

Ignacio Ramos Gorostiola,
director de RRHH de **GMV**

talentia
Software
Inspiring progress

Talentia HCM nos ha ayudado a mejorar nuestra eficiencia

GMV es un grupo empresarial en continuo crecimiento. Ante los retos planteados, su departamento de RRHH decidió apostar por la colaboración de Talentia Software incorporando la solución Talentia HCM, varios de cuyos módulos ya han implantado, que les ha ayudado a mejorar su eficiencia y a optimizar la explotación de datos, lo que les permite tomar mejores decisiones en áreas clave para su negocio.

¿Cuáles son actividades principales de la compañía?

GMV es un grupo fundado en 1984 de capital privado con presencia propia en diez países y más de 1.300 empleados trabajando en diversos sectores, todos ellos vinculados con la tecnología. Entre los logros más destacados, somos el primer proveedor independiente del mundo de Sistemas de Control en Tierra para satélites comerciales, la tercera empresa europea por volumen de participación en Galileo; el principal proveedor de sistemas de mando y control del Ejército de Tierra español; el primer proveedor nacional de sistemas telemáticos para el transporte público, así como un referente nacional como proveedor de soluciones y servicios avanzados de seguridad en redes IP.

¿Cuál es la estrategia en materia de Recursos Humanos de GMV?

Recursos Humanos es un elemento esencial en la estrategia de negocio, prueba de ello es la involucración de la Dirección de Recursos Humanos en todas las decisiones de alto nivel de la empresa.

Los principales retos de futuro de GMV son la internacionalización y el crecimiento, tanto orgánico como mediante adquisiciones. En estos objetivos, el Departamento de Recursos Humanos juega un papel esencial, mediante la incorporación, retención y desarrollo de personas de altas capacidades que nos permita mejorar permanentemente la competitividad de la empresa. Aspectos como la motivación, el compromiso del personal, la mejora profesional o la integración cultural y la gestión de la diversidad, son elementos básicos en la estrategia de Recursos Humanos.

¿Cómo está estructurado su departamento para llevarla a cabo?

Estamos organizados en una doble vertiente: funcional, con personas que lideran y participan en procesos a nivel internacional, como son selección, formación, evaluación, etc.; y local, con personas responsables de cada país encargadas de adaptar las políticas globales a la realidad del país, tanto en su vertiente legal como de entorno laboral.

Por otro lado, estamos formalizando internamente la figura del HR Business Partner (HRBP) una persona senior con un amplio conocimiento del negocio que está en estrecho contacto con cada una de las líneas de negocio.

¿Cómo se relaciona la estrategia corporativa de la empresa con la implantación de la solución Talentia HCM en 2013?

Como comentaba antes, uno de los elementos esenciales era la integración de personas en distintas geografías, haciendo convivir políticas globales de la compañía con políticas locales en cada una de ellas, y entendíamos que Talentia nos facilitaba esa integración.

¿Qué ha significado para el departamento la instalación de esta solución? ¿Qué ventajas les está aportando?

La instalación de la solución dentro del departamento ha significado una mejora en la eficiencia de los procesos. La gestión integrada y uniforme de las personas facilita tanto nuestra propia gestión

RRHH juega un papel clave en el desarrollo de GMV, que apuesta por la internacionalización y el crecimiento

como la de los managers ya que les permite orientarse a la consecución de objetivos de negocio.

Otra de las ventajas principales es la explotación de los datos que nos permite tomar decisiones en ámbitos claves para nosotros.

¿Cómo fue el proceso de implantación, cuánto tiempo duró y cómo se ha adaptado el departamento a su uso?

La implantación de la solución se planteó como un proceso modular. Nuestra premisa era basarnos en la funcionalidad estándar de la solución aunque eso supusiera tener que modificar o adaptar algunos de nuestros procesos internos.

Otro de nuestros requisitos era tener autonomía técnica y funcional suficiente para poder definir la mayor parte de los procesos nosotros mismos. Para ello hemos contado con la involucración de nuestro departamento de Sistemas Informáticos, cuyos profesionales se han convertido en unos auténticos expertos de la herramienta.

Contar con un cliente interno muy exigente, con una alta capacitación técnica, para nosotros suponía un reto adicional ya que teníamos que ser ca-

paces de satisfacer sus expectativas. Por ello, desde el inicio hemos contado con la colaboración de un grupo de managers de las distintas áreas de negocio con el objetivo de recabar sus aportaciones que nos asegurasen el alineamiento con las necesidades del negocio.

¿Qué módulos tienen en marcha hasta el momento y qué necesidad cubre cada uno de ellos?

Actualmente tenemos implantados el módulo de Personas y Organización, maestro de datos personales y laborales de todos los empleados, el módulo de Evaluación de competencias, y estamos en pleno proceso de implantación del módulo de Selección y finalizando la parametrización del módulo de Formación.

¿Cómo ha sido la relación entre GMV y Talentia durante la implementación y después de instalar la solución?

Como en todo proyecto de estas características hay momentos buenos y momentos no tan buenos en los que ambas partes hemos tenido que hacer un esfuerzo para que el proyecto saliese en fecha y con el nivel de calidad que nuestros usuarios demandan.

Talentia nos ha proporcionado su visión externa de los procesos de Recursos Humanos, que nos ha permitido tener una implantación menos endogámica de la solución. La capacidad para proponernos diferentes alternativas nos ha facilitado la toma de decisiones.

A día de hoy nuestra relación continúa ya que estamos en proceso de implementación y estamos valorando complementar la solución con el módulo de Gestión del Talento que nos permita seguir aportando valor al negocio ■

