Mauricio Potente, general manager de Sopra HR Software España

Trabajamos para que nuestros socios saquen el máximo partido de la revolución digital

Sopra HR Software, filial del Grupo Sopra, ofrece soluciones de RRHH completas, perfectamente adaptadas a las necesidades de las direcciones de Recursos Humanos tanto para medianas como grandes empresas. Sus soluciones, utilizadas por más de 850 clientes de más de 54 países, responden a los retos de las empresas públicas y privadas, en todos los sectores de actividad. Abarcan los temas de gestión administrativa y nómina, gestión de tiempos y actividades, gestión del talento, gestión internacional de RRHH, monitorización y rendimiento, y portales. Todas ellas se ofrecen en modo* on premise *y/o* outsourcing*, y tienen en cuenta los nuevos usos y, en especial, los relacionados con la movilidad. Con 37.000 empleados y presencia en más de 20 países, en 2014 el Grupo Sopra registró una cifra de negocio pro forma de 3.400 millones de euros.

Aunque desde Sopra HR Software observamos un grado de madurez variable respecto de la transformación digital según la empresa, sector de actividad y contexto, podemos afirmar que no se trata de un fenómeno de moda ni de una nueva ola tecnológica. Asistimos, más bien, a una verdadera revolución que ha empezado a cambiar profundamente la sociedad y la economía, como en su día lo hizo la Revolución Industrial.

La actual ola digital afectó primero a las personas, que adoptaron a velocidad acelerada los usos rupturistas inducidos por las nuevas tecnologías, creando así nuevos modos de comunicación, información, consumo… e incluso de vida. De esta forma, la transformación de la relación con el cliente ha sido, con frecuencia, el primer indicio de la ola digital para muchas empresas. Hoy, la transformación digital hace que las empresas revisen la forma en que proponen un producto o un servicio a sus clientes y reconsideren su modelo de negocio. Genera también un desajuste en las organizaciones y métodos de trabajo, en las prácticas de gestión y en el compromiso de los colaboradores.

Esto afecta doblemente a la Dirección de Recursos Humanos:

- En su propia función, al igual que las demás funciones de la empresa, se "digitaliza" con nuevas prácticas, nuevas competencias y nuevas herramientas.
- En su papel de acompañamiento de los cambios que se producen en la empresa.

Para RRHH, la transformación digital representa la oportunidad de reposicionarse, tomar las riendas de la transformación y convertirse en un socio estratégico de la Dirección General.

Sopra HR Software ha identificado los siguientes retos que van a tener un fuerte impacto en el área de RRHH y en la informática, a los que deberá responder un verdadero Sistema de Información de Recursos Humanos (SIRH) capaz de ser el verdadero motor de la transformación digital.

La transformación digital hace que las empresas revisen la forma en que proponen un producto o servicio a sus clientes

Los principales impactos para el departamento de Gestión de Personas

1. Transformación de las organizaciones

En las empresas, la ola digital origina una transformación de los modos organizativos, de los modos de trabajo y de las prácticas de gestión. Las organizaciones pasan de un modelo jerárquico tradicional, que favorece el alineamiento y la ejecución, a un modelo de tipo ágil, que favorece la colaboración, la innovación y la reactividad. Las formas de trabajo y de acceso a la información se transforman con la generalización de los usos colaborativos en red, procedentes de la vida privada. Los modos de gestión se adaptan a esta transformación lo que redunda en una gestión más participativa, en un mejor reparto de la información y en la posibilidad de tener un trato más personalizado con los colaboradores y ofrecerles más responsabilidad.

2. Colaboradores conectados ATAWAD

El uso generalizado de las herramientas de movilidad en la vida privada, que permite a las personas estar "conectadas" permanentemente, también está transformando profundamente las modalidades de trabajo. Emerge una exigencia: la capacidad de conexión en todo momento, en todo lugar y desde todos los terminales, que se resume en forma del acrónimo ATAWAD: *Any Time, Any Where, Any Device*. Las tecnologías de comunicación móvil rompen las fronteras tradicionales entre vida profesional y vida privada, a nivel de geografías, horarios y herramientas.

3. Marketing de RRHH y personalización de la relación con el colaborador

Bajo el impacto de la revolución digital y de la evolución de las herramientas de marketing basadas en el big data, las direcciones de Marketing han transformado su oficio afinando el conocimiento de las expectativas y comportamientos de sus clientes y proponiéndoles una "experiencia cliente" personalizada: cada usuario es reconocido en sus preferencias y costumbres, y los

sitios web y aplicaciones le proponen información contextualizada y focalizada.

RRHH puede comunicar con los colaboradores según los mismos principios de personalización, para responder a los retos de *branding* de la empresa y fidelización de los colaboradores.

4. Compromiso de los colaboradores

La relación con el trabajo y con la empresa evoluciona y las condiciones del compromiso se transforman: calidad de vida en el trabajo, bienestar, sentido, desarrollo de prácticas participativas…

El compromiso por parte del colaborador se ha convertido en una de las principales preocupaciones de RRHH. Las nuevas soluciones de RRHH basadas en tecnologías digitales y en redes sociales pueden convertirse en una potente palanca que responda a las necesidades de intercambio, colaboración y reconocimiento de las personas y refuerce su sentimiento de pertenencia con la organización.

5. La Organización "ampliada"

El número de *freelance* o trabajadores autónomos sigue creciendo y las empresas tienden cada vez más a convertirse en organizaciones "ampliadas", que se caracterizan por emplear el mejor talento disponible ya sea a través de colaboradores internos asalariados o de colaboradores externos no asalariados, en un contexto en el que el Derecho Laboral está llamado a evolucionar.

El impacto en el alcance y cometido de la función de RRHH será importante, y las soluciones de RRHH deberán poder acompañar dicha transformación.

6. Analítica RRHH y big data

En la era digital, la toma de consciencia de la importancia del dato como el "nuevo oro negro" se acentúa. La función RRHH tiene la oportunidad de transformarse verdaderamente y orientar su actividad hacia el análisis, aprovechándose del repositorio de información generado por el big data y las nuevas herramientas (en especial el análisis predictivo), a la vez que conserva las especificidades de una función tradicionalmente orientada hacia lo humano.

Los principales impactos en IT

1. SaaS y SI híbrido

El despliegue de aplicaciones en modo SaaS (*Software as a Service*) se generaliza y las empresas deben gestionar, cada vez más, sistemas de información llamados "híbridos" permitiendo la cohabitación y la integración entre aplicaciones en modo *onpremise* (*on site*) y en modo *cloud*, que se suelen proponer en catálogos de servicios a través de los *stores*.

2. Ciberseguridad y confianza digital

En la ciber-economía, los factores de riesgo para la seguridad evolucionan. En adelante, el *cloud*, la movilidad, las redes sociales y la empresa extendida serán los factores que más influirán en las estrategias de ciberseguridad.

Los recursos y políticas de ciberseguridad deben estar enfocados a la prevención, vigilancia y reacción inmediata.

3. SIRH extendido

En un mundo abierto e hiperconectado, cada vez más datos profesionales salen de los límites del SIRH tradicional de la empresa y permanecen en numerosas herramientas y plataformas internas y externas a la empresa: herramientas de ofimática, comunicación (correo, chat…), productividad (calendario, notas, tareas…), almacenamiento (caja fuerte, *cloud storage*) y redes y comunidades sociales (LinkedIn, Viadeo, Intranet, red social de la empresa…).

El reto para un SIRH "extendido" será utilizar estos nuevos filones de datos e integrar y compartir estos nuevos usos de forma óptima para los usuarios.

4. Interoperabilidad

En el contexto de un SIRH extendido, la interoperabilidad es clave para garantizar la coherencia y la optimización de un SI que evoluciona y que tiene fronteras permeables. Las API (interfaces de programación) evolucionan con los *web services* para garantizar la transformación de los sistemas en servicios de negocio. La importancia del control de los datos "maestros" es, cada vez, más estratégica.

5. Objetos conectados

La ola de los objetos conectados está llegando al contexto privado y al profesional. En los SIRH, están emergiendo algunos usos al servicio, inicialmente, del bienestar en el trabajo y de la prevención de riesgos para los colaboradores. En este ámbito de innovación, para el que las capacidades tecnológicas parecen ilimitadas, la Dirección de RRHH se implicará especialmente en su despliegue en la empresa puesto que la naturaleza de los datos afecta a problemáticas jurídicas, deontológicas y de acompañamiento del cambio.

6. SIRH abierto a la inteligencia colectiva

Aprovechando el big data, los sistemas de información evolucionan cada vez más hacia sistemas de "auto-aprendizaje" (*Machine Learning*) capaces de enriquecerse con el uso, para mejorar y personalizar la relación con el usuario adaptándola al contexto y proponiendo sugerencias o respuestas "inteligentes". Además, las acciones de innovación colaborativa pueden enriquecer a los SIRH mediante capitalización y mutualización, proponiendo recursos en plataformas abiertas a la comunidad de usuarios.

RRHH debe responder con un Sistema de Información de Recursos Humanos a los retos a los que se enfrenta para ser motor de la transformación digital

En el contexto especialmente sensible de RRHH, el dato y la coherencia de su cadena de explotación están en el corazón de los retos de un nuevo SIRH híbrido y extendido.

Las prestaciones que deben ofrecer las soluciones RRHH

Sopra HR Software es el aliado perfecto de las empresas en su transformación digital y anticipa la generación de nuevas soluciones RRHH.

Las prestaciones que deben ofrecer dichas soluciones son dobles:

- Por un lado, acompañar la digitalización de la función de RRHH: optimizar la eficacia operativa y la comunicación de RRHH (favoreciendo la digitalización de documentos y procesos), las prácticas y las herramientas de movilidad y colaboración.
- Por otro, ayudar a la Dirección de RRHH a conducir el cambio en la empresa: conseguir organizaciones más ágiles y colaborativas, transformar las modalidades de gestión, desarrollar el sentido de compromiso de los colaboradores, desarrollar la marca de la empresa, favorecer la capitalización y la transmisión de los conocimientos y contribuir a la cultura de la innovación ■