

Guia para compradores

de un software Moderno de Recursos Humanos



Contenidos

La mano de obra digital. Qué ha cambiado en el software RRHH	3
Recibiendo la señal de salida. Cómo conseguir la aprobación del preupuesto	4
Guía de los Bluffers. Términos técnicos que pueden ser útiles	10
¿Cuánto cuesta? Cómo evitar el pago excesivo por un software RRHH?	14
¿Globalización? Las características de las que no se puede prescindir	18
Diligencias. Cinco cosas que hacer antes de firmar	23

El mundo digital

¿Qué ha cambiado en el software RRHH?

El ritmo del cambio se ha acelerado, si acaso, y plantea un importante desafío para los profesionales RRHH que buscan seleccionar soluciones de gestión adecuadas para el presente y que les permitan transitar también en el futuro.

Excave debajo de la publicidad "Cloud", y descubrirá que el mercado de software RRHH está dividido en dos: los sistemas basados en las antiguas plataformas tecnológicas que se han vuelto a utilizar para la nube, y los nuevos sistemas más ágiles desarrollados desde cero para el mundo conectado a la nube moderna.

Esta guía está diseñada para ayudarle a pensar en la mejor manera de obtener el respaldo empresarial para el nuevo software RRHH, así como, para identificar algunas de las características clave que debería exigirle a su software RRHH - y a su proveedor de soluciones.

"Demasiados proveedores están viendo hoy en día la oportunidad de obtener grandes beneficios a través del software como servicio aprovechando la ingenuidad de los clientes y simplemente utilizando modelos de implementación más antiguos bajo la moderna denominación de SaaS, On-demand o Cloud. Es evidente que, estas soluciones acaban incumpliendo las expectativas de los clientes."

Investigación Forrester

Recibir el visto bueno

¿CÓMO CONSEGUIR LA APROBACIÓN DEL PRESUPUESTO?



Denis Barnard

Experto en selección e implementación de software de RH & Payroll, nos explica cómo delimitar los factores que pueden ayudarle a obtener la aprobación del presupuesto para su nuevo sistema de gestión de Recursos Humanos.

Uno de los continuos problemas a los que se enfrentan los profesionales de Recursos Humanos es el de obtener la aprobación para un nuevo software.

Tanto si dispone de una solución como si busca mejorar el sistema actual, siempre aparecen esas barreras que impiden - o cuanto menos, complican - la obtención del apoyo y la aprobación necesarias.

¿Por qué sucede esto? Parte del problema es que nosotros, en RR. HH., no hemos podido presentar argumentos convincentes a favor de la adquisición. Por eso, me propongo aquí explicar la manera de conseguir esta aprobación.

Para empezar, necesitamos entender las razones para tener el software. ¿Qué problemas va a resolver? ¿Qué tareas administrativas se van a ahorrar? ¿Qué beneficios reportará a la organización en su conjunto?

Otra cosa a considerar es el patrocinador o impulsor del proyecto. ¿Tienen suficiente influencia para poder justificarlo si se encuentra con oposición? ¿Están comprometidos al 100%?

También es importante saber si existen problemas heredados de anteriores programas de software RRHH fallidos o chapuceros; si es así, tendrá que superar las inevitables objeciones o reservas basadas en esos sistemas.

Como son los directores financieros los que probablemente analicen el presupuesto, deberá centrar su caso de negocio en estos factores:



EL NUEVO SOFTWARE AHORRARÁ DINERO; LA NUEVA TECNOLOGÍA REDUCIRÁ LA NECESIDAD DE RECURSOS TI

Podemos ahorrar utilizando un moderno software RRHH en la nube ya que los costes de adquisición y mantenimiento han disminuido significativamente en los últimos años. Si en estos momentos usted tiene su actual software alojado en los servidores ubicados en sus instalaciones, necesitará calcular el coste que implica tener esos servidores, el tiempo que emplea el personal de TI que los mantiene y el tiempo que puede dedicar el departamento de tecnología para proporcionar el soporte necesario a Recursos Humanos para la resolución de problemas e incidencias.

Tener un proveedor de software alojando la aplicación es inicialmente más caro que utilizar su infraestructura actual de IT. Ahora bien, usted deberá considerar, además que:

- La seguridad del software, la disponibilidad del sistema y la recuperación de desastres será responsabilidad del proveedor
- Las actualizaciones se realizan por el proveedor, eliminando así la necesidad de que el personal de IT participe
- La solución de problemas se gestiona más fácilmente por el proveedor.

Utilizar un sistema alojado en la nube por su proveedor libera el tiempo de las áreas de TI que pueden destinar a realizar otras tareas. Necesitará además asegurarse de lo siguiente:

- Que Internet tenga la velocidad y el ancho de bandas necesarios;
- Que se habiliten navegadores compatibles y versiones de Word, Excel, ...
- Que el proveedor cumpla con los requisitos de seguridad de su empresa: que pueda asegurar el alojamiento dentro del EEE, accesos individuales, seguridad de password, pruebas de penetración, etc.

Incluso si está utilizando hojas de cálculo y procesos manuales, es probable que haya una sobrecarga en el área de TI asociada a la fijación de fórmulas que no funcionan, recopilar datos de múltiples fuentes para proporcionar informes de gestión, perseguir formularios vencidos o simplemente ejecutar informes esenciales para el cálculo de la nómina.

Aparte de los ahorros obvios, también hay que calcular el valor del tiempo del personal de IT que se libera para otros proyectos.



LA INVERSIÓN PROVOCARÁ LA SUPRESIÓN DE ERRORES

La mayoría de los errores en los datos se producen en el punto de entrada y en situaciones en las que los mismos datos se introducen más de una vez. Si los datos son incorporados por personas que no pueden percibir fácilmente lo que se está haciendo, el riesgo aumenta. La centralización de los datos en un único sistema evita la duplicación de la entrada y forma parte de la solución. Y lo que es más importante, el autoservicio da más propiedad de los datos a la persona que tiene más interés en hacerlo bien, y la automatización evita que las cosas “caigan por las grietas”, lo que es inevitable con los diarios manuales y otros registros escritos como las autorizaciones.

Trate de calcular cuánto cuestan los errores actuales en términos de tiempo y administración.



LA DIRECCIÓN TENDRÁ ACCESO A INFORMACIÓN DE MEJOR CALIDAD

El despliegue del autoservicio permitirá una mejor presentación de informes en tiempo real, especialmente en “Ausencias, Formación y Desarrollo y Rendimiento”. Una mejor información debería permitir una mejor toma de decisiones y una presentación de informes más rápida y precisa para el cumplimiento de las leyes, como la presentación de informes sobre diversidad. Hay un valor en esto, y tendrá que hablar con los colegas de gestión para obtener la base para realizar este cálculo.



EL NUEVO SOFTWARE AHORRA TIEMPO

El software moderno es más rápido de usar, debido a una navegación más ágil y menos pulsaciones de teclas, y ahorrará tiempo en la publicación de transacciones con respecto a los sistemas antiguos u hojas de cálculo Excel. Las pruebas que he realizado han mostrado diferencias de velocidad de hasta 45 segundos por publicación. Relacione esto con el volumen de transacciones por mes/



por año, incluso para un proceso relativamente sencillo, como la aprobación de una solicitud de vacaciones, y llegará a la conclusión que evidencia un claro ahorro de tiempo.



FLUJOS DE TRABAJO E INCORPORACIÓN DE NOTIFICACIONES QUE AYUDAN A GARANTIZAR QUE LOS PROCESOS SE EJECUTEN SIN PROBLEMAS

Los desencadenantes automáticos - que envían correos electrónicos recordatorios para toda una serie de eventos como las próximas evaluaciones, la expiración de permisos de trabajo y los procesos de inicio o de salida - y los flujos de trabajo, que efectivamente mueven los documentos para su aprobación alrededor del sistema, han llevado, junto con el autoservicio, a una reducción drástica de las tareas administrativas de los departamentos de recursos humanos. Haga el cálculo para obtener el ahorro de tiempo que conseguirá.

Durante algunos años, la consultoría HRmeansbusiness Ltd ha analizado el efecto de los cambios en el software RRHH (y en algunos casos como en las nóminas) en algunos de nuestros clientes, mediante la observación y la evidencia empírica. Nuestros hallazgos son los siguientes:

Consideramos que estas cifras son muy conservadoras, y se basan en una organización media de 1.000 empleados, mostrando el ahorro de tiempo (expresado en empleados a tiempo completo -FTE-) alcanzable en un periodo de 5 años introduciendo las siguientes características:

- Autoservicio 5.00
- Flujos de trabajo 1.25
- Acciones (automatizadas) activadas 2.00
- Organigramas 1.25

(Derivado de estudios empíricos realizados por HRmeansbusiness Ltd. Copyright ©HRmeansbusiness Ltd 2017)

Para las empresas más pequeñas, con menos recursos de RRHH y TI a los que recurrir, las ventajas de liberar el tiempo para dedicarse a los recursos humanos y a la gestión y proporcionar acceso inmediato a información precisa es igualmente significativa.

Por lo tanto, si en la actualidad no es capaz de utilizar las funcionalidades e innovador software RRHH, puede comprobar las economías que deberían estar a su alcance.

OTRAS CONSIDERACIONES

Dependiendo del tipo de empresa puede haber otras actividades relacionadas con los recursos humanos, que si no se gestionan adecuadamente, pueden implicar incremento de costes o conducir a la organización a un bajo rendimiento. Por ejemplo:

- No poder demostrar que usted está gestionando el derecho laboral de forma adecuada para los expatriados, o que esté llevando un registro de seguridad y salud correcto
- Desconocimiento u omisión de las fechas clave para impartir la formación obligatoria
- Errores en el registro y/o verificación de los días libres
- No estar seguro de que los empleados comprenden sus objetivos de rendimiento o
- Hacer un uso inadecuado de los presupuestos de formación al no tener una idea clara de las necesidades de desarrollo, asistencia o costes generales

Es importante tomarse el tiempo necesario para identificar cuáles son los riesgos para su negocio y cómo puede ayudarle a mitigarlos el nuevo software RRHH.



PAUTAS CLAVE

Hacer un caso de éxito y conseguir que se acepte es la piedra angular de su proyecto, así que, vale la pena recordar estas pautas:



DEBE SALIR BIEN A LA PRIMERA

Si fallamos en este primer intento puede que no tengamos una nueva oportunidad



TODO LO QUE PROPONGA DEBE ESTAR ALINEADO CON LOS OBJETIVOS CORPORATIVOS

Si no consigue demostrar que puede ayudar al negocio y a lograr sus objetivos, será irrelevante (para ellos, no para usted).



DEBE AJUSTARSE AL TAMAÑO Y A LOS RECURSOS DE LA ORGANIZACIÓN

No busque un sistema sobredimensionado o demasiado caro; asegúrese de que sea escalable y a prueba de futuro.



SEA ESPECÍFICO EN SUS REQUERIMIENTOS

Y construya las afirmaciones clave en su caso sobre hechos y cifras sólidas. Si no dispone de datos internos, es posible que pueda comparar con otras organizaciones.



CONCÉNTRESE EN LOS ASPECTOS CLAVE DE SU CASO

Que sean convincentes y pueden definirse como una prioridad empresarial. De lo contrario, su proyecto puede ser cancelado o suspendido debido a una mayor priorización de otros temas que requieran recursos.



¡NO SE OLVIDE DE LA POLÍTICA!

Tenga mucho cuidado en ponerte al día, concéntrese incluso, en aquellos que pudieran no estar afectados directamente por este proyecto pero que puedan tener influencia. Aquí es donde su patrocinador del proyecto es esencial para allanarle el camino.

Cuando tenga el sistema en funcionamiento, recuerde las promesas que hizo acerca de los ahorros y eficiencias. De lo contrario, todas esas cosas buenas que destacó en el plan de negocio se volverán en su contra para atormentarle. ¡Le deseo mucha suerte en el proyecto!

Bluffers guide

TÉRMINOS TECNOLÓGICOS ÚTILES QUE DEBE CONOCER

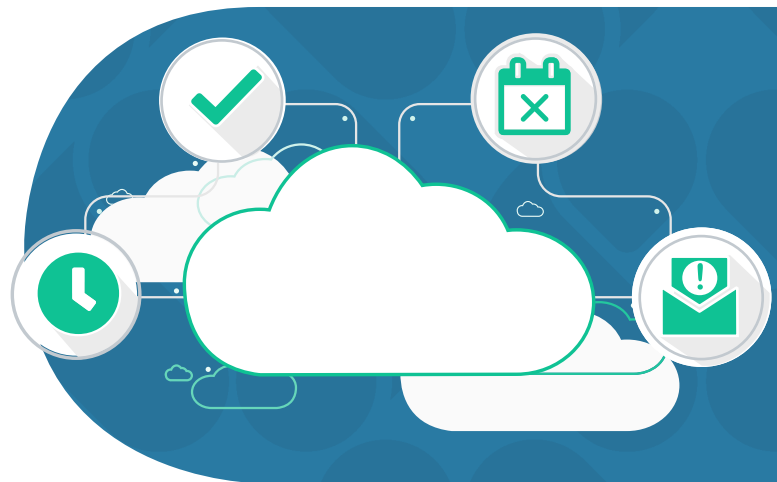
El panorama del software de RRHH ha cambiado drásticamente en los últimos años. Los últimos sistemas de RRHH han abierto nuevos y más rentables y formas flexibles de trabajar, liberando a los profesionales de recursos humanos de la interminable administración y ayudando a los empleados a conectarse de una manera productiva para todos.

SAAS (EL SOFTWARE COMO SERVICIO)

SaaS describe la forma en que se entrega el software on line. En lugar de comprar, gestionar y actualizar software, ordenadores, bases de datos, cortafuegos y todo el resto de la parafernalia que necesita para ejecutar sus propias aplicaciones empresariales, los clientes simplemente inician sesión a través de Internet para utilizar el software' como servicio'.

CLOUD /CLOUD COMPUTING

La nube es una metáfora de una red global, y ahora se usa comúnmente para representar a Internet. El software de nube, o software que está en la nube, se utiliza para describir cualquier tipo de aplicación a la que se puede acceder a través de Internet. Esto incluye software alojado antiguo, así como las soluciones multi-inquilino más modernas.



Cloud Computing describe una colección de servidores de ordenador conectados en red y diseñados para alojar software al que se puede acceder a través de Internet. El proveedor líder de infraestructura de Cloud Computing es [AWS](https://aws.amazon.com/).

MULTI-INQUILINO

Multi-inquilino "describe el software que ha sido diseñado para ser utilizado por múltiples clientes al mismo tiempo. Cada cliente tiene su propia "instancia" del sistema que pueden configurar para adaptarse a sus propias necesidades, pero

comparten el mismo código central que todos los demás clientes. Este enfoque ha revolucionado la forma en que se desarrolla, entrega e incluso el precio del software. Dado que el proveedor sólo tiene una base de código única para gestionar, las nuevas funciones se puede desarrollar más rápidamente; las actualizaciones se aplican automáticamente; y el ahorro de costes se refleja en el precio que pagan los clientes.

Los sistemas más antiguos hacen uso de un enfoque de inquilino único, teniendo cada cliente su propia versión del software. Una ventaja es que cada versión se puede personalizar individualmente, pero a un coste elevado, especialmente cuando se trata de actualizaciones. Algunos proveedores pretenden absorber estos costes, mientras que otros los transfieren a sus clientes.

NAVEGADORES WEB

Los navegadores web son algo que tendemos a dar por sentado. Es el software que le indica a su PC, portátil, tablet o móvil cómo mostrar la página web o el software al que accede a través de Internet, y también ayuda a mantener seguros sus dispositivos. Aquí encontrará consejos sobre la importancia de mantener sus navegadores actualizados. Los navegadores más utilizados son Microsoft Internet Explorer, Google Chrome, Mozilla Firefox y Apple's Safari.

HTML5

HTML5 es la versión más actualizada del Hypertext Markup Language (HTML), el lenguaje de programación estándar para describir el contenido y la apariencia de las páginas web. A diferencia de lo que ocurría en el pasado, los principales fabricantes de PCs, portátiles, tablets y móviles han optado por el soporte de HTML5.

Esto significa que las aplicaciones de software desarrolladas con HTML5 funcionarán en múltiples dispositivos sin necesidad de plugins adicionales ni desarrollo especializado.



APLICACIONES NATIVAS

Una aplicación o aplicación nativa está hecha a medida para un sistema operativo (OS) específico, como Android de Google o iOS de Apple. Utiliza los estándares de

diseño y el software del dispositivo específico para crear la mejor experiencia de usuario posible. Una versión nativa bien diseñada será más fácil e intuitiva de usar que el equivalente a un navegador web de un teléfono.

Los Plugins se utilizan generalmente para describir un software que necesita ser instalado junto a un navegador web para hacer que algo funcione. Uno de los plugins más conocidos fue el Adobe Flash Player que, hasta la llegada de HTML5, era la forma preferida de transmitir videos y hacer sitios más interactivos. La desventaja de los plugins como Adobe's Flash o Microsoft's Silverlight, es que sólo funcionaban en algunos navegadores - y por lo tanto en algunos dispositivos - y esta lista cada vez es más corta. Si su software de RRHH necesita un plugin para ejecutarse en sus navegadores favoritos, puede que desee buscarlo en otro sitio.

DISEÑO RECEPTIVO

Las pantallas de las tablets, teléfono y escritorio vienen en muchos tamaños diferentes. Con un diseño receptivo, el software se construye de manera que el diseño cambia según el tamaño o la orientación del dispositivo. Por ejemplo, en un teléfono, un usuario vería el contenido en una sola vista de columna, mientras que en el PC, el mismo contenido podría mostrarse en dos columnas. Dado que los tamaños de pantalla cambian constantemente, es importante que el software se adapte a cualquier tamaño de pantalla.

API

"API "API" significa Application Programming Interface (Interfaz de programación de aplicaciones). En el pasado, si se quería intercambiar datos con otra aplicación empresarial - por ejemplo, entre RRHH y el software de nómina - el proveedor tenía que desarrollar una integración personalizada y actualizarla cada vez que se modificaba uno u otro sistema. El enfoque más moderno es que las empresas publiquen una API, lo que hace que las interfaces sean más sencillas y rentables para desarrollar. Un beneficio adicional es que su propio equipo de IT puede ser capaz de construir las integraciones por sí mismo.

IA (INTELIGENCIA ARTIFICIAL)

En el contexto del software de RRHH, AI se está utilizando para describir todo, desde la automatización de tareas clave, como la recopilación y compilación de datos, pasando por la asistencia virtual como Alexa, hasta los sistemas cognitivos, como el Watson de IBM, que está diseñado para ser "más inteligente" en cualquier tarea.

IA ha cambiado fundamentalmente muchos aspectos del trabajo, y seguirá haciéndolo. Si un proveedor le dice que tiene IA en su sistema RRHH, no tenga miedo de pedirle que le explique lo que significa. Y, si están haciendo uso de las tecnologías predictivas, tenga en cuenta las implicaciones de las próximas regulaciones GDPR.

INFORMÁTICA ELÁSTICA

La computación elástica describe la capacidad de añadir dinámicamente recursos de computación adicionales, por ejemplo durante los momentos de mayor consumo. Si su proveedor le dice que tiene esta configuración, significa que está optimizando su uso de la tecnología para reducir los costes sin comprometer su servicio. La alternativa es pagar por la capacidad adicional para hacer frente a las demandas fluctuantes (la prisa por completar revisiones de rendimiento, por ejemplo), y pasar ese costo al cliente, o rezar para que nadie los culpe cuando el sistema funciona lentamente..



¿Cuánto costará?:

¿CÓMO EVITAR PAGAR DE MÁS POR UN SOFTWARE DE RRHH?

Entre 1908 y 1925 el precio de la versión “touring” del modelo T-Ford cayó de \$850 a \$300, y comenzó una revolución en el mundo del automóvil. Esto se debió en parte a la introducción de la línea de montaje, que redujo el tiempo necesario para construir el coche de más de 12 horas a sólo 2 horas y 30 minutos.

Pero, aún más importante fue la introducción de nuevos materiales y componentes estandarizados que permitieron la fabricación en serie, y una actitud diferente al mantenimiento continuo. Por ejemplo, el motor se construyó específicamente con una culata desmontable para facilitar el acceso y la reparación, y las piezas intercambiables simplificaron el montaje y redujeron los residuos.



Algo similar ha ocurrido en la industria del software de RRHH. Una nueva forma de poner en común el software empresarial, y de entregarlo y apoyarlo, ha cambiado drásticamente la cantidad que las empresas necesitan pagar para adquirir y mantener el software de RRHH.

Ofrecemos una poderosa y rápida herramienta de recursos humanos que en los sistemas más antiguos puede costar decenas de miles de libras (y más) para implementar, mantener y administrar, ahora está disponible en nuevas soluciones de recursos humanos por una fracción del costo.

Este cambio no se ha producido porque los proveedores hayan cambiado su software de RRHH on line - o en la nube - y lo hayan rebautizado como “Software as a Service”. Al igual que la nueva línea de montaje para el modelo T-Ford, eso es sólo una parte de la imagen. Esto se debe a que los sistemas más nuevos han sido repensados y reescritos para que coincidan con una nueva infraestructura de tecnología cloud más rentable, y un enfoque mucho más ágil para la implementación y mantenimiento del software.

Hay tres áreas clave en las que los sistemas de RRHH. más antiguos no pueden igualar a sus homólogos nativos de la nube cuando se trata de mantener bajos los costes y proteger las inversiones futuras.

USO INTELIGENTE DE ENTORNOS CLOUD COMPUTING

Los sistemas de RRHH más antiguos se desarrollaron para ser instalados en servidores informáticos específicos, quizás con una gestión de datos y otra de procesamiento de aplicaciones. Si se necesita más memoria o capacidad de procesamiento, es necesario instalar servidores más grandes y costosos y migrar el software.

La virtualización de servidores ha contribuido en cierta medida a reducir los costes y mejorar la flexibilidad, pero el software tradicional carece de la agilidad necesaria para capitalizar las infraestructuras cloud más nuevas, rentables y resistentes.

Están formadas por redes de servidores más pequeños y estrechamente conectados, capaces de compartir cargas de forma dinámica y proporcionar servicios especializados cuando sea necesario.

El resultado es una arquitectura más ágil, resistente y rentable.

Sin embargo, para aprovechar esta ventaja, hay que diseñar un software de RRHH que se pueda “dividir” a la perfección, no sólo en uno o dos servidores, sino en varios, en cualquier momento.

Analice por ejemplo el proceso de revisión del rendimiento. Para muchas organizaciones, es un proceso anual o trimestral, por lo que puede haber un aumento de empleados que intentan completar y enviar sus formularios a tiempo para la fecha límite de la compañía. Con el software de RRHH tradicional, escalar hacia arriba o hacia abajo, no puede suceder automáticamente. Por lo tanto, los proveedores suelen ser seguros y pagan por adelantado la capacidad que sólo se necesita una o dos veces al año, y transfieren los costes a sus clientes. Los modernos sistemas de Cloud hacen uso del equilibrio de carga elástico, donde la potencia de computación adicional puede ser llamada automáticamente para aplicarla en función de la demanda.

El almacenamiento de documentos es otra área en la que los proveedores tradicionales no pueden optimizar su uso de la tecnología. Su software no tiene forma alguna de “saber”, qué tipo de datos necesita ser almacenados, con qué frecuencia se necesitan copias de seguridad, qué tipo de potencia de procesamiento se necesita, por lo que no pueden elegir el sistema de almacenamiento en la nube más rentable.

MENORES GASTOS DE DESARROLLO Y ACTUALIZACIONES SIN PROBLEMAS

Los sistemas Cloud RRHH modernos utilizan una arquitectura conocida como multi-inquilino. Es un enfoque que ha sido adoptado por las principales compañías líderes en software cloud, desde el pionero Salesforce hasta Workday y Cezanne HR.

En vez de que cada cliente tenga lo que es esencialmente una instalación única del software, todos los clientes están en la misma versión. Con sólo una base de código para desarrollar y mantener, los costos son significativamente más bajos, las nuevas características se pueden desarrollar más rápido y las actualizaciones se aplican a la perfección.

Los costes de soporte son también más bajos, y puesto que todos los clientes obtienen automáticamente nuevas funciones tan pronto como se lanzan, nadie se queda fuera de las soluciones actuales.

IMPLEMENTACIONES MÁS RÁPIDAS Y ECONÓMICAS

Eche un vistazo a las cuentas financieras de muchos de los proveedores de software de recursos humanos más antiguos y verá que una gran parte de su dinero proviene de los servicios profesionales. No es raro que las empresaspaguen dos o tres veces más por la implementación que por la licencia del software, y paguen de nuevo cuando es necesario instalar actualizaciones.



Estos sistemas de RRHH fueron diseñados para una era en la que cada cliente tenía su propia “instancia” única del software. No importaba si el sistema era personalizado o configurado para diferentes clientes de diferentes maneras - de hecho, se alentó positivamente como una forma de generar ingresos. Con el software de RRHH multi-inquilino, es esencial que todos los clientes compartan el mismo código central - pero tienen la libertad de flexibilizar el sistema para adaptarlo a su forma de trabajo. Esto ha llevado a un replanteamiento en el diseño del sistema.

Por lo general, los nuevos sistemas de RRHH son más completos, por lo que se pueden implementar y desplegar en toda la organización prácticamente “tal cual” (por ejemplo, con roles de seguridad preconfigurados y flujos de trabajo de aprobación ya establecidos), pero tienen herramientas que facilitan la configuración por parte del usuario de RRHH, de modo que pueden modificar los

desean. Los datos son generalmente más fáciles de cargar, y la mayoría ofrecen APIs abiertas (o interfaces de aplicación) que permiten integraciones mucho más simples y rentables que en el pasado.

CUANDO BUSQUE UN NUEVO SISTEMA DE GESTIÓN DE RRHH, DEBE PREGUNTARSE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS CLAVES:

- 1 ¿Está actualizado su sistema de RRHH?**
¿Ha sido desarrollado su sistema para beneficiarse automáticamente de forma rentable y eficaz de los recursos de Cloud Computing?
- 2 ¿Es su sistema multi-inquilino?**
¿se entregan las actualizaciones perfectas, sin coste alguno y sin interrupciones y todos los clientes están siempre en la última versión?
- 3 Qué rápido puede desplegarse el sistema**
y qué partes puedo configurar yo mismo?



¿Globalización?

LAS CARACTERÍSTICAS QUE USTED NO PUEDE PERMITIRSE EL LUJO DE NO TENER

La última generación de soluciones de recursos humanos en la nube ofrece a las empresas medianas y globales en crecimiento la oportunidad de conectar a los empleados y racionalizar la gestión de recursos humanos de una manera que simplemente no era asequible antes.

Sin embargo, el software de RRHH. internacional ofrece mucho más que soporte en el idioma local. Basándonos en décadas de experiencia en la implementación de soluciones globales de RRHH, hemos confeccionado una lista de algunos de los principales retos con los que se enfrentará, y por qué es importante que elija un sistema de RRHH que tenga capacidades globales en su base.

LAS CARACTERÍSTICAS QUE USTED NO PUEDE PERMITIRSE EL LUJO DE NO TENER

Es bastante obvio que cada país tiene diferentes días festivos oficiales de los que usted querrá que su sistema “se entere” Es especialmente importante cuando se trata de calcular automáticamente los derechos de vacaciones en diferentes países - o incluso diferentes regiones.

Por ejemplo, en Bari, Italia, a los empleados se les da un día libre para celebrar el nacimiento de San Nicolás, su santo patrón; en Andalucía, se les da un día festivo extra para conmemorar el convertirse en una comunidad autónoma de España... y la lista continúa. Si tu sistema no te permite asociar empleados a áreas geográficas específicas y establecer calendarios locales para que coincidan, terminará perdiendo horas de tiempo ajustando manualmente los registros de empleados individuales y recalculando derechos.

HORAS DE TRABAJO VARIABLES DURANTE EL AÑO

En los países donde el verano es insoportablemente caluroso, la jornada laboral se adapta a menudo para que los empleados trabajen más horas en los meses más fríos del invierno, pero tienen un día más corto cuando las temperaturas se disparan. En España, esto se conoce como horario intensivo, y es un patrón que sigue nuestra oficina en Madrid.

Si confía en que su sistema RRHH calcule los derechos a vacaciones pagadas en función de los patrones de horario de trabajo, tendrá que estar seguro de que puede cubrir este nivel de complejidad.

DERECHOS A PERMISOS MÚLTIPLES

En países como los EE. UU. y el Reino Unido, los empleados tienden a tener sólo un tiempo libre remunerado (aunque generalmente se acumula de manera diferente - y los empleados del Reino Unido tienen un derecho separado a permiso por enfermedad remunerada).

Sin embargo, otros países cuentan con legislación que concede permisos pagados adicionales, por ejemplo, en relación con la duración del servicio o las responsabilidades parentales. A menudo ocurre que estos derechos se acumulan de forma diferente. En Italia, los empleados suelen tener dos planes de vacaciones, uno acumulado en horas y otro en días, así como otros derechos a vacaciones.

En los EE. UU., el derecho al tiempo libre se acumula a menudo mensualmente y debe ganarse antes de poder utilizarlo. En los Estados Árabes, la semana laboral comienza el domingo, por lo que los calendarios y las prestaciones deben reflejar una semana laboral diferente.

Para facilitar los informes de gestión y cumplimiento, es esencial utilizar un sistema que le permita configurar tantos tipos de absentismo diferentes como necesite, cada uno con sus propias reglas de acumulación.

DERECHOS DE FORMACIÓN

¿Está usted trabajando en Francia? Por lo tanto, debe saber que, por ley, los empleados franceses tienen derecho a acumular 2 horas de créditos de formación al año, hasta un máximo de 120 horas. Y pueden pedir transferir créditos no utilizados a un nuevo empleador cuando se vayan. Otros países pueden ser menos prescriptivos en cuanto a la formación que se necesita proporcionar, pero sigue siendo útil buscar un sistema que le permita definir los derechos a algo más que el tiempo libre pagado, y le permita realizar un seguimiento de cómo se utiliza ese tiempo.

ZONAS HORARIAS

Puede parecer obvio, pero no todos los sistemas de recursos humanos son lo suficientemente inteligentes como para reconocer que los empleados en el Reino Unido no comienzan su jornada laboral al mismo tiempo que sus colegas en España, Estados Unidos o Australia.



Cuando se trata de registrar e informar con precisión sobre el tiempo libre, o enviar alertas que son sensibles a la fecha, puede convertirse en una fuente de gran confusión si su sistema no puede reconocer las diferentes zonas horarias.

LEGISLACIÓN EUROPEA SOBRE PROTECCIÓN DE DATOS

La EEA tiene algunos requisitos muy estrictos cuando se trata de mantener segura la información confidencial.

Si sus datos se almacenan fuera del Espacio Económico Europeo o si transfiere datos desde la EEA a otros países, debe asegurarse de que no infringe la ley. La Oficina de Comisarios de Información tiene directrices prácticas sobre lo que necesita saber acerca de la legislación más reciente en materia de protección de datos - incluido el GDPR.

Mientras tanto, si usted está buscando transferir datos dentro de su organización - pero más allá de las fronteras del país - es importante asegurarse de que tiene cláusulas modelo en vigor, y que sus procesos y su sistema de recursos humanos proporcionan un nivel adecuado de protección de datos personales.

PROTECCIÓN DE DATOS LOCAL

Diferentes países tienen normas diferentes sobre qué información personal se debe recopilar para fines informativos. En el Reino Unido y en Europa, algunas empresas están obligadas a proporcionar información basada en las características personales protegidas de los empleados; en Irlanda del Norte, las empresas necesitan controlar la composición religiosa de su mano de obra, en Francia no se puede almacenar la pertenencia étnica, en otros lugares puede ser obligatorio. Es importante elegir un sistema que le proporcione el nivel de control que necesita para restringir el acceso a los datos por país o por función.

FORMATOS DE FECHA

Para asegurarse de que su nuevo sistema de recursos humanos se utiliza al máximo, es importante que sus empleados se sientan tan familiarizados con el como sea posible. Obviamente, empezar con el idioma local es lo ideal, pero



las diferencias que hay que tener en cuenta van más allá. diferencias que hay que tener en cuenta van más allá. Por ejemplo, si es probable que sus empleados británicos sientan que han aterrizado en un país extranjero si se les pide su “zip code” en lugar de su código postal, y estarán aún más confundidos si ven las fechas en el formato de EE. UU. - como la mayoría del resto del mundo.

Algunos sistemas relacionan el formato de datos con el lenguaje, pero a menudo es demasiado simplista. Por ejemplo, usted querrá que los hispanohablantes en los Estados Unidos vean el formato de fecha de los Estados Unidos (mm/dd/aaaa), mientras que los españoles deberían verlo como (dd/mm/aaaa).

REGLAS DE NEGOCIO

Los procesos de los distintos países a menudo deben gestionarse de diferentes maneras. Esto puede ser porque “es la forma en que se hace aquí”, pero también podría reflejar la disponibilidad de recursos. Por ejemplo, podría haber una expectativa entre los empleados en un país de que una revisión del desempeño debe ser con el gerente más alto, mientras que en otras partes de su negocio, involucrar al líder del equipo es una mejor manera de manejarlo. O, tal vez quiera que RRHH apruebe los días de enfermedad en un país, pero pida a un gerente regional que lo firme desde cualquier otro lugar. Para evitar confusiones y mantener los procesos en movimiento, necesitará un sistema que le permita dirigir este tipo de actividades de la manera que más le convenga.

NOMBRES PERSONALES

Abreviar los nombres es común en todo el mundo, Sam es más fácil que Samantha, Bill más corto que William. En Portugal, es normal tener uno o dos nombres de pila y hasta cuatro apellidos, todos los cuales tendrán que recogerse en su HRIS, para que puedan incluirse en cualquier documento legal que genere. Al igual que el resto del mundo, los empleados portugueses estarán perfectamente satisfechos (y probablemente prefieran) ser “conocidos con” un nombre considerablemente más corto cuando se trata de su perfil personal, o dirección de correo electrónico. El truco está en tener un sistema que puede grabar todo lo que se necesita, pero permite el toque personal. Esto podría incluir el uso de la versión occidental y no occidental del mismo nombre, así que asegúrese de que el sistema soporta juegos de caracteres no occidentales, como el chino.

MULTIMONEDA

Si confía en que su sistema RRHH genere información para el cálculo de la nómina o le proporcione información sobre los salarios, primas, beneficios, prestaciones, contribuciones a la pensión y todo lo demás que constituye la remuneración total de sus empleados, no sólo tendrá que registrar los elementos de pago en la moneda local, sino que además deberá convertirlos a una moneda base para la gestión de informes. Hacer que el sistema lo haga por usted es mucho más simple que tener que manejarlo todo en hojas de cálculo.

Frente a esta complejidad, puede ser tentador seguir ejecutando sus operaciones de RRHH internacionales utilizando soluciones locales HRIS, pegadas junto con hojas de cálculo y otros documentos del equipo de RRHH. Sin embargo, con el software de recursos humanos en la nube flexible y global ahora disponible a una fracción del precio de las aplicaciones empresariales más antiguas, nunca ha habido un mejor momento para tomar una perspectiva global de sus empleados y disfrutar de los beneficios de un software global de recursos humanos.



Due Diligence

CINCO COSAS QUE HAY QUE HACER ANTES DE FIRMAR

Las demostraciones han sido completadas, el ajuste funcional confirmado, los presupuestos aprobados, los cronogramas acordados y todo parece estar bien. Pero, antes de firmar el contrato, vale la pena dar un paso atrás asegurándose de que ha abordado estos temas clave:

1 DEFINIR LOS RESULTADOS ESPERADOS

Es demasiado fácil durante una implementación perder de vista los objetivos originales de su proyecto de software de RRHH. Por supuesto, las necesidades de cambio y las prioridades cambian, pero tener una visión clara de sus objetivos desde el principio no sólo simplifica la selección, sino que le da un punto de referencia para lograr el éxito. Incluya algunas ventajas rápidas junto con los objetivos a largo plazo, para que pueda demostrar al negocio que el sistema está dando resultados.

Por ejemplo, una victoria rápida podría consistir en hacer más visibles las ausencias por enfermedad y facilitar la gestión de las solicitudes de vacaciones, mientras que los objetivos a más largo plazo podrían centrarse en aumentar la retención o desarrollar grupos de talento orientados al futuro.

2 ASEGÚRESE DE LOS COSTES

En general, los costes del software de RR. HH. tienen dos partes: las tasas de licencia o suscripción y los servicios profesionales, incluidos los costes de formación y puesta en marcha. Asegúrese de que realmente entiende lo que se incluye en cada uno de ellos y cuáles son los costes actuales. ¿Es el almacenamiento de datos ilimitado parte del paquete, o podría terminar pagando más una vez que haya excedido su asignación inicial? ¿Puede escribir sus propios informes o el proveedor podría tener que hacerlo por usted? Si paga por las personalizaciones, ¿se actualizarán automáticamente en línea con las nuevas versiones de productos, o podría tener que pagar de nuevo?

3 HABLE CON OTROS USUARIOS

Si no está convencido de las respuestas que recibe de su proveedor, solicite una o dos llamadas de referencia o visite uno de los sitios de revisión independientes. Este último puede que no le dé el mismo grado de detalle como una llamada personalizada con un usuario actual, pero le dará una perspectiva mucho más amplia de cómo funciona el proveedor en general.

4 CONSULTAR CONDICIONES DE CANCELACIÓN

Suena pesimista estar pensando en la cancelación antes de empezar, pero si las cosas van mal por cualquier razón, usted quiere estar seguro de que tiene la libertad de seguir adelante. Revise el período mínimo de contrato, cuánto aviso debe dar, si hay alguna penalización financiera y cómo puede recuperar sus datos si decide continuar con su trabajo. Se sabe que algunos proveedores han mantenido los datos de sus clientes a cambio de un rescate, y esa no es una posición en la que usted quiera estar.

5 PLANIFIQUE PARA EL ÉXITO

Por supuesto, su proveedor estará a su disposición para ayudarle con el montaje y la formación. Sin embargo, la preparación de su parte es esencial, sobre todo porque son sus datos y sus procesos los que impulsarán el éxito o el fracaso de su proyecto. Eche un vistazo a sus datos de RRHH, ¿está listo para subirlos, o necesita validarlos o depurarlos primero? Hay muchas verificaciones que un sistema RRHH puede hacer por usted.

Piense en sus procesos y documéntelos si es necesario, de modo que se puedan comparar con los flujos de trabajo de su nuevo sistema.

Considere roles y responsabilidades; ¿quién debe tener acceso a qué información, o ser responsable de tareas?, ¿cómo agregar un nuevo miembro o aprobar una solicitud de ausencia? Para proyectos más grandes, vale la pena considerar un enfoque creciente. Tal vez para empezar con sólo los módulos clave, un solo país o un subconjunto de empleados. Esto puede hacer que la preparación sea más manejable y darle la oportunidad de validar las decisiones que ha tomado.

También vale la pena involucrar a otros en la planificación, de esa manera usted ayuda a crear propiedad compartida - y un grupo de usuarios concedores que pueden ayudar a entrenar a la comunidad más amplia cuando usted esté listo para salir en directo.

Sobre Cezanne HR

Hemos creado algo especial en Cezanne HR, una solución de software de RRHH potente y configurable que es fácil de implementar, fácil de gestionar y extraordinariamente rentable, sea cual sea el tamaño de su empresa. Como equipo, tenemos una larga trayectoria en la entrega de soluciones de RRHH exitosas a empresas de todo el mundo. Hemos trabajado con empresas de todos los tamaños y sectores empresariales. Por eso decidimos desde el principio construir una plataforma SaaS excepcionalmente robusta y escalable para gestión de los recursos humanos que, al igual que nuestra comunidad de clientes, crece constantemente..