

## Casos de éxito de Endalia

Soluciones en sectores aeronáutico, espacial y de defensa



### Resumen

**País:** España.

**Sector:** Administración Pública y Defensa.

#### Perfil del Cliente

EADS es líder mundial en Aeronáutica, Defensa y Servicios relacionados. En 2008, EADS generó unos ingresos de 43.300 millones de euros. El grupo incluye: Airbus como principal fabricante de aviones comerciales. Airbus Military, a través de la que EADS ofrece la familia más completa de aviones de misión y de transporte militar. Astrium, líder europeo en programas espaciales. Por último, su división de Defensa y Seguridad suministra soluciones integrales de sistemas como socio principal del consorcio Eurofighter y accionista de la empresa de misiles MBDA.

#### Situación

Como consecuencia de lanzamiento de la nueva Política Salarial de Personal Técnico y Mandos en España, sus responsables se plantean implantar un sistema integral para la gestión completa de Recursos Humanos, que abarque desde la organización y la gestión de personas hasta la automatización de los procesos de Compensación.

#### Beneficios

- Automatización de los principales procesos de gestión de Recursos Humanos
- Mejora en la toma de decisiones
- Ahorro de tiempo en la preparación de informes.
- Mayor integración entre las distintas aplicaciones corporativas
- Generación de confianza por parte de los empleados y gestores en los datos de Recursos Humanos.

## EADS, un referente en la gestión distribuida de Recursos Humanos gracias a la tecnología de Endalia

La automatización de todos los flujos de trabajo de los procesos de Recursos Humanos en EADS ha permitido integrar toda la información en una única herramienta, evitar procesos duplicados y reducir drásticamente los tiempos de ejecución.

### Situación

A partir del lanzamiento de la nueva Política Salarial de Personal Técnico y Mandos, la Dirección de Recursos Humanos de **Airbus Military (EADS)** identificó la necesidad de disponer de un sistema automatizado que permitiera dar soporte a los nuevos procesos derivados de la nueva Política Salarial (revisión salarial anual, cambios de nivel (promoción), dedicación especial, retribución variable, etc.), así como a otros procesos relacionados con ésta, como la gestión de descripciones de puesto (DPT) y su valoración, el sistema de evaluación del desempeño y la gestión de competencias como base del eje estratégico de potenciar el autodesarrollo y orientar la inversión en formación.

Por tanto, el propósito del proyecto se centraba en ofrecer el soporte necesario para automatizar, desplegar y ejecutar la Política Salarial definida, e integrar este proyecto con todos los procesos y despliegues de otras áreas de Organización y Recursos Humanos, de modo que el resultado ofreciera consistencia e integrara la totalidad del modelo. Además, este sistema debía funcionar de forma integrada con el proyecto de Administración de personal y nóminas (implementado con tecnología SAP), teniendo en cuenta la estructura organizativa definida y la organización en base a niveles y bandas salariales.

Por otro lado, se pretendía que los empleados accedieran a una plataforma de gestión de Recursos Humanos que sirviera de vía de comunicación con los responsables, facilitando los flujos automatizados de trabajo y el acceso y modificación de la información como currículum, descripción de puesto de trabajo, entrevista anual para la evaluación del desempeño, datos de formación propia y de colaboradores, etc.

### Solución

Con este punto de partida, los responsables de Recursos Humanos decidieron implantar el sistema de información **Endalia O+RH**, con la gestión de personas y organigramas como eje integrador y con el objetivo de organizar en la misma plataforma informática los principales procesos de gestión de Recursos Humanos, integrando también otros datos de Recursos Humanos disponibles en múltiples ubicaciones.

En primer lugar, se abordó la integración de todos los datos corporativos en Endalia. Esto implicaba tanto la automatización de un componente de integración con SAP y la migración de todos los datos existentes en aplicaciones *legacy* que iban a desaparecer (aplicación antigua de gestión de RRHH, migración de datos históricos de formación).

En segundo lugar, se abordó la integración de los distintos elementos de la Entrevista Anual. Esta entrevista anual engloba tanto la parte de definición, seguimiento y evaluación de objetivos generales e individuales, como la parte de plan de desarrollo (competencias

## Software y Servicios

- Endalia Organización
- Endalia Gestión de personas
- Endalia Competencias y Desarrollo
- Endalia Gestión de la Formación
- Endalia Gestión del Desempeño
- Endalia Gestión de la Compensación
- Endalia Desarrollo de Carrera

## Para más información

Para más información sobre los productos y servicios de Endalia llame al teléfono de Atención al Cliente: **976 328 911**.

Para acceder a más información sobre los productos y servicios de Endalia, consulte nuestra Web: **[www.endalia.com](http://www.endalia.com)**

Para más información sobre EADS, visite su Web: **<http://www.eads.com>**

clave, junto a competencias técnicas del puesto), definiendo acciones de desarrollo que se integran con el sistema de gestión de la formación, para generar planes orientados a resolver las deficiencias competenciales de cada persona en su puesto actual o futuro.

En tercer lugar, como consecuencia del eje estratégico de la nueva Política Salarial de Personal Técnico y Mandos, se implementó **Endalia Gestión de Compensación**, que utilizan diversas entradas de datos de otros sistemas (valoración de objetivos, experiencia, nivel competencial, etc.) para realizar las revisiones salariales y promociones internas, asegurando la coherencia del modelo con las políticas definidas por la Dirección. El sistema gestiona todos los datos salariales, realizando una integración bidireccional con SAP.

Finalmente, se ha desarrollado un sistema para automatizar un proceso que posibilite el **Desarrollo de Carrera Profesional** de sus empleados, informatizando los distintos procesos dentro de las diferentes divisiones de EADS, que estaban siendo desarrollados manualmente. Se pretendía dotar al empleado de una herramienta que facilitara la gestión propia de su desarrollo de carrera profesional (de una forma simple e integrada), a partir de la información disponible en Endalia O+RH: curriculum vitae, expectativas de movilidad y ubicación, vacantes que se ajustan al perfil de cada empleado, valoración de potencial, etc.

Esta solución se ha ido desplegando al resto de divisiones de EADS en España. En definitiva, Endalia O+RH ha eliminado numerosos procesos manuales y ha reducido considerablemente la gestión administrativa, implantando la misma metodología de trabajo en todos los centros. Que la información esté localizada en una sola ubicación, accesible a todos los usuarios, y la facilidad de uso de la herramienta han permitido reducir los tiempos en la ejecución continua de todos los procesos de Recursos Humanos. El sistema ayuda a generar automáticamente informes que anteriormente costaba varias horas generar, permitiendo la correlación de datos disponibles en múltiples módulos y asegurando una operativa ágil en la toma de decisiones.

Los empleados de EADS también se benefician de esta aplicación ya que el software les permite consultar toda su información vía Web: expediente personal, directorio de empleados, estructura organizativa, formación propia y de colaboradores, información de compensación, procesos de desarrollo de carrera y movilidad, etc.

Para el desarrollo de esta solución, los responsables de EADS tuvieron claro que “la tecnología Endalia era la mejor opción posible, ya que nos proporcionaba un continuo desarrollo para adecuarse a nuestras necesidades”, comenta el responsable del proyecto, Fernando Ramírez, HR Integration Expertise Manager. “Sin el respaldo de los profesionales de Endalia, la evolución de las aplicaciones y su desarrollo hubieran sido más problemáticos, y no hubiésemos avanzado tan rápido. Además, al ser una plataforma escalable y modular, nos ha permitido ir creciendo hacia otros procesos que no consideramos inicialmente como la gestión de la compensación o la gestión de la movilidad interna y el desarrollo de carrera”.

## Beneficios

- Automatización de los principales procesos de gestión de Recursos Humanos, gestionando los flujos de trabajo y de datos de forma integrada entre los distintos procesos involucrados.
- Mejora en la toma de decisiones, disponiendo de toda la información necesaria (según sus privilegios) en cualquier lugar y ubicación en la que se encuentren los empleados. Permite disponer de toda la información en tiempo real y con acceso rápido y sencillo.
- Ahorro de tiempo en la preparación de informes.
- Mayor integración entre las aplicaciones corporativas, integrando la información disponible en múltiples fuentes de datos y conectando Endalia O+RH con otras aplicaciones empresariales internas.
- Generación de confianza por parte de los empleados y gestores en los datos de Recursos Humanos, gestionando la información de forma organizada y facilitando la consulta y actualización, ofreciendo lo que la organización necesitaba y ha ido demandando día a día.