sistemas que incluyan soluciones para la TM.

3. Después de 3 años de evolución de este mercado, las empresas comienzan a decantarse por "suites" integradas para la TM.

Casi un 17% de los clientes con algún software de Gestión del Talento disponen de una solución integrada, y el 34% quieren una solución de un único proveedor.

4. Pocas empresas abordan la implementación de TM como un único gran proyecto.

Mientras un 56% de las organizaciones adquieren varios módulos de una suite integrada para abordar necesidades concretas, dejando para el futuro su posterior ampliación, menos de un 10% adquieren la suite completa para implantarla en un único proyecto.

Las 10 conclusiones principales sobre el mercado de soluciones integrales de Gestión del Talento (TM)



5. Los clientes buscan tanto funcionalidad avanzada en los distintos módulos como la capacidad de integración de los módulos en una suite completa avanzada.

Muchos de los proveedores analizados disponen de una suite amplia, pero sólo con algunos de los módulos con funcionalidades avanzadas. Antes, estos módulos constituían la solución básica que adquiría la mayoría de los clientes. Pero cada vez más, los clientes ya no se conforman con una solución parcial potente, y están demandando que la suite completa proporcione la funcionalidad que necesitan.

6. Los proveedores de ERP están perdiendo cuota frente a los proveedores de soluciones de TMS.

Un 67% de las empresas evaluaron la solución de Gestión del Talento de su ERP. Tan sólo un 19% la eligió. La clave reside en que, si bien las nuevas versiones de ERP disponen de avanzadas suites de Gestión del Talento, pocos clientes disponen de una versión lo suficientemente actualizada de su ERP como para incorporar fácilmente sus módulos de Gestión del Talento.

7. Los proveedores más avanzados en sus soluciones están incorporando funcionalidades de "software social" para la Gestión del Talento .

Las herramientas de software social presentan un enorme potencial para apoyar la forma en que los empleados colaboran, comparten conocimiento y desarrollan sus redes de contactos. Por ello, algunos proveedores (incluyendo Taleo, Cornerstone OnDemand, SuccessFactors, Learn.com, Plateau y Saba) ya han introducido funciones avanzadas de conversación, contenidos, conexiones y colaboración (ver las 4 C's en el software social [aquí](#)).

8. Aunque es todavía un mercado muy competitivo y fragmentado, los verdaderos líderes están ya empezando a emerger.

Hay más de 30 proveedores de suites integradas de Gestión del Talento. En términos de ingresos en sistemas para la Gestión del Talento y número de clientes, SuccessFactors, Taleo, Halogen y Oracle son los líderes.

9. El modelo SaaS es el mayoritariamente elegido (y preferido) por los clientes.

Esto está suponiendo una gran rapidez en el desarrollo de nuevas versiones y en la incorporación de nuevas funciones avanzadas a los clientes que adoptan este tipo de servicio para apoyar sus sistemas de TM.

No todos los proveedores ofrecen soluciones competitivas para esta modalidad de servicio, y las capacidades para la configuración de reglas de negocio, organización, prácticas, e incluso a nivel más detallado, plantillas y formatos, permisos, acceso a datos, notificaciones, etc... constituyen un elemento clave de diferenciación.

10. Los clientes tienen aún que ser conscientes de los retos que tienen que afrontar al implementar perfiles de talento.

Se trata de una característica básica de una solución integrada de Gestión del Talento. Muchas iniciativas en la creación de perfiles de talento se han visto obstaculizadas por temas relativos a la seguridad y visibilidad de los datos

Situación actual del mercado de TMS y próxima generación.



EL PROBLEMA DE LOS PERFILES DE TALENTO:

1. Ausencia de datos coherentes y de calidad debido a la inmadurez y falta de integración de los procesos de RR.HH.
2. Muchas de las soluciones que existen **no facilitan la actualización de los datos** de los perfiles, que en unos casos son mantenidos a través de procesos de sistema, y otras veces, pueden ser editados por empleados y mandos, pero sin incluir la posibilidad de crear flujos de aprobación para determinados datos.
3. La mayoría de soluciones de Gestión del Talento no ofrecen vistas del perfil basadas en "roles" (tutor, coach o planificador de talento), sino tan sólo dos vistas del perfil de talento: pública y del administrador.
4. Adicionalmente, aunque algunos proveedores ofrecen varias vistas de administrador de perfiles de talento, no siempre incluyen funcionalidades para controlar el acceso a determinadas secciones o campos de estos perfiles, en función de, por ejemplo, audiencias, nivel organizativo, etc...

LA SIGUIENTE GENERACIÓN DE SOLUCIONES DE TM: PLATAFORMAS PREDICTIVAS

- La evolución de este tipo de soluciones tratará de dar respuesta a cuestiones como ¿cuáles son los puestos que generan más valor? ¿qué hace que una persona tenga un rendimiento excepcional? ¿cuál sería la manera más eficiente de asignar el bonus? ¿qué personas pueden acometer un proyecto estratégico? ¿quiénes están preparados para asumir tareas de liderazgo? ¿están nuestras políticas de reclutamiento y selección captando futuros líderes?

Vendor**	Solution Provider Overall Performance Rating***	Solution Provider Completeness of Vision for Integrated Talent Management
Authoria	★★★★½	★★★★½
Beeline	★★★	★★★
Cornerstone OnDemand	★★★★½	★★★★¾
Halogen Software	★★★★½	★★★★¼
HRsmart	★★★★¼	★★★★½
Kenexa	★★★★¼	★★★★½
Lawson	★★★★¼	★★★★
Learn.com	★★★	★★★★¾
Meta4	★★★	★★★★
EBS/Oracle	★★★	★★★★¾
PeopleSoft/Oracle	★★★★¼	★★★★¾
Plateau	★★★★½	★★★★½
Saba	★★★★¼	★★★★¾
Salary.com	★★★★½	★★★★
SAP	★★★★¼	★★★★¾
SilkRoad	★★★★½	★★★★¾
SuccessFactors	★★★★¾	★★★★¾
Workday	★★★★½	★★★★¾
SuccessFactors	★★★★¾	★★★★½
Workday	★★★★½	★★★★½
Taleo	★★★★½	★★★★
Technomedia	★★★★½	★★★★½
TEDS	★★★★¼	★★★
Watson Wyatt	★★★	★★★★¾
Workstream	★★★	★★★★½

Source: Bersin & Associates, 2009.