



# Integra nos ha ayudado a mejorar el servicio que ofrecemos a nuestros profesionales

POR **DAVID GUINART**  
Head of Core HR en Ferrer

Integra ofrece sus servicios de externalización de Administración de Personal y Nómina a través de la solución emplea360. Basada en la plataforma SAP SuccessFactors, emplea360 es la forma más rápida y eficaz de externalizar los procesos de Nómina en el marco de un proyecto de Transformación Cultural / Digital para empresas de entre 500 a 10.000 empleados.

**F**errer es una empresa farmacéutica internacional con sede en Barcelona, presencia en más de 110 países y 19 filiales internacionales. Contribuye a mejorar la salud y calidad de vida de las personas a través de los sectores farmacéutico, sanitario, de química fina y de alimentación. Aspira a ser una organización más eficiente, más focalizada, más transparente y con las prioridades y objetivos más claros, para lo que cuenta con la ayuda de Integra, partner con el que han realizado la implantación de SAP SuccessFactors..

**+110**  
países con presencia

En Ferrer tenemos el firme propósito de generar un impacto positivo en la sociedad, cuidando de las personas que forman parte de la compañía, de las comunidades que nos rodean y del medio ambiente. Por ello, promovemos una cultura comprometida con el talento y su desarrollo. Trabajamos para ser ágiles, flexibles y transversales. Impulsamos el bienestar integral de nuestras personas y un entorno de trabajo respetuoso, ético e inclusivo, donde nuestros profesionales puedan crecer y desarrollarse, personal y profesionalmente también de una manera justa e igualitaria. Nuestro compromiso es que todas y cada una de las personas que trabajan en Ferrer, elijan cada día estar y seguir colaborando con nosotros y comprometerse con nuestro proyecto.

#### ¿EN QUÉ MOMENTO SE ENCONTRABAN EN RRHH ANTES DEL PROYECTO EMPRENDIDO JUNTO A INTEGRA?

Actualmente, estamos en pleno proceso de transformación digital. Nuestros objetivos están siendo mejorar la eficiencia del proceso, descargar la parte más administrativa y poner el foco en las personas que trabajan en Ferrer. Antes del proyecto, teníamos varias

**En Ferrer tenemos el firme propósito de generar un impacto positivo en la sociedad, cuidando de las personas que forman parte de la compañía, de las comunidades que nos rodean y del medio ambiente**

dificultades con la gestión de nóminas que quisimos solucionar, ya que se producían en ocasiones errores de cálculo, perdíamos el tiempo en comprobaciones y algunos procesos eran demasiado complejos. Además, queríamos un servicio de externalización a medida, donde poder mejorar el valor que ofrecemos a nuestros profesionales.

Estamos repensando y mejorando todos aquellos procesos que consideramos clave. Hemos comenzado por los que considerábamos más importantes o que nos facilitarían el trabajo diario, como la externalización del proceso de nómina, la externalización del proceso de retribución flexible o la digitalización de los expedientes de los empleados, incluso hemos aplicado la IA en el proceso de performance; pero aún tenemos pendientes otros que iremos implementando poco a poco.

#### ¿POR QUÉ SE DECIDIERON POR SUCCESSFACTORS?

Por diferentes motivos. Por un lado, confiamos en un producto como es SAP SuccessFactors, del que ya teníamos

## CASO DE ÉXITO

referencias de otras empresas, y que nos permite crecer según nuestras necesidades, cubriendo procesos Core HR y Talento. Además, es una plataforma integrada y la solución en la nube nos facilitaba la rapidez de implementación.

### ¿POR QUÉ ESCOGIERON A INTEGRA Y SU PRODUCTO DE EM- PLEA360 BAJO EL MODELO BPO?

Fueron varias las motivaciones que nos llevaron a tomar esta decisión, de la que estamos francamente satisfechos. Nos permitía un modelo de externalización flexible, sobre el que podíamos evolucionar a lo largo del tiempo; además, los plazos de implementación eran cortos al ser un preconfigurado propio de Integra. Por otro lado, valoramos el alto grado de especialización de Integra en RRHH en general y SAP HCM, en particular, que nos aporta un apoyo importante en reingeniería de procesos. Además, ya teníamos una experiencia previa con Integra en el proyecto de Performance y referencias de este partner en proyectos similares.

### ¿CÓMO FUE LA IMPLEMENTACIÓN?

Fue realmente un proyecto muy ágil, de unos seis meses de duración y con una ejecución muy eficiente y exitosa.

### ¿QUÉ BENEFICIOS HAN PODIDO OBSERVAR?

Aunque es difícil nombrarlos todos, me quedaría con su interfaz más amigable, ya que tiene acceso directo a través de nuestra intranet; con el look & feel de compañía proyectada en SuccessFactors; nos permite descentralizar a los HRBP, una mayor auto-gestión del empleado/a y la mejora de los flujos de trabajo. Destacaríamos también la externalización de procesos de nómina flexibilizada, pudiendo adaptar los procesos internos/externos según las necesidades de cada momento, y la reducción de las tareas improductivas derivadas de procesos basados en documentos Excel, etc. Además, hemos logrado una optimización e integración de todos los procesos y un mayor control de resultados.

### YA HACE MÁS DE UN AÑO QUE SE ARRANCÓ EL PROYECTO, ¿QUÉ MEJORAS HAN DETECTADO?

Sin duda, hay algunos puntos que han mejorado de forma exponencial. Estamos muy contentos con la integración entre los módulos



y con sistemas externos (contabilidad, tesorería, IT, etc.). También con la integración de los archivos de pago de la nómina con su proceso de aprobación y contabilización de órdenes de pago, de forma que podemos aprobar en nuestro sistema de finanzas el pago de la nómina por un total y realizar la salida de caja en tesorería a la vez que se remite el fichero bancario al banco

electrónicamente, guardando la confidencialidad y sin posibilidad de que nadie modifique los ficheros a mano. Por otro lado, hemos creado un gestor documental como canal de comunicación personal con el/la empleado/a: revisión salarial, estructura organizativa...

### ¿QUÉ LECCIONES APRENDIDAS PODRÍA CONTARNOS PARA AYUDAR A AQUELLOS QUE ESTÁN EN CIERNES DE EMPRENDER UN PROYECTO SIMILAR?

Desde luego, hay algunos aspectos en los que pondría foco. Aconsejo que primero hagan un benchmarking, que comprueben qué hacen otras empresas similares. Es muy importante para tener referencias y ejemplos prácticos, de esta forma será más fácil entender qué necesitan exactamente.

Partir de la base de que cualquier proceso se puede revisar y mejorar, en definitiva, no cerrarse en banda sobre los procesos actuales, siempre intentar optimizarlos al máximo, escuchando a los expertos y poniendo foco en la simplicidad. Y creo que la fase previa es clave: un buen análisis es la base para una buena ejecución. Hay que detectar qué es lo que se necesita para enfocarse allí y así conseguiremos que el proyecto sea lo más exitoso y eficiente posible.

### ¿LOS ERRORES ENSEÑAN?

No. Por sí solos, no. Solo si eres autocrítico y estás atento a lo que has hecho y sus consecuencias es posible aprender algo. Por eso es importante monitorizar lo que se hace, registrar y analizar las relaciones causa efecto porque de ahí sí que es posible sacar enormes aprendizajes. ■

**Impulsamos el bienestar integral de nuestras personas y un entorno de trabajo respetuoso, ético e inclusivo, donde nuestros profesionales puedan crecer y desarrollarse, personal y profesionalmente**

