



# Avanzando en la Transformación Digital



# Avanzando en la Transformación Digital

La Transformación Digital no es la mera instalación de tecnología en la empresa, ni siquiera el cambio de algunos procesos, el ahorro de algunos costes, o la digitalización de contenidos o herramientas. La Transformación Digital debe ir, y va, de hecho, un paso más allá, y busca maximizar las palancas de negocio de las empresas, permitiendo a los clientes avanzar de forma cualitativa y cuantitativa en su mercado.



La Transformación Digital mejora el trabajo de las empresas y las conduce a nuevos modelos de negocio que les llevan a la diferenciación competitiva y operativa. Estos nuevos modelos tienen que ver con aspectos tan dispares y, a la vez, tan conectados, como la seguridad, la integración de voz, los entornos colaborativos digitales, la cloud híbrida, las analíticas avanzadas, los negocios sociales, Internet of Things, Big Data, la usabilidad, la participación de consumidores digitales, el contexto/conciencia de ubicación, el contenido digital y la movilidad en cualquier lugar.

Para definir una estrategia de Transformación Digital hay que tener en cuenta varios factores que afectan a su adopción: La Empresa Digital requiere grandes cambios en el negocio, y muchas disciplinas participan en estas transformaciones, por lo que la falta de coherencia puede comprometer su éxito. Además, hay que tener en cuenta que la velocidad del cambio hace que la implementación de estrategias sea aún más difícil, sin olvidar que pocas organizaciones tienen

una forma sistemática y fiable de convertir una estrategia de negocio en una acción de negocio, esto es, pasar de la teoría a la práctica. Por último, no conviene olvidar que los clientes invierten en muchos activos e iniciativas de cambio, pero tienen dificultades para decidir sobre su valor y su prioridad.

Los servicios de aplicaciones empresariales de Enterprise Services para Workday proporcionan un conjunto completo de servicios en torno a la configuración, la implementación y la operación en curso de las aplicaciones empresariales basadas en Cloud. La oferta incluye un amplio conjunto de servicios tecnológicos que pueden abordar el entorno global

de la cloud de un cliente, incluyendo estrategias y servicios relacionados con la integración, movilidad, seguridad, social y componentes de datos.

La solución de Workday líder de SaaS para la gestión del capital humano (HCM) ofrece una gama completa de recursos humanos, de nómina y de gestión de talentos. Workday HCM cuenta con una experiencia de usuario diferente, proporciona una plataforma ágil para permitir que los recursos humanos transformen el proceso empresarial global y ofrece a las organizaciones la oportunidad de reducir significativamente su coste total de propiedad para la tecnología HCM.

**La Transformación Digital mejora el trabajo de las empresas y las conduce a nuevos modelos de negocio que les llevan a la diferenciación competitiva y operativa**



José Carlos González, responsable de alianzas de Hewlett Packard Enterprise Services España, analiza cómo la tecnología ha cambiado la gestión de tareas empresariales como los Recursos Humanos.

### Enlaces de interés...

- V** [Transforming HR with Workday](#)
- I** [HPE Applications Services](#)
- I** [Caso de éxito Workday: HPE](#)
- W** [Informe de la transformación de HR](#)

# La disrupción digital llega a la gestión de personas

Workday nació para colocar a las personas en el centro del software empresarial. Gracias a lo último en tecnologías cloud, a la movilidad nativa y al big data Workday lidera la transformación digital y ofrece ventajas imposibles de alcanzar con los sistemas legacy. Se trata de soluciones punteras que dotan a RRHH y Finanzas de niveles nunca vistos de agilidad, rapidez, flexibilidad e inteligencia. Por eso más de 1.300 importantes empresas y multinacionales han elegido Workday.

Además, deben estar disponibles siempre que se necesiten, en cualquier momento y desde cualquier lugar. Workday permite acceder desde todo tipo de dispositivos, - portátiles tablets o móviles - para que el cliente disponga siempre de la información, la visión analítica y la inteligencia que necesita.

Todos los clientes utilizan la misma versión de Workday, y esto acelera notablemente la velocidad de implementación y el ritmo de innovación. Como todos sus empleados y la comu-



**Andrés García-Arroyo, country manager de Workday Iberia, explica en este vídeo de qué manera se está transformando la gestión de recursos humanos en las organizaciones gracias a la tecnología**



nidad de clientes Workday trabajan con la misma solución, la compañía es capaz de implementar todas sus sugerencias y hacer que el producto evolucione continuamente para todos, sin que ningún cliente se quede atrás. Esto permite, también, a los clientes compartir ideas y mejores prácticas.

Su objetivo de la solución es tomar decisiones relevantes para la empresa en el momento adecuado. Y, para ello, Workday ofrece la posibilidad de actuar basándose en información en tiempo real y de sacar provecho de cualquier oportunidad en el mismo momento en el que surja. La solución utiliza capacidades in memory, las transacciones empresariales y las analíticas siempre están en un mismo sistema y siempre actualizadas. Para una organización global no hace falta cambiar de una aplicación a otra ni de zona horaria para poder tomar siempre las mejores decisiones. Como el Big Data es nativo en Workday, el cliente podrá utilizar datos externos para hacer aflorar al instante información relevante que antes estaba escondida o cuya obtención requería demasiado tiempo.

Los antiguos sistemas están lastrados por los costes: integraciones caras, una gestión de la infraestructura que exige demasiado tiempo y complicadas actualizaciones de software. Workday entrega las aplicaciones y las actualizaciones via

cloud, reduciendo así el tiempo y el dinero que se necesitaban antes para mantener actualizadas las aplicaciones. Este ahorro de costes permite liberar recursos de TI para que se centren en proyectos estratégicos para el cliente.

### Servicios de Aplicaciones para Workday

Los servicios de aplicaciones empresariales de Enterprise Services para Workday proporcionan un conjunto completo de servicios en torno a la configuración, la implementación y la operación en curso de las aplicaciones empresariales basadas Cloud. La oferta incluye un amplio conjunto de servicios tecnológicos que pueden abordar el entorno global de la nube de un cliente, incluyendo estrategias y servicios relacionados con la integración, movilidad, seguridad, social y componentes de datos.

La solución de Workday líder de SaaS para la gestión del capital humano (HCM) ofrece una gama completa de recursos humanos, de nómina y de gestión de talentos. Workday HCM cuenta con una experiencia de usuario revolucionaria, proporciona una plataforma ágil para permitir que los recursos humanos transformen el proceso empresarial global y ofrece a las organizaciones la oportunidad de reducir significativamente su costo total de propiedad para la tecnología HCM.

**Workday permite acceder desde todo tipo de dispositivos para que el cliente disponga siempre de la información, la visión analítica y la inteligencia que necesita**

# Disrupción digital aplicada a la gestión del capital humano

Más allá de su nombre, nos encontramos con un cliente español de la Industria de Servicios Financieros (FSI), una compañía de nueva creación proveniente de una liquidación y una operación de incremento de capital, que está presente en España y Portugal y que tiene una estrategia de expansión internacional basada en la adquisición de compañías en otros países. Asimismo, se trata de una firma especializada en negocios digitales, que cuenta con 1.300 empleados y más de 1.700 subcontratados, y que maneja operaciones por más de 4.000 millones de euros.



La compañía ha crecido en el negocio de consumo de forma similar al crecimiento en el tradicional negocio financiero, con una rentabilidad (ROE, Return on Equity) del 18% en el primer trimestre de este año, lo que consolida un ROE entre el 16 y el 17%. La compañía ha duplicado su valor en dos años y medio, y para 2018 podría salir a Bolsa.

Pero, ¿cuáles son los valores de la empresa? El primero es flexibilidad y agilidad frente a los cambios en el mercado, unos procesos de negocio optimizados, incremento de la operatividad y la eficiencia del personal, adopción de tecnologías disruptivas en una clara apuesta por las TI. En cuanto a su foco, la firma apuesta por ofrecer una experiencia al cliente

## **El objetivo de la compañía en el área HCM pasaba por cambiar su filosofía con tecnologías disruptivas, integrar el dinamismo aplicado a los clientes en la propia compañía para adaptarse a los cambios de forma rápida y flexible**

que incremente su lealtad y sus beneficios, mientras, a nivel interno, se apuesta por la formación y el talento, con un plan para retener este talento.

### **Punto de partida**

En el terreno de los Recursos Humanos, el punto de partida mostraba una incapacidad para adaptar los cambios de negocio al resto de cambios necesarios internamente, sin capacidad para funcionar en movilidad, debido a la obsolescencia del producto empleado. Además, este producto no les permitía una adecuada gestión del talento y el reclutamiento, una gestión de HCM (Human Capital Management, Gestión de Capital Humano) basada en SAP, Excel y desarrollos a medida. En definitiva, el punto de partida era una tecnología obsoleta.

### **Retos**

Frente a esta situación de arranque, el objetivo de la compañía en el área HCM pasaba por cambiar la filosofía de la compañía con tecnologías disruptivas, integrar el dinamismo aplicado a los clientes en la propia compañía para adaptarse a los cambios de forma rápida y flexible, contando, además, con una plataforma que integre movilidad. Asimismo, se buscaba un menor TCO

(Total Cost of Ownership, Coste Total de Propiedad), apoyado en la facilidad de actualización, la apuesta por los modelos de pago por uso, la nube, y una única instalación integrada para todo el proceso de HCM, que les permitiera integrar, también, la gestión del talento, los modelos de compensaciones y la formación. Y todo esto, perfectamente integrable con otras soluciones que se pudieran ir añadiendo en el futuro.

### **El aporte de Workday**

Ante esta situación y estos retos, la propuesta de Workday permite conocer la rentabilidad de personas o grupos, alinear los objetivos individuales con los corporativos, y facilitar los cambios en los procesos de negocio o la creación de otros nuevos. A la vez, se reduce la necesidad de personal para labores de mantenimiento, permitiendo el acceso de RR.HH. y la dirección a la información del core del negocio para reducir los tiempos de administración, mientras se optimiza la usabilidad de recursos clave con una visión unificada del talento.

Sobre esto, se motiva y reconoce el rendimiento en actividades con foco en los clientes, se incrementa la cantidad de empleados en la mejora de la experiencia de usuario, mejorando el reclutamiento con una mejor visión del talento y su conexión con la experiencia de usuario mejorada.

La suma de todo esto tiene un triple efecto. Primero, reducción en el TCO de la solución. Segundo, cambios profundos en los departamentos financieros y de RR.HH. Y, tercero, se incrementa la eficiencia del negocio.

### **Resultados**

El resultado obtenido permite al cliente asegurar unos RR.HH. un 90% más rápidos mientras se mejora la gestión del talento, incrementando la movilidad laboral, y aportando un impacto directo en gastos operativos clave de 2 millones de dólares anuales.



# Mejorar los recursos humanos para contribuir al beneficio del negocio



Con 300.000 empleados en más de 100 países, Hewlett Packard contaba con 86 sistemas de recursos humanos que necesitaba consolidar. El equipo de HP sabía de la necesidad de sustituir su sistema tradicional, porque “el entorno era demasiado complicado para trabajar con él”, señalaba Scott Sprad-

ley, CIO para funciones globales. “Los responsables tienen que manejar múltiples herramientas. No contamos con una única versión unificada. Teníamos obstáculos para desde RR.HH. dar la respuesta que necesita el negocio”.

Además, no le veían sentido a una actualización que podría tener un coste estimado de 110 millones de dólares.

## ¿Qué se buscaba con el cambio?

Uno de los motores del cambio era la usabilidad. Una compañía tan global como Hewlett Packard necesitaba la información disponible en un único formato. “La usabilidad es el rey cuanto tienes que gestionar una compañía del tamaño de ésta”, apuntaba Spradley.

Frente a esto, Workday propuso una solución de recursos humanos con una gran usabilidad y un reducido período de despliegue. “Estábamos muy ansiosos por saber cuánto tiempo iba a necesitar el despliegue global”, señalaba Mike Dallas, vicepresidente sénior de operaciones globales de recursos humanos para Hewlett Packard, quien continuaba afirmando que “tomamos la decisión fundamental de llevar a cabo lo que denominamos big bang, esto es, estar en línea en todo el mundo al mismo tiempo”.

El proceso duró 15 meses, y el cliente obtuvo un ROI en menos de tres años.

“Se llevó a cabo el despliegue sin ningún problema de productividad y con menos tiempo del que imaginábamos”, añade Dallas, que añade que “muchas empresas necesitan más meses que Hewlett Packard, y nuestra alianza con Workday lo ha permitido”.

Si dos importantes objetivos eran reducir costes y mejorar la usabilidad, innovar y adaptarse a los cambios de los objetivos de negocio también eran críticos.



## “Workday nos ayuda con uno de los objetivos importantes: fortalecer la productividad y mejorar el negocio”

**Mike Dallas, vicepresidente sénior de operaciones globales de recursos humanos para Hewlett Packard Enterprise**

### Beneficios

Desde que se eligió a Workday para este cambio, la compañía ha encontrado algunos beneficios en tener todos los datos en un único sistema. Tal y como explica Dallas, “en HPE somos unos verdaderos creyentes de las decisiones basadas en datos, y el módulo de control y la analítica de Workday ofrece el control a los responsables a la hora de tomar las decisiones, en vez de tener que esperar seis meses de conversaciones con el empleado sobre sus objetivos o sus promociones”.

Workday ofrece información de forma predictiva, lo que permite a los responsables tomar decisiones adecuadas en gestión de talento o planificación de fuerzas de trabajo. Y es que, antes del cambio, los responsables debían recurrir a diferentes sistemas para obtener la información que necesitaban sobre un individuo. “Ahora, nuestros responsables pueden ver la información de compensaciones, talento y capacidades, con lo que son mucho más efectivos. Pueden maximizar sus decisiones y colocar inversiones allí donde los recursos son escasos”.

Con todo, se soluciona uno de los grandes retos: colocar a la persona adecuada, en el sitio adecuado en el momento adecuado.

Tal y como explica Dallas, “podemos acceder a la información en tiempo real y desarrollar unas estructuras organizativas predictivas que combinen la gestión del talento, la planificación de la fuerza de trabajo y otras áreas fundamentales en la labor de recursos humanos”.



### Workday y Hewlett Packard Enterprise

“Las analíticas de la fuerza de trabajo”, continúa, “y las herramientas de planificación permiten a los managers diversos niveles para planificar y organizar las piezas de la organización de una forma integrada. Esto nos ayuda con uno de los objetivos importantes: fortalecer la productividad y mejorar el negocio”.

En resumen, los beneficios obtenidos, en palabras de Spradley, son “ahorro de costes, eficiencia y dedicación de los responsables a áreas más estratégicas. Reducimos los recursos para el mantenimiento, pudiendo emplearlos en actividades de valor. Anteriormente, teníamos unas 3.300 peticiones de soporte, que se han reducido a 30 de forma consistente desde que está en línea”.