

Las soluciones en la nube, presente y futuro de la gestión de personas

El cloud computing se está convirtiendo en el mejor aliado para que los departamentos de Recursos Humanos de las organizaciones dispongan de la tecnología más innovadora, siempre actualizada y a un coste variable en función del uso que se haga de ella. De hecho, para este año los expertos prevén un crecimiento de estas soluciones que rondará el 30 %. En otras palabras, la nube ha llegado para quedarse y cada vez más empresas son conscientes de las ventajas que proporciona a sus áreas de gestión de personas.

A principios del año pasado el comparador de software en España y Latinoamérica SoftDoit presentó las conclusiones de su segundo informe sobre el *Estado del Software de Recursos Humanos desde el punto de vista del fabricante*. El documento, entre otros datos, confirmaba que, para el 78,3 % de los encuestados, el *cloud* es el futuro del software de RRHH. Hoy, más de doce meses después, se puede afirmar que este modo de implementar las soluciones empieza a ser una realidad cada vez más presente en las organizaciones. Así, de hecho, lo pone de manifiesto el recientemente presentado informe *Convergencia digital de las aplicaciones de recursos humanos*, realizado por IDC Research España, en colaboración con Oracle. La consultora prevé que el mercado de aplicaciones de RRHH en España alcance los 108 millones en 2021, con un crecimiento medio del 7 %. Buena parte de esta cifra se la llevarán los servicios en la nube, que, según el documento, “continuarán creciendo durante los próximos años en el mercado de aplicaciones de RRHH en España, ya que las organizaciones recurrirán a soluciones SaaS (*Software-as-a-Service*) para facilitar la implementación y la experiencia del cliente.” Así también lo ve, por ejemplo, **Emilio Segovia, director Comer-**

cial de Bizneo, para quien “las previsiones de venta que tiene este sector son sumamente alentadoras: para 2019 se prevé un crecimiento del 30 %”.

Atrás están quedando, por tanto, “los modelos tradicionales de soluciones a medida denominados *in house*, propios de los años 80 y 90”, en palabras de **Fernando Ruiz, director de Operaciones de Meta4**, quien añade: “El *cloud computing* ha sido

El mercado de aplicaciones de RRHH en España alcanzará los 108 millones en 2021

una de las revoluciones más importantes de los últimos años y ha venido para quedarse, cambiando la relación y el modo en el que las empresas acceden a la tecnología y se benefician de ella”, sostiene. Sobre ello también opina **Andrés García-Arroyo, country manager de Workday en Iberia**, para quien “la transformación digital, al igual que la de la sociedad, es algo en constante crecimiento.” “Tenemos que

acostumbrarnos a que los cambios van a seguir ocurriendo y cada vez más rápido; y la clave está en saber adaptarse a las nuevas necesidades de negocio. En este sentido, contar con herramientas *cloud* te sitúa a la vanguardia”, manifiesta.

Ahora bien, en este punto, convendría hacer una aclaración, como bien apunta **Rubén Pallàs, responsable de HR Apps en Banco Sabadell**. “Hay que diferenciar entre el concepto de *software* en la nube y servicio en la nube. Actualmente existen muchas compañías que ofrecen la posibilidad de alojar el *software* propio del cliente en la nube. Este servicio se limita a trasladar la infraestructura en la nube, pero el *software* sigue siendo propietario del cliente.” Sin embargo, prosigue, “el concepto de servicio *cloud*, que se conoce bajo el acrónimo de SaaS, es mucho más profundo y significa utilizar el *software* como un servicio de manera que el usuario ya no es su propietario”. Sin duda, es esta última opción la que más extendida se encuentra, más ventajas comporta a las empresas y a la que nos vamos a referir a lo largo de todo el reportaje.

Ventajas claras

En primer lugar, y según expone Segovia, de Bizneo, los beneficios del *cloud computing* son “evidentes” en lo que respecta a “su facilidad de uso, de implementación y de actualización.” Y en el plano económico, “las soluciones *cloud* también prometen mejorar el tiempo medio de retorno de la inversión de un proyecto de *software*”, añade. Ahora bien, más allá del ahorro de costes, y en palabras de Ruiz, de Meta4, este tipo de *software* permite a las empresas “ganar agilidad y eficacia en sus procedimientos,

¿Por qué decidieron contar con soluciones cloud para gestionar sus RRHH?

Rubén Pallàs, responsable de HR Apps en **Banco Sabadell**

Nos dimos cuenta de que existía una oportunidad de complementar nuestro ERP con soluciones flexibles y rápidas, con actualizaciones frecuentes y una excelente usabilidad, que incorporaban mejores prácticas de mercado y nos ayudaban a mejorar la experiencia del empleado en nuestros procesos internos. De hecho, las soluciones SaaS en RRHH ofrecen la ventaja de acercarnos a los estándares y, por lo tanto, beneficiarnos de los nuevos conceptos que aparecen en los mercados. Sin embargo, al ser un producto SaaS, no se dispone de la posibilidad de acometer un desarrollo que no esté contemplado en el *roadmap* del fabricante.



Marc González Vidal, head of Human Resources de **Barcelona Supercomputing Center – Centro Nacional de Supercomputación**

El principal motivo por el cual nos decidimos por esta solución es la posibilidad de compartir la información en tiempo real con la gestoría, lo que nos ha permitido llevar la nómina de una forma más eficiente. Por otro lado, y al trabajar en un centro de supercomputación, tener el sistema *on premise* no comporta grandes inconvenientes a efectos técnicos; pero sí ventajas. La principal es que, al tener actualizaciones directas, no nos sobrecargamos con el mantenimiento del *software*, y nuestro equipo de operaciones puede dedicarse a otros proyectos que dan más valor añadido a la institución.



Eva Gurruchaga, gerente de RRHH Áreas Transversales de **Dynasol**

Nos encontrábamos en un momento en el que desde RRHH teníamos que afrontar nuevos retos, y el tener un sistema de gestión adecuado era fundamental para poder acompañar a la estrategia. Necesitábamos herramientas que nos permitieran tener una visión integrada, así como avanzar en un nuevo tipo de gestión del talento y dar respuesta a un nuevo entorno. Todo ello lo hemos conseguido con esta clase de *software*, cuya ventaja principal es la accesibilidad de la información de manera actualizada a todos los niveles dentro de la organización. Además, nos permite llevar a cabo un mejor análisis de los datos y desarrollar procesos más eficaces.





“Nuestro software de reclutamiento y selección permite maximizar la captación del talento”



Emilio Segovia, director Comercial **Bizneo HR**

Bizneo HR ofrece dos grandes soluciones para Recursos Humanos relacionadas con la nube. En primer lugar, nuestro *software* de reclutamiento y selección, que permite maximizar la captación del talento y gestionar a los candidatos desde una única base de datos, sin duplicidades. Además, facilita la monitorización de todo el proceso de selección. En segundo lugar, una herramienta para gestión del talento, que abarca el ciclo de vida completo del empleado, permitiendo así una gestión integral de los RRHH de cualquier empresa, independientemente de cuál sea su tamaño. En ambos casos constantemente estamos incorporando nuevos módulos y funciones.

tan necesaria para superar todos los retos del actual contexto volátil, incierto, complejo y ambiguo al que se enfrentan”. Por su parte, **Ramón Velasco**, **director comercial de Grupo Castilla**, añade otras que ayudarán a imponer este modelo de comercialización del *software*: “Mayor seguridad de los datos, escalabilidad, menores necesidades de inversión en IT o mayor foco en el *core* del negocio”.

En este sentido, y según los expertos del sector, podemos hablar de seis ventajas principales de estas soluciones. La primera es la rapidez de integración, pues al estar alojada en un servidor externo, la aplicación no requiere de una instalación local por parte del usuario. La segunda está relacionada con la movilidad y accesibilidad, en tanto en cuanto la información es accesible desde cualquier dispositivo sin importar la ubicación del usuario. La tercera es la mejora de la experiencia de usuario, ya que, al

ser más intuitivas y accesibles, supone una reducción en el periodo de aprendizaje. La cuarta se refiere, como comentaba Ruiz, de Meta4, a la flexibilidad, necesaria, por otra parte, para dar respuesta a los retos empresariales actuales. La quinta engloba la garantía de innovación, pues el mantenimiento y las actualizaciones de las soluciones *cloud* es responsabilidad del proveedor. Y la última hace referencia a los costes, pues la modalidad de “pago por uso”, propia de estas aplicaciones, no solo proporciona un ahorro de costes considerable, sino que también permite transformar los gastos fijos en variables.

Y evidentemente, los departamentos de RRHH están descubriendo paulatinamente estos beneficios, destacando unos sobre otros en función de sus necesidades. Por ejemplo, para **Alberto Ogando**, **director de Recursos Humanos de Generali España**, la

principal ventaja es “la agilidad y rapidez de la implantación frente a soluciones *on premise*”; así como que “todo se centraliza en una única entrada de datos gestionado por objetos, ya que, independientemente del módulo en el que uno se encuentre, existe coherencia y transparencia en la información, lo que facilita el reporte y la analítica”.

Por su parte, **Paco Megías**, **responsable de Desarrollo, Selección y Formación de Nestlé España**, considera que “el acceso remoto a un mismo documento, las actualizaciones online y la diversidad de posibles soluciones para cada necesidad hacen de esta tecnología un elemento clave para el desarrollo de la función de RRHH”. Así lo ve también **Marina Lledó**, **directora de RRHH de Sysmex**, para quien “sería impensable servir toda la información y tener todos los procesos al día sin la flexibilidad que ofrecen las herramientas en la nube”. Y añade: “Las ven-

Alberto Ogando, director de Recursos Humanos de **Generali España**

En Generali evaluamos diferentes alternativas y sistemas hasta determinar que la solución *cloud* era la más ágil, segura y efectiva. Además, este sistema nos permite mantener una única fuente de información para todos los usuarios y situaciones, e incrementar periódicamente las funciones sin que aumente el coste. De momento, tenemos implantados los módulos HCM, Compensation & Advanced Compensation, Recruiting, Absence, Talent & Performance. Sin embargo, próximamente comenzaremos con Workforce Planning en una segunda fase que está prevista para mayo.



Paco Megías, responsable de Desarrollo, Selección y Formación de **Nestlé España**

Dentro de los procesos habituales de TI, se encuentra la búsqueda de los mejores soportes para nuestras aplicaciones, tanto en rapidez y eficiencia como en *compliance*. Trabajar en la nube ha sido una de las decisiones tomadas según el proceso de mejora continua que tenemos establecido. Asimismo, este cambio ha coincidido con un proyecto global de transformación de la función de RRHH que todavía incide más en esta aproximación. Trabajar en la nube se ha convertido en una necesidad si queremos hacerlo de forma global. De hecho, compartir información entre equipos descentralizados hace que esa sea casi la única opción viable.



Marina Lledó, directora de RRHH de **Sysmex**

Sysmex es una compañía orientada a la excelencia y la innovación. Y conforme ha ido creciendo, se han ido incorporando diferentes soluciones y digitalizando la función. En Iberia, hemos incorporado una herramienta que ayuda a gestionar la propuesta de valor del empleado, desde *recruitment* y *employer branding* hasta herramientas de comunicación y cohesión interna. Aun así, nos queda mucho camino por recorrer y, probablemente, podamos hacerlo de la mano de todas las afiliadas del grupo en EMEA avanzando hacia soluciones más tecnológicas aplicando IA que nos permita ser aún más ágiles y fiables.



“Gracias a la potencia y flexibilidad de nuestro software, podemos crecer junto a nuestros clientes”



Jesús Santos, ejecutivo de Ventas de **Bodet**

En Bodet podemos dar una cobertura global a la gestión de los RRHH gracias a un sistema modular y adaptado a las necesidades concretas del cliente, pensado tanto para pymes con pocos empleados hasta grandes empresas con miles de ellos. Esto es posible gracias a la potencia y flexibilidad del *software* mediante una implementación modular que nos permite crecer junto a nuestros clientes. Además, Bodet es fabricante de *software* y *hardware*, lo que, sumado a una seguridad 24/7 de las soluciones *cloud*, nos hace líderes también en el servicio posventa, una de las claves para que los clientes confíen en nosotros.

“Estamos especializados en la gestión de personas sobre la plataforma SAP HCM y Successfactors”



José Manuel Fernández, socio director de **Integra**

Fundada en 2003, Integra es una consultora multinacional focalizada en soluciones de gestión de recursos humanos sobre la plataforma SAP HCM y Successfactors. Aplicamos las mejores prácticas del mercado al caso concreto de cada departamento, tanto en gestión de talento como en administración de personal. Para ello, nos situamos a la vanguardia de la tecnología SAP, aprovechando todos los avances técnicos que ofrece esta plataforma en beneficio de los procesos de negocio de los departamentos de Recursos Humanos. E implementamos de forma exitosa integraciones que conectan el mundo *on premise* (SAP HCM) con el *on demand* (SAP Successfactors).

tajas son claras: agilidad y eficiencia en servir la información o gestionar el proceso, trabajando en red e invirtiendo energía en el foco de nuestra labor”

Ahora bien, no todo es positivo en estas soluciones. Sin ir más lejos, Ogando, de Generali, opina que, como inconveniente, se podría destacar que, “al ser a una solución *cloud*, en ocasiones se echa en falta cierta adaptabilidad respecto a las necesidades de la compañía.” Y Megías, de Nestlé, subraya

“Nuestros clientes pueden acceder a una plataforma cloud donde trabajar en función de sus necesidades”

Ramón Velasco, director Comercial de **Grupo Castilla**



Grupo Castilla ofrece sus soluciones de gestión de RRHH en modalidad SaaS desde hace ya algunos años, tanto enfocadas para el mercado de la pyme como para empresas medianas y grandes. Nuestros clientes pueden acceder a una plataforma *cloud* donde trabajar en función de sus necesidades para la gestión de nómina y administración de personal, así como a áreas como gestión del tiempo, formación, selección, competencias, desempeño, PRL, cuadros de mando y portales del empleado y del *manager*. Así, pueden centrarse en la gestión de las personas y el talento de su organización dejando en nuestras manos lo necesario para que la plataforma funcione.

que aún les “falta por estabilizar la solución a efectos de sincronización con los equipos locales, así como la velocidad en la apertura de archivos y posibilidades de modificación online de los mismos”

Grado de implantación

La tendencia, por todo lo comentado hasta aquí, es clara: las áreas de gestión de personas cada vez utilizan más este tipo de soluciones. “Lo que veo ahora es que, así como hace unos años debíamos ir casi a ‘predicar’ las bondades de tener externalizados los datos y los servicios, ahora es el mercado quien está convencido de esas bondades y acude a nosotros”;

Trabajar en la nube aporta agilidad y eficiencia a la hora de servir la información o gestionar un proceso

apunta **Cristina Prats i Bermúdez**, directora de zona y **PSA coordinator for Iberia de Seresco**. Así pues, como explica **Abel Márquez**, **product manager Laboral & RRHH de Wolters Kluwer Tax & Accounting**, “cuando una compañía decide hacer una inversión en *software* de RRHH, tiende más al *cloud* que a volver a una solución *on premise*”. No obstante, según el directivo, “todavía queda mucha instalación de este tipo”, por lo que al mercado del *software* de RRHH en *cloud* aún “le queda por evolucionar”. Así también se pronuncia **José Manuel Fernández**, socio director de **Integra**: “A este mercado le queda mucho camino por recorrer. Hasta ahora, los principales fabricantes se han centrado en los procesos clave en las empresas, pero hay muchas soluciones periféricas que todavía tienen mucho desarrollo (contenidos de formación, soluciones de *business gaming*, etc.)”.

Por su parte, para Velasco, de Grupo Castilla, “existe una cierta dualidad en el mercado, por un lado, muchas grandes compañías han apostado por una estrategia SaaS en sus políticas de IT incluyendo las soluciones para las áreas de RRHH”; y por otro, “en

el mercado de la pyme aún no se han incorporado masivamente a la adopción de soluciones de gestión en modelo SaaS, de modo que el mercado en España tiene aún un gran potencial de desarrollo y está lejos de estar maduro”.

Sobre ello también abunda **Jesús Santos**, ejecutivo de Ventas de **Bodet**, para quien “se trata de un mercado incipiente y que a medio plazo será predominante”, pero en el que todavía “estamos lejos” de que esté “consolidado” y “sea mayoritaria su demanda”. Es algo que confirma con cifras **Eduardo Martínez**, director comercial soluciones HCM Cloud para Iberia de Oracle. “Según un reciente estudio de IDC sobre soluciones de RRHH en España, solo el 25 % de las empresas encuestadas usan herramientas en la nube. De estos datos se puede concluir que este mercado aún no está maduro. Sin embargo, la oferta de los proveedores está mayoritariamente en la nube. Por ello creo que la oportunidad es enorme y que vamos a ver muchas migraciones al *cloud* de soluciones de RRHH en los próximos dos o tres años”, asegura.

En este punto, hay que echar mano de nuevo del estudio presentado por SoftDoit el año pasado que comentábamos más atrás. En él se abordan las modalidades de alojamiento del *software* de RRHH desde el punto de vista del fabricante. Según el documento, cerca del 48 % afirma que solo vende sus soluciones en la nube, mientras que el 43,3 % ofrece ambas opciones: *cloud* y *on premise*. A aquellos fabricantes que ofrecen tanto la modalidad de almacenamiento en la nube como en el servidor se les preguntó qué porcentaje de implantaciones son *cloud*. El 40 % afirmó que son entre el 50 % y el 100 %; mientras que un 10 % aseguró que lo son entre el 25 % y el 50 % de los casos. Finalmente, un 50 % respondió que menos del 25 % de las implantaciones que realizan son *cloud*.

Precisamente, hemos querido verificar esos datos preguntando a los expertos consultados para hacer este reportaje, y lo cierto es que la disparidad de criterios es lo que más predomina, dependiendo del tipo de soluciones que ofrezca cada uno. Los hay que apuestan por ofrecer soluciones completamente en la nube como Bizneo, Oracle y Workday. “El 100 % de las nuevas implementaciones que realizamos son en modalidad *cloud*. La apuesta de Oracle por la nube es plena disponiendo de toda su tecnología en esta modalidad. Consideramos que solo a través de *cloud* podemos entregar la innovación y la

“Ofrecemos una solución de RRHH integrada que aprovecha las ventajas de la nube, incrementando la productividad”

Fernando Ruiz, director de Operaciones Meta4



Nuestras soluciones *cloud* proporcionan a los profesionales de Recursos Humanos tecnología innovadora, con la mejor experiencia de usuario, para gestionar el ciclo completo de sus empleados acorde a las demandas de este nuevo contexto digital. Desde la nómina, organización y administración de personal, hasta todos los procesos relacionados con la gestión global del talento en las organizaciones: selección, formación, evaluación, planes de desarrollo, revisión del talento, planes de sucesión... En definitiva, se trata de una solución de RRHH integrada que aprovecha las ventajas de la nube para responder a todos los retos de gestión del capital humano, incrementando la productividad y eficiencia de las empresas.

“Oracle HCM Cloud cubre las necesidades del cliente de una forma fácil, flexible e innovadora”



Eduardo Martínez, director comercial de soluciones HCM Cloud para Iberia de Oracle

Para los departamentos de Recursos Humanos contamos con la solución Oracle HCM Cloud, que es una aplicación sencilla y potente que cubre todas las necesidades del cliente de una forma fácil, flexible e innovadora. Es completa, pues gestiona todo el ciclo de vida del empleado; personal, porque ofrece la mejor experiencia de uso del mercado, en cualquier dispositivo, lugar y momento; innovadora, ya que incorpora tecnologías como inteligencia artificial, *machine learning* y análisis predictivo; y adaptable, puesto que permite cumplir con las necesidades y requisitos específicos del cliente.

experiencia de uso que los clientes buscan en la tecnología empresarial hoy en día”, confirma su director Comercial de soluciones HCM Cloud. Por su parte, García-Arroyo, de Workday, opina: “Workday fue creada para trabajar en la nube, y nuestra apuesta es firme en este sentido. Además, creemos en el potencial de una herramienta unificada con la que gestionar todos los procesos”, afirma.

Y los hay quien están cerca de esta cifra como Seresco e Integra. En el caso del primero, representa el 99 % de sus proyectos. “Incluso en regiones de la geografía española en la que nos costaba mucho convencer de la tecnología *cloud*, este último año se está notando mucho el cambio de tendencia. Podríamos decir que de cada veinte solicitudes, una puede ser *on premise*”, comenta su directora de zona. Algo similar sucede con Integra. “Hoy en día el 90 % de las nuevas implementaciones son en modelo *cloud*. Solamente los clientes que ya tienen una solución *on premise* y que desean rentabilizarla realizando despliegues de su solución nos piden implementaciones en modo *on premise*”, manifiesta su socio director.

En otras consultoras de RRHH estas cifras son dispares. En Wolters Kluwer supusieron el año pasado más del 75 %; en Meta4 estuvieron por encima del

50 %; mientras que en Grupo Castilla fueron del 25 % y en Bodet, del 20 %. En estos casos, como bien apunta Santos, de esta última consultora, “son muchas las empresas que todavía quieren soluciones *on premise* y hay que dar al cliente lo que necesita”.

Lo más demandado

Una vez que ha quedado claro que cada año el porcentaje de implementaciones realizadas en modo *cloud* son más numerosas para los proveedores es momento de analizar qué es lo que más solicitan las empresas cuando requieren este tipo de soluciones. De forma mayoritaria, las consultoras confirman que lo que más demanda tiene son los módulos de “gestión de nómina, administración de personal y portal del empleado”, resume Márquez, de Wolters Kluwer. Así, de hecho, lo confirman el resto de expertos consultados. “Cada vez más nos exigen módulos para la gestión de personal: una base de datos de empleados que cumpla con el RGPD, una solución para la gestión de vacaciones y ausencias, formas eficientes de realizar las evaluaciones de desempeño o maneras automatizadas de medir el clima laboral”, apunta Segovia, de Bizneo. Y así lo constata también Marc González, head of HR de Barcelona Supercomputing Center – Centro Nacional de Su-

“El 40 % de los clientes lleva más de diez años con nosotros y un 10 % ha superado los quince”



Cristina Prats i Bermúdez, directora de zona y PSA coordinator for Iberia de Seresco

Seresco es un proveedor global de soluciones en el ámbito de las TIC con 50 años de experiencia en nómina y recursos humanos, que ofrece una completa gama de servicios y soluciones. De hecho, al año procesamos más de 2,5 millones de nóminas. Además, el 40 % de los clientes lleva más de diez años con nosotros y un 10 % ha superado los quince; todo ello gracias Milena, una potente, flexible y segura plataforma para la administración de recursos humanos. En modo *cloud* cubrimos las áreas de nómina, RRHH (selección, formación, evaluación, retribución...), el portal del empleado, el cuadro de plantilla (retención, absentismo, rotación...) y la prevención de riesgos laborales (evaluaciones, planificación, informes...).



“Proporcionamos una gestión global en la nube de todo el ciclo de la vida laboral del empleado”



Abel Márquez, product manager Laboral & RRHH de **Wolters Kluwer Tax & Accounting**

Desde Wolters Kluwer ofrecemos la primera solución integral para la gestión de los recursos humanos que, desde 2008, está disponible tanto en *cloud* como en versión intranet. Con esta solución, a3EQUIPO, proporcionamos en la nube una gestión global de las funciones del departamento que cubren todo el ciclo de la vida laboral del empleado: gestión de la nómina de múltiples regímenes de cotización, administración de personal, portal del empleado y del *manager*, gestión del tiempo, formación, selección, portal del candidato y evaluación del desempeño.

“Aportamos una visión global y clara de todos los empleados con un solo sistema”



Andrés García-Arroyo, country manager de **Workday en Iberia**

Ofrecemos una plataforma unificada para la gestión de los recursos humanos. En ella, además de los habituales procesos administrativos, también se puede estructurar la plantilla, gestionar el reclutamiento o el talento. Al trabajar con un solo sistema, se obtiene una visión global y clara de todos y cada uno de los empleados y, gracias a esta información, es más sencillo elaborar una estrategia de RRHH que aporte un valor añadido a la empresa. Con los procesos más administrativos, la planificación de la fuerza laboral, el reclutamiento y la gestión del talento trabajando juntos en un solo sistema, las compañías obtienen una visibilidad completa de su plantilla.

percomputación: “Tenemos en *cloud* la nómina, porque veníamos de utilizar otra solución de nómina de Wolters Kluwer y queríamos un sistema parecido; y el portal del empleado, ya que nos permite realizar peticiones específicas, factor muy importante debido a nuestra singularidad”.

A todo esto se une otro módulo más también muy demandado: la gestión del talento. A juicio de Ruiz, de Meta4, “la aparición del *cloud computing* está permitiendo la descentralización de la gestión del talento haciéndola protagonista de las actividades de negocio. Como consecuencia, las compañías demandan soluciones y módulos específicos que les permitan atraer, desarrollar y retener el mejor talento”, asegura. Y a esto le sigue la formación, la selección de personal y la evaluación del desempeño.

Por supuesto, la implantación de todos estos módulos tiene una consecuencia directa en los departamentos de RRHH. En primer lugar, según explica González, de Barcelona Supercomputing Center – Centro Nacional de Supercomputación, necesitaron “un periodo de transición en el que, con la ayuda del servicio de consultoría del proveedor”, fueron parametrizando y preparando la migración del sistema. “En este proceso fue donde aprendimos más sobre el sistema de una forma práctica”, reconoce. Para el resto de empleados, continúa: “Internamente hicimos sesiones informativas para su uso, como también a lo largo de estos años hemos realizado mini guías específicas para los módulos de formación y evaluación”.

De igual forma actuaron en Dynasol y Generali a la hora de implementar los módulos *cloud* que están utilizando. “El despliegue de un nuevo sistema requiere desarrollar un plan de gestión del cambio para toda la organización; por ello es importante que reciban la adecuada formación sobre el sistema, así como las diferentes funcionalidades. Nosotros hemos llevado a cabo un despliegue gradual para ayudar con el proceso de transformación”, explica **Eva Gurruchaga**, la gerente de RRHH de **Dynasol**. Por su parte, el director de RRHH de la segunda puntualiza que, para ellos, este aspecto es “esencial”. “Los principales miembros del equipo de implantación han realizado una primera formación muy concreta; el resto del equipo ha sido formado en sesiones presenciales prácticas y, por su parte, los empleados y managers serán formados antes de que el proyecto dé comienzo”. Eso sí, subraya que este tipo de formaciones no se deben centrar únicamente en el aspecto técnico o de conocimiento de la herramienta, sino que “es imprescindible un nuevo aprendizaje en habilidades digitales y analíticas”.

Tendencias futuras

Claro que esa necesidad de formación va siendo menor, porque las herramientas cada día son muy intuitivas, y en los próximos años lo serán más. Así, al menos, opina García-Arroyo, de Workday: “El futuro pasa por ofrecer en los puestos de trabajo unas soluciones tecnológicas a la altura de la experiencia de usuario de la que disfrutamos en nuestro tiempo libre”. Ahora bien, eso no quita que también deban posibilitar “la gestión de los datos, de modo que todos los miembros de la organización tengan una visión clara de su situación en la compañía, pero que,

además, ayude de manera efectiva al diseño de estrategias de negocio”. En otras palabras, es clave “agilizar los procesos administrativos para que el departamento de RRHH pueda ocuparse de tomar decisiones estratégicas para el crecimiento de la compañía”, matiza el directivo.

Precisamente, esta es también, a juicio de Martínez, de Oracle, una de las tres tendencias clave que van a marcar el futuro de las soluciones de RRHH. Para ello, según el directivo, “las soluciones que logren una experiencia tipo *e-commerce*, con una omnicanalidad real que permita realizar procesos y gestiones desde cualquier tipo de dispositivo indistintamente y con una experiencia de uso unificada, serán las que lideren el mercado en los próximos años”, manifiesta. En segundo lugar, prosigue, “las soluciones que integran todos los procesos de gestión de RRHH ofreciendo una visión holística del empleado y de la empresa tendrán más

El futuro pasa por ofrecer en el puesto de trabajo soluciones tecnológicas a la altura de la experiencia de usuario que tenemos en nuestro tiempo libre

éxito que aquellas que solo cubran parcialmente algunos de esos procesos”. Finalmente, como última tendencia, se encuentra el hecho de “poder tomar mejores decisiones basadas en datos que analizan lo que ha ocurrido y anticipan, mediante inteligencia artificial y *machine learning*, lo que puede ocurrir; por ejemplo, la probabilidad de fuga de los talentos *top* de la empresa”, afirma.

Precisamente, al respecto también se pronuncia Ruiz, de Meta4, para quien “ya existen líneas claras de trabajo donde técnicas relacionadas con inteligencia artificial pueden suponer un gran avance en ciertos procesos como en la búsqueda y la retención de talento, la mejora de la experiencia del empleado o en la adecuación de personas a equipos o puestos”. Y añade: “Hoy, gracias a las posibilidades que ofrece la incorporación de la analítica a los procesos de RRHH, este gran volumen de información *big data* puede ser tratado y transformado en información de valor que ayude a los responsables en la toma estratégica de decisiones”.

Eso sí, toda esa tecnología servirá de poco si no se refuerza el componente humano en estas soluciones; es decir, en palabras de Prats i Bermúdez, de Seresco, “hacer la vida fácil a los *business partners* y a hacer participar mucho más a los empleados”. Y continúa: “Debemos trabajar todos los fabricantes de *software* en dotar al mercado de herramientas colaborativas de RRHH, y en la mejora continua del *software* a través de la incorporación estándar de las experiencias de nuestros clientes”. Y es que, como concluye Velasco, de Grupo Castilla, “el *cloud* democratiza el acceso a las soluciones de capital humano y plantea un gran abanico de opciones y herramientas a los profesionales de los recursos humanos” ■