



## Casos de Éxito: Boehringer Ingelheim

"Cómo aprovechar los beneficios de la globalización  
a través de la unificación de los RR.HH."



Empresa: Boehringer Ingelheim  
Fundada en: 1.885  
Empleados: + de 39.800 colaboradores  
Presentes en: 47 países. Productos comercializados en 150 países  
Sector: Farmacéutico

## CÓMO APROVECHAR LOS BENEFICIOS DE LA GLOBALIZACIÓN A TRAVÉS DE LA UNIFICACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

"Desde sus inicios, uno de los ejes principales de la filosofía de la empresa es liderar y aprender. Consideran que el conocimiento humano es hoy uno de los factores distintivos de toda organización por lo que su enfoque de gestión gira entorno a la participación y la apertura a la innovación para que todo integrante de Boehringer pueda aportar de si mismo"

- Compañía fundada en 1885 en Alemania, especializada en la elaboración y venta de productos farmacéuticos y que actualmente figura entre las 15 primeras compañías de la industria farmacéutica a nivel mundial
- Cuenta con más de 38.500 empleados y distribuye sus productos en 150 países.

### INTRODUCCIÓN

La globalización puede convertirse para algunas compañías en un verdadero problema, si no cuentan con las herramientas adecuadas para dotar a sus empleados de las soluciones necesarias para desarrollar su trabajo, no sólo en sus oficinas centrales sino en los diferentes países en los que la empresa cuenta con filiales. Encontrar la herramienta apropiada para dar una respuesta a todas estas necesidades no fue un camino fácil para Boehringer Ingelheim que apostó por Meta4 como proveedor global de las soluciones para la gestión de su capital humano.

### NECESIDADES Y OBJETIVOS

El laboratorio farmacéutico Boehringer Ingelheim, cuenta con más de 1.200 empleados en Argentina, Ecuador, Colombia, Chile, Perú, Paraguay, Uruguay y Venezuela y el objetivo que sus máximos responsables se marcaron era conseguir unificar en una sola plataforma, todo lo relacionado con la gestión de su Capital Humano que no sólo hiciera más eficiente la organización, sino que redujera la carga de trabajo de los departamentos de Recursos Humanos de la compañía ayudándoles en tareas como la elaboración de informes para la dirección, la actualización constante de los datos incrementando la satisfacción de los usuarios.

En palabras de Analía Magdalena, actual directora de RRHH de Boehringer Ingelheim, "cada vez que necesitábamos conocer los salarios de los diferentes países recibíamos tablas con la información codificada en distintos formatos algo imposible de manejar". Ante esto los responsables mundiales del laboratorio pusieron en marcha un nuevo plan de sistemas, que tenía como objetivo fundamental la unificación de las plataformas y las herramientas utilizadas en la gestión de los Recursos Humanos de toda la organización. "La filial argentina fue elegida para poner en marcha el proyecto piloto, creando una estructura en la que la oficina de Buenos Aires se convirtió en cabecera del plan".

A partir de ese momento el objetivo fue encontrar un

proveedor que pudiera aportar la plataforma que mejor cubriera las necesidades planteadas en el proyecto piloto y que fuera capaz de extender, una vez finalizada la fase de prueba, las herramientas a nivel mundial. En un primer momento se analizaron las soluciones de SAP, plataforma instalada en Alemania y Estados Unidos, pero a pesar de que con esta opción el tiempo de desarrollo e implantación podía acortarse se desestimó debido a su alto coste. Otro de los proveedores analizados fue PeopleSoft. Una vez descartados, el proveedor elegido fue Meta4 y su plataforma PeopleNet de la que en un primer momento se implantaron los módulos de Capital Humano, Nómina y Portal del empleado.

"Aunque las prestaciones de las soluciones analizadas eran similares, no teníamos relación con ellos como proveedores mientras que con Meta4 ya existía una buena experiencia y además era el único proveedor que nos aseguraba servicio en todos los países"

Los elementos decisivos que llevaron a los máximos responsables de la compañía a apostar por Meta4 fueron, como afirma Alejandro Talevi, CIO de la compañía, "su carácter multipaís, multimoneda y la posibilidad de utilizar diferentes idiomas para comunicarnos con la casa matriz. Además la solución de Meta4 se integraba perfectamente con los diferentes sistemas con los que ya contábamos en la compañía como nuestro ERP de Microsoft, Dynamics AX-2900".

Otro elemento que también contribuyó a reforzar la idea del acierto con la apuesta por PeopleNet fue que su implantación convirtió en asequible toda la información sobre Recursos Humanos de que disponía la empresa, aportando datos e información a los gerentes tales como perfiles actualizados online lo que facilitó la toma de decisiones. La descentralización de los procesos permite que cada país maneje su información contribuyendo a que los empleados puedan actualizar sus datos. Una vez que el proyecto estuvo en marcha en la filial Argentina llegó el momento de extenderlo al resto de los países sudamericanos donde el laboratorio tiene presencia, en cada uno de los cuales la situación era completamente diferente. Como explica la directora de Recursos Humanos: "sólo Argentina tenía un sistema integrado, el resto disponía de aplicaciones de nómina y excepto Chile, el resto de los países tenía verdaderos problemas con sus aplicaciones y su nivel de satisfacción era realmente bajo, tanto con la solución como con el proveedor, por ello la solución tenía que permitir realizar las gestiones de todas las aplicaciones centralizadas en una sola oficina y también que cada país pudiera manejar sus bases de datos en forma independiente".

## CARACTERÍSTICAS DEL PROYECTO

El proyecto se dividió en dos fases. En la primera a partir de 2006 se definieron los objetivos comunes a toda la región y Meta4 estudió y realizó los cambios

necesarios para adaptar las nóminas a la legislación de cada país. Ecuador que hasta la implantación de PeopleNet realizaba el pago de los salarios de sus empleos con una aplicación Access fue el primero en migrar a Meta4, en enero de 2007. A partir de ese momento, los desarrolladores de Meta4 iniciaron la búsqueda de procesos comunes en los ocho países y en el diseño de las soluciones que permitiesen cubrir las particularidades de cada uno.

La segunda fase consistió en coordinar las implementaciones en el resto de la región. Meses después de Ecuador le llegó el turno a Colombia seguida de Chile, Perú y Paraguay. En Argentina se finalizó la instalación de PeopleNet en marzo de 2008 y Venezuela fue el último país en acometer el cambio, que se completó en agosto de 2008.

## REQUERIMIENTOS HARDWARE

Un aspecto importante en todo este proceso fue la selección del hardware sobre el que correría PeopleNet. En un primer momento se apostó por la creación de un solo Centro de Proceso de Datos con servidores virtualizados con VMWare sobre blades de HP Proliant BL460cG1. El dimensionamiento del hardware está directamente relacionado con el número de personas que se gestionan, la complejidad de los cálculos y si la gestión está centralizada o no. Para la migración a PeopleNet ya tenían los servidores por lo que no fue necesario invertir en hardware. El CPD, que fue diseñado para soportar las demandas de los ocho países y de todos los usuarios se encuentra situado Brasil, concretamente en San Pablo. La plataforma tiene un límite en cuanto a su capacidad que está directamente relacionado con la cantidad de perfiles que puede albergar. Actualmente y como señala Talevi, "no tenemos la previsión de que el número de nóminas crezca de forma exponencial en la región. Para necesitar migrar a una versión superior de PeopleNet el incremento en el número de empleados debería superar el 15% lo que supone alrededor de 200 personas". PeopleNet puede conectarse con otras plataformas. "No necesita de otra solución pero si permite, mediante interfaces convivir con otros sistemas"

## BENEFICIOS OBTENIDOS

Según la directora de Recursos Humanos, los beneficios de la utilización de PeopleNet de Meta4 fueron evidentes desde el primer momento; "Uno de los aspectos que más nos interesó fue todo lo relacionado con el autoservicio gracias al cual los empleados pueden ver toda su información, modificarla, pedir certificados y vacaciones, así como sus salario o apuntarse a los cursos de formación que organiza la empresa. Disponemos de un único lugar en el que está localizada toda la información sin tener que contactar con cada país y pedirles la información que necesitas en cada momento"