

# Marca la diferencia con tu plataforma cloud

**Las soluciones de Recursos Humanos en la nube han llegado para quedarse. Hoy en día ya es muy complicado plantearse otro escenario. (Por Alfonso Mazariegos, Consultor HR de Meta4.**

07 de septiembre 2015



En este contexto, en el que los proveedores tratan de acercarse lo máximo al concepto de “*nube pura*” (todo estándar para todos, sin personalizaciones ni adaptaciones) para mejorar los costes de mantenimiento a sus clientes y los suyos propios de desarrollo y evolución, podríamos pensar que existe poco margen para la innovación. ¿Nos enfrentamos entonces a un futuro en el que todos nos vamos a regir por las mejores prácticas de negocio que vengan pre-configuradas en una plataforma que compartimos con infinidad de empresas? ¿Qué ocurre cuando necesitamos una política de recursos humanos innovadora para atraer y retener el talento?

Si no obtenemos una respuesta convincente a estas preguntas y tenemos entre manos una solución de recursos humanos del tipo “talla única para todos”, quizá sea el momento de elegir entre aplacar nuestras inquietudes de mejora de procesos y resignarnos con lo que tenemos o bien, buscar caminos alternativos que permitan incorporar a los procesos propios de las compañías al abanico de soluciones que el proveedor del servicio ofrece.

Para innovar en la nube y conseguir desarrollar políticas de recursos humanos que se adapten a nuestras necesidades, las compañías deben seguir algunos consejos. Primero es fundamental optar por una **plataforma flexible y configurable** que proporcione un gran nivel de adaptabilidad y customización así como opciones de configuración, diferentes pasos y niveles, facilidad para integrarse con otras plataformas, etc. Segundo, **identificar los procesos** que se desean mejorar y su impacto dentro de la organización. La definición de un nuevo sistema de trabajo no puede estar basado en una gran idea expuesta al proveedor, sino que debe estar fundamentado en un análisis previo del impacto en la cultura de la organización, los beneficios que puede aportar, el coste interno de transmitirlo e incorporarlo, etc. Tercero, es fundamental **conocer las posibilidades funcionales** de la plataforma y aprovecharlas al máximo. Esto supone un alto grado de implicación del equipo responsable en el despliegue de la solución y de los consultores del proveedor. Deberán potenciar y aprovechar al máximo las sesiones de trabajo formativas de apoyo a la puesta en

marcha, los manuales, las herramientas adicionales de apoyo, etc. Cuarto, estudiar la **metodología evolutiva** del proveedor para conocer cómo desarrolla la plataforma y cómo procesa los requerimientos de sus clientes para mejorarla e incorporar innovadores procesos de recursos humanos. Quinto, resulta complicado encontrar una solución que cubra todas las necesidades o que de una manera inmediata pueda subsanar lo que falte. Ante requerimientos concretos es necesario tener capacidad de **desarrollar la funcionalidad que complemente**, nunca que sustituya, lo ofrecido por la solución y que cubra las exigencias de cada organización. Sexta, aportar **alternativas y soluciones constructivas** dentro del marco funcional de la plataforma con el objetivo de favorecer el dialogo con el proveedor.

También existen otros aspectos que pueden ayudar a que la innovación en la nube sea más palpable y efectiva fomentando una mente abierta y un espíritu innovador. Entre ellos, destacan la importancia de mantenerse al día de las mejores prácticas del mercado, ser miembro activo de la comunidad de usuarios de la plataforma y colaborar con el proveedor en el desarrollo de las nuevas adaptaciones que revertirán en la optimización de la gestión de la compañía.