

Gestión de Recursos Humanos en la nube

Conceptos como el pago por uso, la cuota mensual o el alquiler empiezan a estar de moda en el ámbito de las aplicaciones de gestión de personas. Lo que se conoce como cloud computing, o computación en la "nube", está desembarcando en los departamentos de Recursos Humanos de las empresas, gracias, entre otras ventajas, al ahorro de costes que representa, algo especialmente apreciado en tiempos de crisis.

Si hoy en día tuviéramos que mencionar un concepto clave que defina el sector de las Tecnologías de la Información, ése sería, sin duda, el *cloud computing* o computación en la "nube". Básicamente, y tomando prestada la definición que se puede encontrar en la página web de Wikipedia, se trata de "un nuevo modelo de prestación de servicios de negocio y tecnología, que permite al usuario acceder a un catálogo de servicios estandarizados y responder a las necesidades de su negocio, de forma flexible y adaptativa, en caso de demandas no previsibles o de picos de trabajo, pagando únicamente por el consumo efectuado". En otras palabras, se deja de lado el consumo del *software* en propiedad y comienza a predominar el pago por uso.

No en vano, en los últimos años este nuevo modelo de negocio ha crecido exponencialmente. Prueba de ello es que una simple búsqueda en Google arroja el resultado de más de 27 millones de páginas web que hablan sobre esto. Asimismo, según el informe denominado *Sizing the Cloud*, que la consultora Forrester presentó el año pasado, el mercado global de *cloud computing* crecerá desde una cifra de 40.700 millones

de dólares en 2011 a más de 241.000 millones de dólares en 2020, incluyendo tanto el segmento público como el privado.

En España este mercado no se queda atrás y también cuenta con un futuro prometedor. Según estimaciones de Acens, compañía dedicada a ofrecer soluciones en la "nube", se espera un crecimiento del 40% en el mercado *cloud* durante este año. Las razones de este aumento son variadas. Según esta empresa se fundamentan en el alza en los contenidos multimedia, en el *boom* de la oferta en "nube" para el mercado de consumo, y en el abaratamiento y profesionalización de los servicios en el mundo corporativo. Precisamente, este último aparta-

El mercado global del *cloud computing* crecerá desde una cifra de 40.700 millones de dólares en 2011 a más de 241.000 millones de dólares en 2020, incluyendo el segmento público y privado

do es el que más nos interesa, porque cada vez más organizaciones se van dando cuenta de las ventajas que este sistema les puede suponer, y están empezando a utilizarlo. Se trata de una evolución de la que tampoco son ajenos los

departamentos de Recursos Humanos de las empresas.

Hace veinte años, las aplicaciones de RRHH eran enormes, porque cada organización disponía de sus propias soluciones desarrolladas en sus respectivos departamentos de Informática. Con el tiempo, pasaron a externalizarlas y a adquirir el *software* en el mercado. Ahora, el *cloud computing*, impulsado por la crisis, supone la evolución de esto y permite de nuevo que los departamentos de Tecnología de la Información de las empresas obtengan soluciones adaptadas a sus necesidades. "El modelo *cloud* aporta un valor diferencial para nuestros clientes que precisan de una solución de gestión de Recursos Humanos sin importar su complejidad ni tamaño organizacional", afirma **Jordi Marfany**, director de Software de Recursos Humanos de **Wolters Kluwer España**.

Demanda creciente

Todo ello se circunscribe en un entorno muy particular de crisis económica, en el que muchas

empresas han tenido que recortar sus presupuestos en tecnología y hacer frente a nuevos desafíos con la infraestructura que ya tenían. "La crisis ha provocado un recorte generalizado en las inversiones de TI de todo tipo de organizaciones", expli-

¿Por qué han decidido optar por implementar una solución de RRHH en

Luis Pérez,
director de RRHH de
Correos

Nosotros contamos con una solución *cloud* en RRHH. De hecho, entendemos esta solución como un servicio que se ofrece en la Red, sin tener necesidad de tener nada en tu ordenador, excepto un navegador para poder acceder a toda la información que está disponible en la herramienta. Es más, concretamente en el área de Formación, cada usuario tiene en la plataforma su solución formativa disponible desde un navegador, además de contar con un calendario y un espacio de favoritos en la nube, sin necesidad de tener el curso en su equipo o calendario local.



Olivier Gómez Paumard,
director de Recursos Humanos de
AB Servicios Selecta España

Selecta necesita herramientas de gestión flexibles y que nos aporten la mayor disponibilidad. En este contexto nos hemos decidido por implantar una solución de RRHH en modo *cloud*. Principalmente, esta solución nos aporta una mayor disponibilidad, ya que nos permite conectarnos desde cualquier ubicación, un ahorro económico, indispensable en estos momentos, puesto que nos facilita eliminar gastos de infraestructura tecnológica, licenciamiento y contratos de soporte técnico. De igual manera, nos aporta una mayor seguridad a la hora del almacenamiento de datos, porque se realiza en una plataforma segura y centralizada. Por último, pero como elemento fundamental a la hora de decidirnos por este tipo de solución, nos permite automatizar nuestros procesos de nómina y focalizar nuestros recursos administrativos en nuestro núcleo del negocio.



Rosa Arenas,
jefa de Proyecto Soluciones RRHH de
Ferrovial

Cuando realizamos el proceso de selección de la herramienta de Gestión del Talento en Ferrovial estudiamos diferentes escenarios. El escenario *cloud* en modelo SaaS era el que menor coste ofrecía permitiéndonos satisfacer las necesidades sobre los procesos de gestión del talento existentes en nuestra compañía en el ámbito nacional e internacional. La herramienta elegida fue ETWeb de Lumesse, implementada por el equipo de Audalia-Lumesse. En un grupo tan grande con diversidad de negocios y empresas, esta herramienta en modo *cloud* ha permitido cubrir los procesos de gestión de talento y permanecer alineados con la estrategia de sistemas. A día de hoy, podemos afirmar que mediante una solución de este tipo, hemos logrado que convivan diferentes procesos para las unidades de negocio de Ferrovial sobre una misma aplicación e infraestructura, sin llegar a realizar una homogeneización de procesos y permitiendo al empleado adaptarse a los requerimientos de su unidad, país e idioma.



ca **José Manuel Villaseñor**, director general del **Cezanne Software Ibérica**. Éstas, continúa, “han comenzado a apostar más claramente por los servicios de *outsourcing* básicamente para abaratar sus costes”, afirma. Para el directivo, por tanto, la externalización de este tipo de servicios continuará aumentando, sobre todo en el ámbito de la empresa.

Es más, un rápido sondeo entre los principales desarrolladores de *software* de gestión de personas muestra cómo la mayoría coincide en que la demanda de esta modalidad de consumo de la tecnología está aumentando entre todas las compañías: “La demanda es creciente”, afirma **Cary Méndez**, directora Comercial y de Operaciones de **Grupo Castilla**. Hay que tener en cuenta que el *cloud computing* aporta principalmente optimización de costes, continúa, “y hoy en día todas las empresas, independientemente de su tamaño, persiguen la eficiencia en la gestión, ajustando el gasto al máximo con respecto al uso real que hacen de las aplicaciones”.

De la misma opinión es **Juan Víctor Guillén**, director de Marketing de **UNIT4**, para quien hay un fuerte crecimiento en la demanda de este tipo de soluciones. “Hoy prácticamente el 100% de nuestras ofertas llevan esta alternativa, y su venta cada vez supone un mayor porcentaje de nuestra cifra de negocio”, desvela. Para **Álvaro Marfany Azagra**, gerente de consultoría de **Audalia Lumesse**, “a día de hoy la demanda de implantaciones bajo este modelo está cercana al 50% del total, aunque todavía hay compañías que por diferentes motivos apuestan por un *software* en propiedad y personalizado”.

Luis Baliño, director de Desarrollo de Negocio de **Kronos Ibérica**, hace un pequeño matiz al respecto, ya que considera que “en los países europeos, la demanda evoluciona más lentamente para aplicaciones críticas” que en Estados Unidos, mercado donde “ya existe una gran demanda”. Y es que aquí todavía sigue habiendo empresas que son reacias

modo cloud en su empresa?

Raquel Díez Ortega,
HR manager Spain & Portugal
Warnaco – Calvin Klein

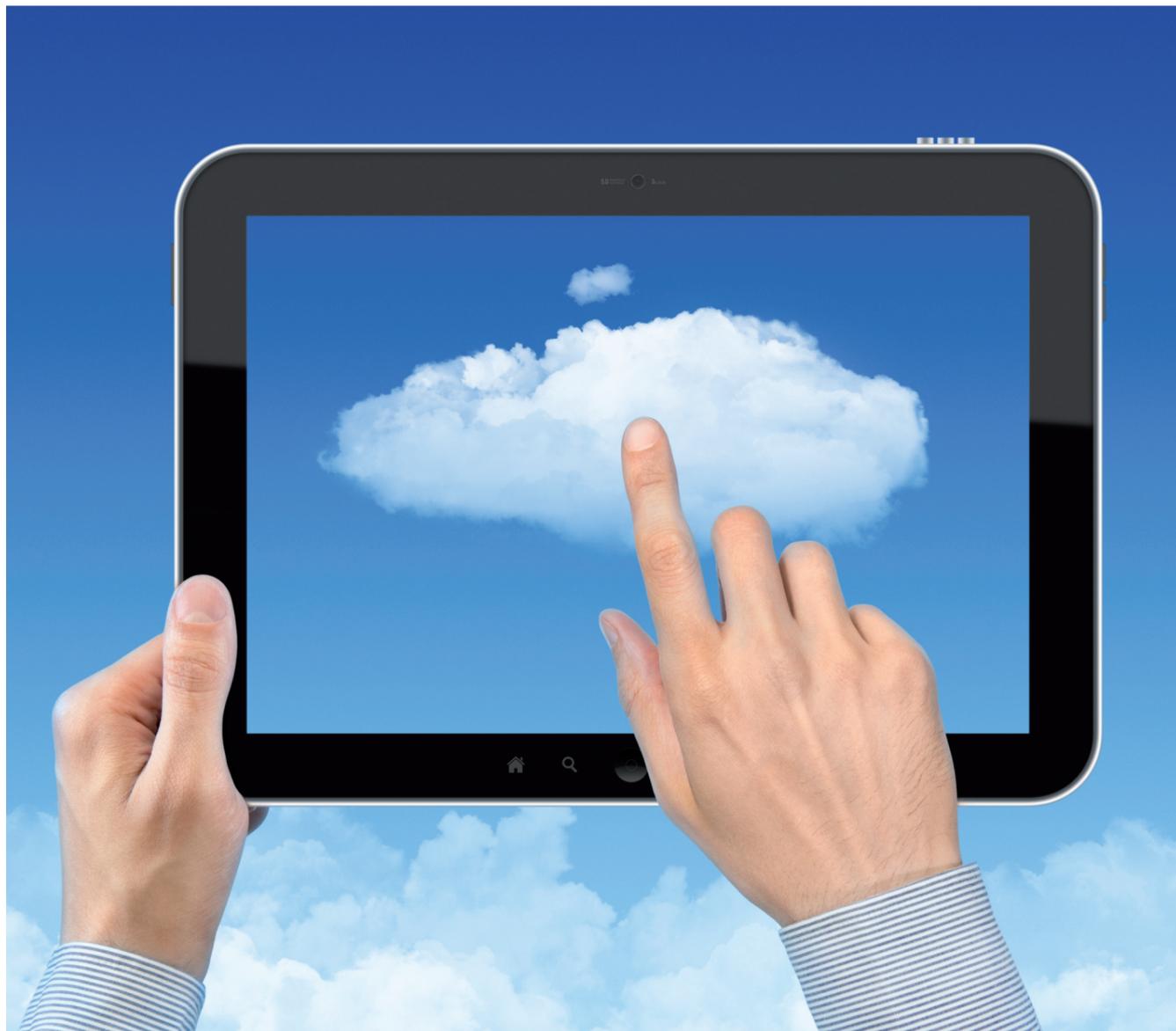
Los Recursos Humanos representan un área estratégica para nuestra compañía cuya externalización no nos planteamos, por lo que tenemos que disponer de una herramienta informática, para nuestro personal de RRHH, con todas las funcionalidades requeridas.

Una solución en modo *cloud* nos proporciona todo ello a través de su interfaz web, sin que tengamos que ocuparnos de la instalación y el mantenimiento del *software*, así como de la infraestructura de *hardware* subyacente. En resumen, nos permite externalizar los aspectos tecnológicos, manteniendo a la vez el control sobre los aspectos funcionales, que es lo que nos interesa.



José Manuel Casillas Moreno,
director de TI de
CMS Albiñana & Suárez de Lezo

Actualmente la opción de irse a una solución *cloud* está ganando cada vez más adeptos. En nuestro caso es el primer servicio de este tipo. El motivo fue simple, teníamos una necesidad y surgió una oportunidad. Si íbamos a dotar de mayor profesionalidad al ámbito de RRHH, necesitábamos lo primero una herramienta al efecto. Y por otra parte, nos olvidábamos de procesos de migración, actuaciones técnicas posteriores, copias de seguridad y otro tipo de servicios que requieran de excesivo tiempo por nuestra parte. Obviamente aún existen reticencias para pasar a *cloud* todos los servicios de TI, pero sí hay alguno como en nuestro caso, donde el hecho de tener la opción de externalizar nos ahorra tiempo y recursos.



“a la idea de almacenar datos valiosos en Internet”, agrega.

Selección personalizada

En cualquier caso, lo cierto es que el *cloud computing* no obliga a nada a las empresas. Es más, abre las puertas para una personalización total de aquello que se quiere externalizar. Las compañías desarrolladoras ofrecen un amplio catá-

logo de soluciones modulares, en las que no es necesaria la implantación de todas las funcionalidades incluidas. Simplemente se pueden implementar sólo aquellas que se deseen, con unos plazos de implantación más breves comparados con los ERPs o CRMs tradicionales. Entre los principales módulos que abordan estas soluciones se encuentran: Portal del Empleado, Reclutamiento y Selección, Formación, Nómina, Compensación y Beneficios y Estructura organizativa. Por supuesto, todos ellos se pueden instalar de forma conjunta o por separado en función de las necesidades de cada compañía.

Sí es verdad que las empresas más grandes o las multinacionales son las que mejor pueden aprovechar todos los módulos, porque sus estructuras están adaptadas a una plantilla mayor y a grandes cantidades de información. “Por nuestra experiencia, actualmente las compañías multinacionales son las que más demandan este tipo de soluciones: compañías con presencia en varios países, con un tamaño superior a 2.000 empleados y que requieren de un sistema tecnológico centralizado de Recursos Humanos que les permita consolidar y gestionar en tiempo real la información local por país, y mantener e impulsar las políticas corporativas de Recursos Humanos en el mundo”, expone **Juan Armada**, director comercial de Global SaaS HR de **Meta4**.

Sin embargo, las pequeñas y medianas empresas también se están convirtiendo en destinatarios importantes de estas soluciones. En primer lugar, porque las compañías desarro-

lladoras necesitan ampliar con nuevos clientes un mercado menguante como consecuencia de la crisis; y en segundo término, porque a las pymes les viene muy bien pagar una cuota fija al mes sólo por aquello que más utilizan. “Las pequeñas y medianas empresas también tienen necesidades muy similares, sólo que necesitan herramientas que sean más asequibles y ajustadas a sus recursos y a su menor capacidad inversora”, afirma Villaseñor, de Cezanne. Sin ir más lejos, en este fabricante analizaron el entorno y decidieron desarrollar una solución que pudiera adecuarse a las necesidades de este tipo de compañías. “La forma de conseguirlo ha sido a través de un sistema pre-configurado que ofrece, por un lado, las funcionalidades básicas de Recursos Humanos que cualquier organización necesita; y por otro, el precio, más que ajustado y convenido, bajo la modalidad de pago por uso”, asegura.

Grandes ventajas

En general, podemos hablar de que instalar este modo de comercializar los servicios tecnológicos en el departamento de Recursos Humanos de una empresa tiene varias ventajas. En primer lugar, en palabras de **Marfany Azagra**, de **Audalia Lumesse**, se encuentra la disminución del coste a corto plazo, “ya que se paga por un servicio (generalmente de manera mensual), en vez de un pago de mayor cuantía para hacerse con la propiedad del *software*”. Adicionalmente, este servicio incluye el alojamiento de la solución, “lo cual hace que el cliente no necesite disponer de recursos técnicos para dar soporte a dicha solución”, agrega. Por último, continúa, “el cliente se beneficia de cualquier actualización del *software* de manera gratuita sumando funcionalidad a la que ya tenía”.

Además, a esto se une la posibilidad de ofrecerle dos tipos de modelos de implantación: “Uno puro en el cual, mediante configuración de la solución, se debe ser capaz de cubrir los procesos del cliente; y un segundo que permite

personalizaciones”, con el que también ofrecen un servicio de *hosting* para aquellas empresas que prefieren una solución más a medida.

Por tanto, la compañía no precisa de la realización de ninguna inversión inicial para ponerlo en marcha, ni desde el punto de vista tecnológico ni económico; ni siquiera estar pendiente de las actualizaciones del *software*, porque se producen de manera automática y de forma transparente para el cliente. Para Marfany, de Wolters Kluwer, también se eliminan muchas fricciones internas como son “los largos debates de infraestructura tecnológica y las inversiones adyacentes en *hardware*”; y se han de sumar otros beneficios como “el mínimo tiempo de puesta en marcha de la solución llave en mano, los mínimos costes internos a medio/largo plazo al suprimir completamente los típicos procesos tan tradicionales como son las actua-

Sin duda, el *cloud* ha cambiado la fisonomía del centro de datos tal y como se concebía hasta ahora

lizaciones de cada versión de la solución, o cualquier gestión operativa como son las copias de seguridad”, comenta.

Finalmente, también hay quien apunta, como Baliños, de Kronos, que este modo permite una reducción de “la carga sobre el personal de TI, conservando un control total sobre las funciones de administración de personal; y optimizar el rendimiento y la fiabilidad del sistema, evitando los posibles problemas”.

Seguridad

Sin embargo, no todo son ventajas a la hora de implantar soluciones en modo *cloud computing*. Uno de los aspectos que más incertidumbres genera, especialmente en las pequeñas y medianas empresas, es el tema de la seguridad. Muchas organizaciones no se ven capaces de trasladar información sensible de la empresa a servidores alejados de su ubicación física y

situados en cualquier otra parte del mundo. Como explica Jorge Hormigos, responsable técnico de cuentas de Trend Micro, “el perímetro de las redes corporativas está cada vez más diluido. La información está alojada en la nube y no en nuestro centro de datos con un perímetro fuertemente protegido. Sin duda, el *cloud* ha cambiado la fisonomía del centro de datos tal y como se concebía hasta ahora”. Y es que, confirma el directivo, a pesar de que las organizaciones están realizando una transición desde entornos físicos hasta una amalgama de elementos físicos, virtuales y basados en la nube, muchas de ellas se están enfrentando al panorama de amenazas con una mezcla obsoleta de soluciones de seguridad heredadas. “De hecho, los resultados pueden amenazar las ganancias de rendimiento deseadas y aumentar la complejidad operativa, lo que puede crear agujeros

de seguridad inesperados y, en última instancia, frenar la capacidad de la organización para invertir plenamente en la virtualización y en la nube”, sostiene. Para estos casos, tal y como explica el propio Hormigos, “en el mercado existen ya soluciones que no sólo ayudan a proteger los contenidos en la nube, sino que también permiten mejorar la seguridad de la que se disponía”.

Por tanto, y una vez superadas las reticencias iniciales por parte de determinadas empresas, el hecho de empezar a utilizar aplicaciones de Recursos Humanos en modo *cloud* es extremadamente sencillo. Basta con que el usuario abra su navegador, se registre en la aplicación, la personalice y comience a utilizarla. De ahí que no resulte nada extraño que todos los expertos consultados coincidan en remarcar que el futuro de esta modalidad de consumo de *software* aumentará en los próximos años. “Si la compañía en cuestión es capaz de incorporar el *know-how* de la solución a sus procesos para llegar al resultado que busca y confía en la solvencia del proveedor para realizar esos procesos, éste es el modelo que ha de seguir”, apunta Marfany Azagra, de Audalia Lumesse. Y es que el directivo opina que de esta forma les será más fácil vender internamente la implantación, “debido a la reducción de costes a corto-medio plazo y a la menor necesidad de recursos del departamento de sistemas corporativo en dicha implantación”.

Cloud, por tanto, no es ninguna moda. Ha llegado para quedarse y todavía tiene un largo recorrido por delante. Como asegura Marfany, de Wolters Kluwer, “como diseñadores de soluciones de gestión visionamos un futuro en menos de seis años donde la modalidad de licencia y mantenimiento empezará a ser sólo un nicho del mercado”. El futuro, concluye el directivo, es *cloud* ■

redaccion@equiposytalento.com

