

La nueva guía para el comprador de Software de Recursos Humanos

Una guía para los responsables de RRHH en el mundo digital



“

El verdadero cambio diferencial para las empresas de hoy en día es la digitalización de las funciones de recursos humanos, si los líderes lo hacen bien. El ritmo de la innovación y la estabilidad de las soluciones de software de RRHH ya probadas están provocando un cambio radical en la forma en la que se realiza el trabajo de RRHH.

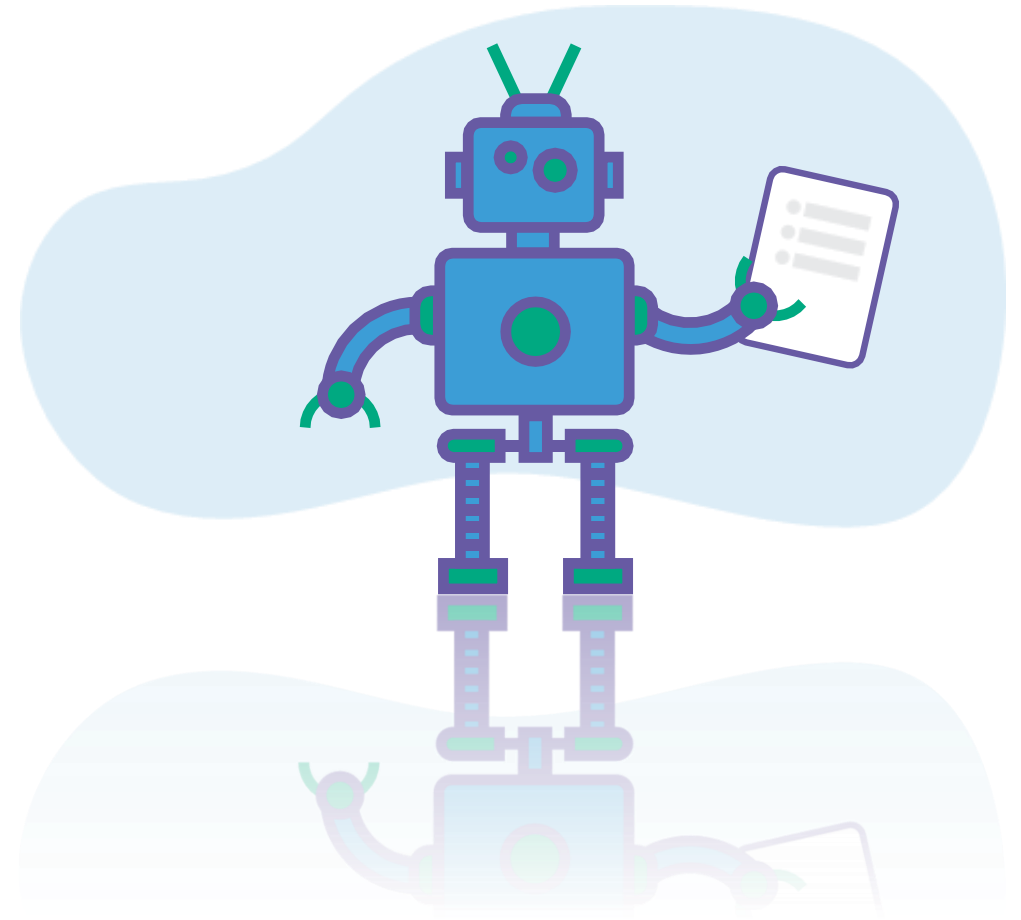
EY Eight forces driving HR transformation

La oportunidad para RRHH

Los profesionales del entorno de recursos humanos de empresas de todos los sectores y tamaños están más presionados que nunca para hacer malabarismos entre las exigencias cotidianas de su función y las necesidades a largo plazo del negocio.

Los cambios políticos, sociales, económicos y técnicos han tenido – y seguirán teniendo- un impacto fundamental en el entorno de trabajo, planteando preguntas sobre cómo será el trabajo en el futuro y cómo podrán seguir avanzando las organizaciones.

Recursos Humanos recibe más presiones que nunca para que asuma la responsabilidad de ayudar a las empresas a ser más digitales. Y no solo a operar de un modo más digital. El proceso comienza con la transformación digital en RRHH, mientras que los líderes exploran nuevas plataformas y modelos laborales.



“

Ya no se puede gestionar los recursos humanos sin un enfoque asertivo de la tecnología, pero con todas las opciones que tenemos alrededor se puede crear una gran confusión. Después de más de diez años en la “Revolución de las soluciones de RRHH en la nube” y el cambio de los sistemas basados en Procesos a los sistemas basados en la Experiencia, el camino ha sido perturbador.

Josh Bersin

*2020 Predictions: Reinventing Work, Reinventing HR,
Reinventing Ourselves*

Navegando en el futuro digital

Para hacer frente a este desafío, los profesionales de RRHH están abandonando los sistemas de RRHH obsoletos y las hojas de Excel en favor de soluciones digitales en la nube más asequibles, atractivas y sostenibles.

Sin embargo, con los sistemas de software de RRHH pasando por un período de grandes cambios, seleccionar el sistema correcto para hoy y , también para el futuro, no es nada fácil.

Esta guía destaca las cinco áreas clave a tener en cuenta para asegurarnos de que tu sistema de RRHH te ayude a ti y a tu fuerza laboral a alcanzar el objetivo.



1. Automatización inteligente



“ 3 de cada 5 profesionales creen que la función de recursos humanos se convertirá rápidamente en irrelevante si no moderniza su enfoque para comprender y planificar las necesidades futuras de la fuerza de trabajo

KPMG

The Future of HR 2020

En Recursos Humanos, es fácil perderse entre la cantidad de tareas administrativas que existen. Se pierden horas navegando por las hojas de cálculo para validar o actualizar la información y buscando los documentos que se deben utilizar o asociar a cada tarea. Centralizar los datos y automatizar los procesos libera inmediatamente a los recursos humanos de la gestión administrativa del día a día y aumenta la precisión y el control de la información.

Los sistemas de recursos humanos deben ser lo suficientemente sofisticados como para hacer frente a las complejidades de los procesos cotidianos. Por ejemplo, un sistema que gestiona automáticamente una solicitud de vacaciones debe tener la flexibilidad de manejar una situación en la que intervienen varios aprobadores o en la que los mismos aprobadores designados puede que estén de vacaciones.

Los recordatorios sobre cuestiones clave de obligado cumplimiento, como los controles de la legislación laboral o la renovación obligatoria de certificados y permisos deben estar respaldados por normas que den lugar a notificaciones diferentes para personas distintas, según los procesos individuales y los niveles de sensibilidad o urgencia.

Qué buscar:

- ✓ *Personalizar fácilmente diferentes escenarios de aprobación, notificaciones y recordatorios para diferentes procesos o unidades organizativas*
- ✓ *Flexibilidad para introducir revisiones y notificaciones en varias etapas*
- ✓ *Libertad para definir los mensajes de correo electrónico*

2. Mejorar la experiencia del empleado



“

El papel que desempeñarán los recursos humanos en la consecución de resultados comerciales significativos va a ser vital. Y para impulsar un enfoque más inteligente en toda la organización será necesario un departamento de RRHH que refuerce el compromiso de la organización con la agilidad y que se niegue a agotar los recursos, la energía y la concentración de los directivos.

Gallup

HR Must Reinvent the Employee Experience

Para muchos de nosotros, la verdadera oportunidad de crear valor a largo plazo a partir del software de recursos humanos reside en un enfoque centrado en las personas.

Si se usan bien, los sistemas de recursos humanos pueden generar confianza y compromiso. Si se utilizan mal, los empleados pueden sentir que sus datos se gestionan para ejercer control sobre ellos, no para apoyarles. Esto se debe a que la forma en la se utiliza el sistema de recursos humanos envía un mensaje a los empleados.

En lugar de pensar en un sistema de recursos humanos como una herramienta para recopilar y procesar los datos de los empleados, piensa mejor en cómo podrías ayudarles a crear confianza y compromiso, facilitar el cambio y el crecimiento y apoyar la colaboración.

Qué buscar:

Onboarding: ¿Cómo involucrar a los recién llegados antes de que empiecen?

Empoderamiento: ¿Qué información quieren los empleados y los directivos y cómo puede un sistema de recursos humanos ayudarles a hacer mejor su trabajo?

Espacios de trabajo: ¿Puede facilitar la colaboración entre las unidades de negocio, las divisiones y los países?

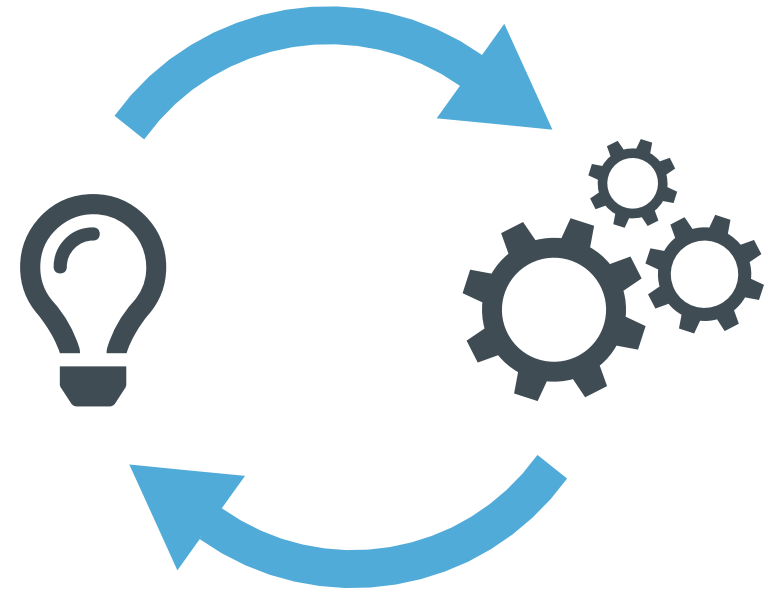
Comunicación: ¿Cómo quieres compartir información, solicitar retroalimentación e iniciar conversaciones?

Registro de entrada: ¿Es importante facilitar las conversaciones entre los empleados y sus managers?

Desarrollo: ¿Cómo quieres ayudar a los empleados a crecer?

Flexibilidad/trabajo a distancia: ¿Es importante saber desde dónde trabajan los empleados?

3. Implementación ágil



Hay muy pocos equipos de recursos humanos que puedan justificar el tiempo y la inversión que requieren los proyectos de implantación de software que duran muchos meses. Demasiado tiempo y costes elevados antes de que haya un retorno de la inversión..

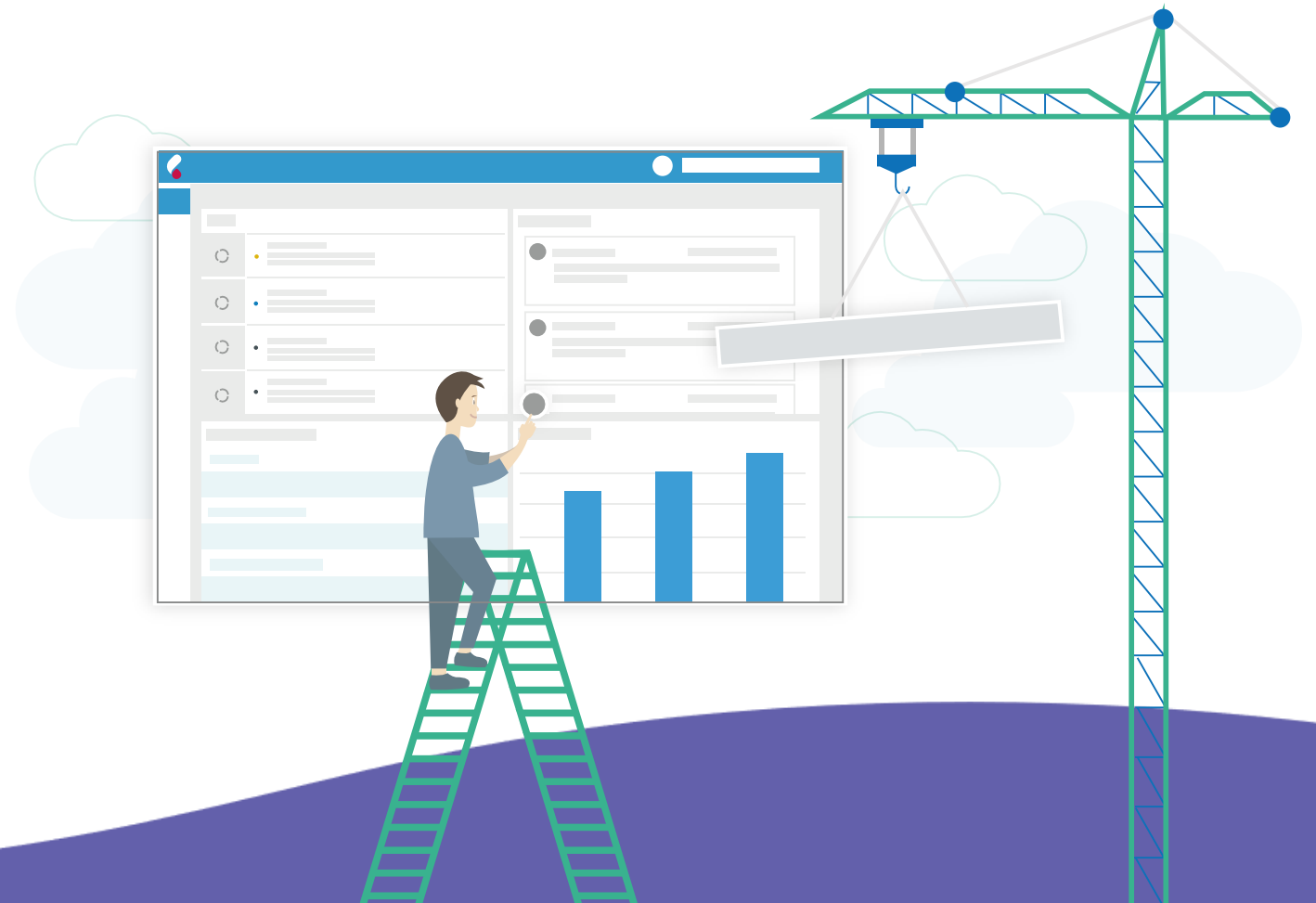
Los sistemas más obsoletos, costosos de implementar y actualizar porque han sido objeto de personalizaciones durante años, están demostrando sus límites cuando se enfrentan a soluciones más modernas y desarrolladas desde el principio para trabajar "en la nube". Los proyectos de implementación pesados y costosos están dando paso a un enfoque que tiene como objetivo reducir los costos y los dolores de cabeza para el cliente.

Diseñados específicamente para poner en valor el papel de los profesionales de recursos humanos, estos sistemas suelen combinar herramientas inteligentes de carga de datos con un rápido aprovisionamiento y una configuración flexible para reflejar las necesidades individuales de los clientes.

Qué buscar:

- ✓ *Modos ágiles de carga de datos*
- ✓ *Opciones de configuración fáciles de usar (funciones de seguridad, estructuras organizativas, nombres de campo, módulos, flujos de procesos, etc.).*
- ✓ *API abiertas (para la integración con soluciones de terceros)*

4. RRHH a prueba de futuro



Ante los cambios en la legislación, las prácticas laborales y las realidades económicas, una de las principales razones para modernizar tu sistema de recursos humanos es asegurar que dispones de una plataforma flexible que pueda crecer contigo.

La elección de un sistema ágil y flexible permite cambiar más rápidamente, adoptar nuevas formas de trabajo, seguir siendo más competitivo y evitar costes innecesarios. No hay nada peor que tener que ir al consejo de administración a pedir financiación, porque se requieran modificaciones importantes en el sistema para reflejar un cambio en la legislación.

Otros elementos que hay que tener en cuenta al elegir una solución de recursos humanos a prueba de futuro es la escalabilidad de la arquitectura subyacente (lo fácil que es añadir nuevas oficinas, ubicaciones, empleados o módulos) y la forma en que se implementan las actualizaciones.

Busca un sistema que ofrezca:

- ✓ **Escalabilidad sin fisuras**, de modo que puedes añadir (o eliminar) empleados, managers, departamentos, unidades de negocios, roles de seguridad, etc., cuando quieras sin involucrar al proveedor
- ✓ **Herramientas de configuración accesibles** que permiten adaptar el sistema a diferentes prácticas de trabajo sin la participación del área de informática o del proveedor
- ✓ **Actualizaciones automáticas gratuitas**, para que siempre tengas las últimas funcionalidades y no te quedes atrás
- ✓ **Infraestructura cloud ágil** basada en una arquitectura multiarrendatario
- ✓ **Capacidades internacionales** que te ayudan a cumplir con los requisitos locales, en cualquier parte del mundo dondequiera que estén tus empleados.

5. Certeza de los datos



“

Las cuestiones relativas a la protección de datos afectan a la mayoría de las actividades de recursos humanos, desde la gestión de la contratación hasta el registro de datos de los empleados y la evaluación del desempeño. Es esencial que los empleadores comprendan sus responsabilidades en virtud de la Ley de Protección de Datos. Deben gestionar los datos de manera responsable y mantenerse al día con los principios de protección de datos y la evolución jurídica.

CIPD

La precisión, el acceso y la seguridad de los datos son el núcleo de una gestión eficaz de recursos humanos.

Los sistemas de recursos humanos basados en flujos de trabajo, van más allá, de simplificar la recopilación y gestión de datos. Proporcionan la profundidad y amplitud de información que necesitan los equipos de recursos humanos y los managers para apoyar y gestionar mejor a sus empleados.

Las alertas y las pantallas gráficas personalizadas permiten identificar con facilidad posibles incidencias que pudieran producirse en cualquier nivel de la empresa. La opción de crear, programar y distribuir automáticamente los informes ahorra mucho tiempo.

Sin embargo, los datos de RRHH deben gestionarse de manera responsable. Por eso es fundamental que el sistema proporcione la seguridad avanzada necesaria para garantizar el cumplimiento de la legislación y proteger a la empresa del riesgo reputacional que implicaría cualquier fallo de seguridad en los datos.

Qué buscar:

- ✓ *Base de datos de recursos humanos completa*
- ✓ *Validación y aprobación integradas para garantizar la exactitud e integridad de los datos*
- ✓ *Facilidad para la entrada y carga de datos en autoservicio*
- ✓ *Informes y análisis integrados*
- ✓ *Seguridad avanzada, probada y certificada independientemente (por ejemplo, ISO27001)*
- ✓ *Herramientas de ayuda para la legislación GDPR: por ejemplo, para eliminar o anonimizar datos seleccionados en momentos específicos*

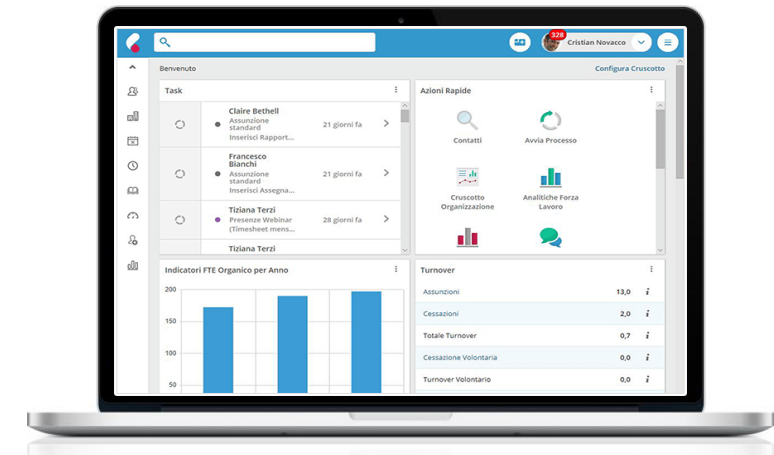
Tiempo de cambios

Dadas las exigencias que se plantean hoy a los recursos humanos, cumplir las expectativas sin el apoyo de sistemas de gestión modernos será cada vez más difícil, si no, imposible.

Las barreras típicas para la compra de software de RRHH – tiempo y dinero - ya no existen. Las soluciones sofisticadas y configurables están disponibles a una fracción del precio de las soluciones antiguas y rara vez requieren un compromiso contractual de más de seis meses.

Sin costosos servicios de instalación o mantenimiento ni contratos a largo plazo, los sistemas modernos de RRHH proporcionan un camino rápido, eficaz y de bajo riesgo hacia el futuro digital, liberándote de costosos trámites burocráticos y ayudando a los equipos de RRHH a motivar y comprender mejor a su fuerza laboral.

Averigua qué debes buscar en un sistema de RRHH moderno



[Leer más](#)



Únete a una comunidad

Con miles de profesionales de RRHH que confían cada día en nuestro software, Cezanne HR es el sistema elegido por muchas empresas españolas e internacionales.



Servicio al cliente extraordinario, excelente relación calidad-precio y uso intuitivo.

Software Advice.



Fácil de utilizar. Hay muchas opciones. Me ayuda en mis tareas diarias

 **Capterra**



Intuitivo, completo, fácil de usar, informes completos

 **Capterra**



Toda la experiencia ha sido muy buena.

Software Advice.



Software de RRHH para las organizaciones conectadas de hoy

Para saber cómo puede ayudarte Cezanne HR a alcanzar tus objetivos, [reserva una demo](#) hoy mismo.