



Solutions insight

Inspirando  
la gestión del talento



A qué nos dedicamos

# Tecnología intuitiva fácil de usar

Lumesse es la única empresa global que crea soluciones para la gestión del talento que funcionan a nivel local. Nuestra misión es ayudar a clientes de todo el mundo a implementar iniciativas exitosas de gestión del talento a nivel local, que identifiquen, motiven y contribuyan al desarrollo de las personas adecuadas, en el lugar idóneo, en el momento apropiado.

Nuestro origen multicultural y presencia en diferentes partes del mundo ponen de manifiesto que sabemos crear software para la gestión del talento que se ajusta al modo de trabajar de nuestros clientes, adaptándose a personas y a equipos, porque no hay dos personas, organizaciones ni culturas iguales. Vemos las diferencias como puntos fuertes, no como obstáculos.

Nuestra pasión radica en crear tecnología intuitiva, fácil de usar, que permita conseguir fantásticos resultados e incentivar a las personas en sus carreras profesionales. Comercializamos soluciones integrales para la gestión del talento en modo SaaS (Software como un servicio) desde centros de datos seguros en todo el mundo.

Nuestras soluciones incluyen captación del talento, incorporación, gestión del desempeño, planes de sucesión, gestión de la compensación, gestión de la formación y desarrollo y analíticas de RR. HH. Analistas como Gartner y Bersin & Associates clasifican a nuestras soluciones entre las mejores del sector.

**Disponer de una tecnología avanzada es importante, pero las personas son las que marcan la diferencia.**

Gracias a nuestro origen multicultural y presencia en todo el mundo sabemos que incluso países vecinos pueden llegar a ser muy diferentes. Por este motivo, ponemos a su disposición equipos expertos en todo el mundo, en su lugar de trabajo, que hablan su idioma y comprenden su cultura y sus prácticas empresariales.



# Inspirando la gestión del talento

En Lumesse sólo concebimos una manera de hacer las cosas. Su manera.

Lumesse ha creado la Solución de Captación y Gestión del Talento más completa y funcional del mercado, con productos intuitivos y robustos, fáciles de usar. Disponible en más de 30 idiomas, nuestras soluciones son modulares y se integran, permitiendo construir un proceso de talento que funciona de la forma que Usted quiera que funcione.

## Atracción y Fuentes de Candidatos — Encuentre y contrate sólo a los mejores

- **Una excepcional experiencia del candidato:** Cree una experiencia personalizada que deje una impresión positiva y duradera en el candidato. Su sitio Web con ofertas de empleo puede diseñarse de tal manera que atraiga una audiencia masiva o a grupos especializados de candidatos.
- **Marketing multicanal:** Adapte su estrategia de comunicación para cada canal de reclutamiento, incluyendo a redes sociales, marketing digital, portales de empleo y publicidad tradicional en publicaciones, que fomenta el interés entre aquellas fuentes menos directas, como recomendaciones y ferias de empleo.
- **Centre sus recursos donde realmente importa:** Cree fácilmente una biblioteca de plantillas personalizadas para comunicaciones entre candidatos y publique ofertas de trabajo en canales externos de una manera sencilla. Al agilizar sus comunicaciones, podrá invertir su valioso tiempo en lo que más le importa.
- **Mejores resultados:** Supervise los resultados de todas sus actividades de atracción de candidatos, para que sea posible refinar los mensajes o cambiar las fuentes de publicación para lograr un mayor impacto y atraer a los mejores candidatos.

## Filtrado y Selección — Ahorre tiempo y mejore la calidad de los candidatos

- **Las primeras impresiones son las que cuentan:** Ofrezca objetividad, rapidez y transparencia a sus procesos de reclutamiento, mejorando la experiencia del candidato y reduciendo las posibilidades de que haya contraofertas.
- **Calidad, no cantidad:** Los departamentos de RR. HH. y los gerentes de línea pueden reducir el tiempo que invierten en las entrevistas, identificando y contactando rápidamente a aquellos candidatos que cumplen o superan los criterios de contratación predefinidos.
- **Estrecha colaboración:** Todos los interesados colaboran estrechamente a través de una única plataforma, por ello, el tiempo para la realización de las entrevistas puede reservarse fácilmente y los formularios de feedback están visibles para todos.
- **Refuerce su red de candidatos:** Asegúrese de que los buenos candidatos, que quizás no sean los más apropiados para un puesto en concreto, sean tenidos en cuenta para posibles vacantes futuras.
- **Centre esfuerzos:** Reduzca al máximo las tareas administrativas asociadas con la gestión de las respuestas, el control de la diversidad, la gestión de las entrevistas y la evaluación; invierta ese tiempo para centrarse en lo que realmente importa, pasar tiempo con los mejores candidatos.

## Incorporación — Algo excepcional... desde el principio

- **Un enfoque conjunto:** Coordinar ofertas de empleo, contratos y actividades de incorporación, en un entorno on-line seguro, con lo que se minimizan los posibles errores y se reducen las tareas administrativas.
- **Integración total:** El envío de recordatorios automatizados que permiten realizar un seguimiento de todas sus tareas e integración con los sistemas de ERP, Recursos Humanos o nóminas, garantizan un proceso fluido, de principio a fin.
- **Cumplimiento legislativo:** asegúrese de que cumple con la cada vez más compleja legislación sobre igualdad de oportunidades y protección de datos.
- **Por dónde empezar:** cree un portal on-line de la compañía para los nuevos empleados, con las preguntas más frecuentes y las últimas noticias sobre la compañía, que les permita tener un sentimiento de pertenencia a la empresa desde el primer día.
- **Salude:** fomente la comunicación y la colaboración entre los nuevos empleados y sus futuros compañeros, antes de su fecha oficial de comienzo.

## Gestión de RR.HH. — Mejores decisiones de RR.HH.

- **Reducir costes:** Mejorar la eficacia gracias a una base de datos centralizada con completos perfiles de los empleados.
- **Mejorar la precisión:** Consolidar y analizar datos a partir de sistemas ya existentes (SAP, PeopleSoft, Oracle, etc.) con interfaces estándar, eliminando la duplicidad de entradas de datos y errores.
- **Trabajar de manera más inteligente:** Agilizar procesos de RR. HH. mediante recordatorios basados en tareas y flujos de trabajo automatizados.
- **Crear visibilidad:** Ofrecer a los gerentes una visión instantánea sobre empleados individuales o grupos, en diferentes puestos y lugares.
- **Garantizar un mayor cumplimiento:** Cumpla con los requisitos legislativos a nivel regional y global.
- **Tomar mejores decisiones:** Ofrezca información más precisa y un sistema flexible de generación de informes.
- **Auto servicio:** Dé autonomía a gerentes y empleados a través de autoservicios seguros y avanzados.

## Gestión del Desempeño — Crear una cultura del desempeño

- **Sea productivo:** Ajuste los objetivos de cada empleado, equipo y gerente con los objetivos corporativos, en los diferentes puestos y departamentos.
- **“Todos ganan”:** Implemente un proceso de revisión flexible e intuitivo que es fácil de administrar para los gerentes de línea, y que incrementa el compromiso de los empleados.
- **Mayor adopción de la solución:** Ser multilingüe y poder acceder a ella desde el navegador Web son factores clave para que los empleados adopten la solución, independientemente de dónde se encuentren.
- **Controle los avances:** Fije objetivos medibles y evalúe el desempeño con incentivos claros de mejora.
- **Mejor toma de decisiones:** Ofrezca a la alta dirección y a los ejecutivos de RR. HH. visiones generales e información desglosada sobre el estado y los objetivos de su proceso de desempeño, por puntos geográficos, equipos y empleados.
- **Los incentivos adecuados:** Identifique exactamente cuál es el desempeño de los empleados frente a los objetivos fijados y recompénselos de manera apropiada.

## Gestión de la Compensación — Salarios e incentivos más inteligentes

- **Mejor toma de decisiones:** Ofrezca a los directivos una visión instantánea y global de la estructura de compensación de su organización, que les permita tomar las decisiones adecuadas, basándose en datos precisos.
- **Equilibre su presupuesto de compensaciones:** Asegúrese de que cumple sus obligaciones financieras con una mejor planificación del salario, un mayor control del presupuesto e incrementos en base al mérito.
- **Promueva un alto nivel de desempeño:** Cree una estrategia de gestión de la compensación que vincule el desempeño con los incentivos, que consiga implicar y motivar al personal, en todos los niveles corporativos.
- **Encuentre y retenga a los mejores:** Utilice los estudios y la información más recientes del mercado para comparar la compensación ofrecida en distintos puestos, sectores y puntos geográficos. Haga un estudio comparativo de su esquema de compensación para retener a los empleados con talento y atraer a los mejores empleados externos.
- **Sea justo y transparente:** Adopte un enfoque consistente en todos los equipos y áreas de habilidades, con procesos de revisión que eviten desequilibrios internos o externos y reduzcan el riesgo de salida.

## Gestión de Habilidades y Competencias — Contribuya al desarrollo de las personas con talento

- **Localice al personal con talento:** Identifique los empleados con la preparación, la experiencia y las habilidades relevantes o transferibles, utilizando la potente tecnología de búsqueda que se integra con otros sistemas de RR. HH.
- **Cree perfiles personalizados:** Cree sus propios modelos de competencias o sírvase de las 400 competencias predefinidas en 18 áreas principales para perfilar fácilmente las funciones clave actuales y futuras.
- **Identifique los déficits de habilidades:** Planifique, de manera inteligente, promociones, movilidad interna y el crecimiento del negocio identificando futuros déficits de habilidades.
- **Mueva a los empleados con talento:** Ofrezca su apoyo a traslados a otros países, a un mismo puesto o a otros diferentes, identificando y animando a las personas que desean trabajar en el extranjero a desarrollar las habilidades necesarias para dar el paso.
- **Optimice su personal:** Utilice las funciones de búsqueda para encontrar los equipos más adecuados y las personas más apropiadas para proyectos y vacantes.
- **Actualice habilidades:** Cree recomendaciones de formación basadas en las necesidades de desarrollo identificadas.
- **Planificación estratégica de RR. HH.:** Mejore el liderazgo y la perspectiva con una completa visión general de todo el talento de la organización.

## Feedback 360 Grados — Complete su visión

- **Cree procesos configurables:** Automatice los procesos para obtener un feedback 360 grados, desde crear los cuestionarios, seleccionar los proveedores y obtener el feedback de participantes internos y externos, hasta el análisis de resultados y coaching individual.
- **Proteja la confidencialidad:** Suministre feedback anónimo, honesto e imparcial sustentado por procesos transparentes.
- **Sea exhaustivo:** Obtenga un feedback completo de participantes internos y externos incluyendo autoevaluaciones, subordinados, miembros del equipo, compañeros, clientes y dirección.
- **Esfuércese para alcanzar la Excelencia:** Informes de feedback detallados proporcionan un entendimiento de percepciones propias y de las percepciones de los demás y constituyen la base para el desarrollo personal a medida del talento identificado

## Planes de Carrera y Sucesión — Una mirada al futuro

- **Gestione el riesgo:** Identifique los principales puestos o áreas del negocio vulnerables a futuros déficits de habilidades y centre sus esfuerzos en lograr el mínimo desgaste para garantizar el mínimo nivel de interrupciones y riesgos.
- **Aumente la visibilidad:** Complemente la toma de decisiones relativas a temas de gestión suministrando información detallada sobre puestos clave y posibles sucesores. Haga un completo esquema de sus pools de empleados a nivel global, en los diferentes puestos, países y puntos geográficos.
- **Una visión interna:** Reduzca su dependencia de contratación externa de empleados, identificando y contribuyendo al desarrollo de sucesores dentro de la propia empresa.
- **Un proceso más sencillo:** Mantenga una vista organizativa en tiempo real sobre las trayectorias profesionales de cada empleado y la disponibilidad actual e identifique, de manera activa, los posibles déficits en el talento de reserva.
- **Dé poder e involucre:** Motive al personal y plantee retos en sus planes de desarrollo personal y planes de carrera individuales.
- **Mejore sus opciones:** Ponga a prueba posibles situaciones de sucesión que respalden el desarrollo de planes de sucesión efectivos y negociados.

## Gestión de la Formación y el Desarrollo — Formación continua

- **Dé poder al personal:** la autogestión de un plan de desarrollo personal permite a los empleados seleccionar las actividades de formación que mejor se adaptan a sus necesidades de desarrollo.
- **Evalúe el éxito:** Supervise el progreso individual frente a referentes, asegurándose de que los empleados, los gerentes, los equipos de RR. HH. y de formación comprenden cuáles son los indicadores clave de desempeño.
- **Fomente la lealtad:** Motive a los empleados y consolide su compromiso mostrando que los valora lo suficiente como para invertir en su futuro.
- **Agilice el proceso:** Reduzca la inversión de esfuerzo en trabajo administrativo y gestione el flujo de trabajo de tareas de programación y envío de correspondencia automatizada, mejore el control de calidad y costes y gestione los presupuestos mediante la asignación de gastos del centro de costes.

## Análíticas de RR.HH. — Información de gran fiabilidad

- **Planifique con antelación:** Ofrezca apoyo a los planes a largo plazo de su organización con información sobre los mejores escenarios de selección, sucesión y desarrollo.
- **Mayor apoyo en la toma de decisiones:** Vea detalles concretos sobre grupos específicos o empleados individuales, mientras el sistema correlaciona dichos datos automáticamente y recomienda acciones clave y pasos a dar.
- **Trabaje de manera más inteligente:** Proporcione las herramientas adecuadas a los equipos para que puedan tomar decisiones más inteligentes relacionadas con la contratación, los ascensos y el sistema de salarios, con acceso a una completa biblioteca de métricas y KPI para todas las áreas de gestión del talento.
- **Visualice su información:** Las vistas con gráficos le permiten resaltar casos de éxito y posibles problemas a nivel global o regional a través de un mapa interactivo.
- **Trabaje más rápido:** Las analíticas incrustadas y las alertas automatizadas guían a los gerentes a la hora de hacer rápidos ajustes y continuas mejoras.
- **Una visión completa:** Produzca, sin esfuerzo, gráficos informativos sobre la organización basándose en los datos disponibles o revise la lista de candidatos para un puesto concreto.
- **Flexible generación de informes a partir de plantillas fácilmente personalizables:** Beneficiarse de los informes de fácil personalización, creados a partir de las mejores prácticas, sobre problemas tales como Potencial frente a Desempeño o Desempeño frente a Retención.



## Sobre Ixaya

Ixaya es socio de negocios de Lumesse para México y Centroamérica, ofreciendo servicios de consultoría en RR.HH para ayudar a nuestros clientes a optimizar sus procesos de capacitación y gestión de talento logrando con ello que la función de RR.HH agregue valor a la organización..

Teléfono: (55) 53 93 85 63 / (55) 53 44 56 88

E-mail: [info@ixaya.com.mx](mailto:info@ixaya.com.mx)

[www.ixaya.com.mx](http://www.ixaya.com.mx)

## Sobre Lumesse

Lumesse, antes StepStone Solutions, es la única empresa global que crea soluciones para la gestión del talento que funcionan a nivel local. Ayudamos a clientes de todo el mundo a implementar iniciativas exitosas de gestión del talento a nivel local, que identifiquen, motiven y contribuyan al desarrollo de las personas adecuadas, en el lugar idóneo, en el momento apropiado. Nuestro origen multicultural y presencia en diferentes partes del mundo ponen de manifiesto que sabemos crear software para la gestión del talento que se ajusta al modo de trabajar de nuestros clientes, adaptándose a personas y a equipos, porque no hay dos personas, organizaciones ni culturas iguales. Vemos las diferencias como puntos fuertes, no como obstáculos.

1.700 clientes trabajan con nosotros en 70 países porque reconocen que el compromiso, la innovación y el valor solamente vienen de las personas. Ayudamos a los clientes a desbloquear e inspirar ese potencial humano en sus negocios. Nuestras soluciones integradas de gestión del talento son exhaustivas, intuitivas, seguras y completamente internacionalizadas en más de 50 idiomas.

Tenemos oficinas de Lumesse y socios en más de 40 países, atendiendo EMEA, América y Asia-Pacífico. Para encontrar su oficina más cercana y hablar con alguien en su propio idioma, visite

[www.lumesse.com/get-in-touch](http://www.lumesse.com/get-in-touch)



© Lumesse AS se reserva todos los derechos. A menos que sea permitido explícitamente por Lumesse AS o por una ley aplicable de derechos de copia, ninguna parte de esta publicación puede ser reproducida, almacenada o transmitida en cualquier forma incluyendo fotocopia, grabación, u otra manera.