

Mauricio Potente, general manager de Sopra HR Software para España, Italia y Portugal

Internacionalización y gestión de recursos

Según el Ministerio de Economía, Industria y Competitividad, en su encuesta de coyuntura económica de la exportación del pasado año 2018, un 24,9 % de las empresas españolas han mantenido algún tipo de actividad exportadora. La constante evolución de la demanda externa, una alta competencia en la calidad de nuestros productos y servicios y la búsqueda de nuevas líneas de negocio, son algunos de los factores que están provocando que las empresas españolas, dedicadas a sectores tan dispares como el automóvil, química, alimentación o productos energéticos, hayan traspasado nuestras fronteras y expandido sus servicios hacia nuevos mercados.

Uno de los elementos que determinan el éxito a la hora de poner en marcha la expansión e internacionalización de una empresa es la gestión de los recursos, es decir, de las personas, piedra angular de toda organización. Si bien ya se cuenta con *partners*, o la empresa en sí tiene por objetivo abrir una nueva delegación, se crea la imperativa necesidad de contar con un sistema de control y gestión que fusione las diferentes necesidades y solvete las problemáticas que, como es lógico, surgen a la hora de aterrizar en el país de destino.

Las discrepancias legislativas, jerárquicas y culturales entre cada país son componentes que sin duda hay que conocer y analizar desde todos los ángulos, es decir, la empresa que quiera implantarse en un nuevo destino ha de conocer todos estos elementos integradores y aplicarlos y unificarlos a su organización de una forma que no cree discordancias a la hora de tomar una fotografía global sobre la compañía.

Llegados a este punto, el responsable de Recursos Humanos o departamento encargado para tal fin ha de buscar la aplicación de una política de RRHH global que, a su vez, respete las diferencias locales en todos los países en los que esté presente, unificando criterios y las directrices del grupo.

Uno de los obstáculos más comunes que se encuentran las empresas a la hora de gestionar y controlar toda el área vinculada a Recursos Humanos es la externalización de diferentes elementos tan fundamentales como la nómina; esta a menudo es realizada por terceros siguiendo los procedimien-

Recursos Humanos ha de buscar la aplicación de una política de gestión de personas global que, a su vez, respete las diferencias locales en todos los países en los que esté presente

tos y la normativa laboral del país autóctono, lo que provoca grandes incongruencias a la hora de determinar estadísticas sobre los tipos de contrato, condiciones y peculiaridades de cada uno.

Otros elementos vinculados a la gestión de personas como la selección, control de ausencias y la aplicación de las mismas en cada país según su legislación, rotación de personal, gastos y políticas de retribución, portales del empleado, sin dejar de lado a plataformas y redes sociales, estas

últimas ya conocidas por el concepto de “Recursos Humanos 2.0” –plataformas que toman forma de *blogs* o *podcast*, entre otras, y que sirven ya no solo para mantener informado al empleado si no que amplían sus horizontes a la formación y gamificación de los colaboradores–, terminan de completar un complejo entramado de datos que tienen y deben organizarse y estandarizarse en una única herramienta con el fin de consolidar la información y tomar las decisiones basadas en datos uniformes y reales.

Para lograr los objetivos, y sobre todo en compañías con dispersión geográfica internacional, es cada vez más necesario disponer de un Core HR que logre convertir la información local en global, que nos permita tener una visión corporativa de nuestros recursos y que esté integrado con las soluciones locales para obtener la información real e inmediata. De esta forma, favorecemos el curso de la toma de decisiones, la predicción y análisis de resultados para ayudar al negocio de forma eficaz ■

A cerca de Sopra HR Software

Sopra HR Software, actor global en Recursos Humanos, ofrece una de las carteras de servicios y soluciones más completas del mercado: gestión y transformación de RRHH, nómina, cumplimiento normativo, gestión del talento, en contexto local e internacional.

Sopra HR acompaña a más de 850 clientes de sectores públicos y privados, en más de 54 países, en modo *cloud* u *on-premise*.

Mejorar el rendimiento de la función RRHH, reinventar la experiencia del colaborador, promover la inteligencia colectiva... Sopra HR garantiza el éxito de la transformación digital de sus clientes.

Sopra HR es filial del Grupo Sopra Steria. Con casi 44.000 empleados y presente en más de 25 países, el Grupo Sopra Steria alcanzó una cifra de negocio de 4,1 millones de euros en 2018.

Para más información, www.soprahr.com/es

