



# Digitalizar los recursos humanos

La mejor lista para seleccionar un nuevo software de recursos humanos



---

**Preguntas que debes hacer hoy, para garantizar que tu software de recursos humanos también está listo para gestionar el mañana**

# ¿Estás buscando un software de recursos humanos pero no sabes por dónde empezar?

---

Gracias a la Nube, hoy en día hay más software de recursos humanos en el mercado que nunca. Hay muchos proveedores de software de recursos humanos: nuevas empresas, nombres conocidos que se han fusionado o marcas que han sido adquiridas y otros proveedores que están buscando la mejor manera de desarrollar sus soluciones en la Nube a prueba de futuro.

Esta fragmentación del mercado puede hacer que la selección de un software de RRHH sea extremadamente complicada. Por lo tanto, hemos preparado esta sencilla lista de control -que puedes imprimir- para ayudarte en el "viaje" de descubrimiento del software de RRHH ideal para tu negocio.

# ✓ Mantener los costes bajo control

---

Para la mayoría de nosotros, el primer paso durante cualquier proceso de selección de software es identificar la correspondencia óptima entre la funcionalidad del sistema que buscamos y el presupuesto disponible. Así como es inútil seleccionar un software de recursos humanos que no cumple los requisitos esenciales, es igualmente inútil presentar un presupuesto de gastos para una actividad que nunca será aprobada. Además de ser una pérdida de tiempo, también es muy frustrante

Los proveedores de software de recursos humanos tienen modelos de precios bastante diferentes, por lo que es importante hacer las preguntas adecuadas para evitar sorpresas desagradables.



Averigua cuáles son los costes de:

- Licencia y cuotas de suscripción
- Puesta en marcha e implementación
- Formación
- Soporte
- Mantenimiento y actualizaciones

# Derechos de Licencia/ suscripción

¿Cómo calcular las cuotas de Licencia o de suscripción?

¿En qué se basan? Por ejemplo: todo el personal, sólo los empleados activos, módulos utilizados, usuarios del sistema, etc.

Si mi licencia/suscripción se basa en una cuota fija, ¿qué pasa si el número de empleados aumenta?

¿Cuándo se cobran los honorarios? Por ejemplo: al mes, al año, por adelantado, a 30-60-90, ...

¿Puedo reducir la tarifa durante el período de suscripción? Por ejemplo: si tenemos menos empleados o queremos borrar un formulario.

¿Qué aviso se requiere para cambiar los términos de la suscripción?

¿Cuál es el período medio de suscripción?

¿Hay algún límite para el almacenamiento de datos?

En ese caso ¿cuánto cuesta el almacenamiento adicional?

Proveedor 1	Proveedor 2	Proveedor3	Nota

*Tener controlados los costes*

# Puesta en marcha e implementación

¿Qué servicios de instalación están incluidos en el precio de la licencia/suscripción?

¿Cuál es la implementación típica para una empresa de nuestro tamaño y cuánto cuesta? ¿Y qué incluye?

¿Cuánto tiempo llevará poner en marcha el sistema?

¿Hay alguna ayuda o apoyo para cargar los datos?

¿Las configuraciones/personalizaciones realizadas se transfieren a futuras versiones de forma gratuita o puede requerirse un proyecto de migración con un coste adicional?

Proveedor 1	Proveedor 2	Proveedor 3	Nota

*Tener controlados los costes*

# Formación

¿Qué tipo de formación popone?

¿A quién hay que formar(recursos humanos, managers, empleados, otros proveedores)?

¿Cuánto cuesta la formación?

¿Dónde se proporcionarla formación online/en nuestras oficinas/en las instalaciones del proveedor?

¿Qué formación se proporciona cuando se lanzan nuevas funcionalidades?

Proveedor1	Proveedor 2	Proveedor 3	Nota

*Tener controlados los costes*

# Soporte

¿El soporte tiene un coste adicional? Si es así, ¿cuánto cuesta?

¿Cómo se organiza y se presta el servicio de soporte?

¿Hay un portal de ayuda online?

¿Qué SLA (Acuerdo de Nivel de Servicio) se propone?

¿Cuáles son los procesos habituales de "escalada"?

¿Dónde se encuentra el personal de soporte y cuáles son las horas de disponibilidad?

Proveedor 1	Proveedor 2	Proveedor 3	Nota

*Tener controlados los costes*



# Mantenimiento y actualizaciones

Dentro del coste de la licencia / cuota de suscripción que tipos de mantenimiento y actualizaciones se incluyen?

¿Las actualizaciones de los formularios de compra se envían automáticamente?

¿Cómo se gestionan las actualizaciones?

¿Las actualizaciones se incluyen de forma gratuita? De lo contrario, ¿para cuál de ellas necesito un presupuesto anual?

Proveedor 1	Proveedor 2	Proveedor 3	Nota

*Tener controlados los costes*

## Examinar los términos del contrato

---

La planificación es esencial cuando se quiere implementar un nuevo software de recursos humanos en la empresa y esto también incluye estar preparado para cualquier cambio futuro.

Tanto si estás preparado para un compromiso contractual a largo plazo como si prefieres uno más limitado en el tiempo, es importante conocer los términos y condiciones contractuales de las políticas de suministro y cancelación, así como la flexibilidad de esos términos en caso de que cambien tus necesidades o prioridades.

# Contrato

¿Cuál es la duración mínima del contrato?

¿En qué consiste el aviso de cancelación?

¿Cómo puedo recuperar los datos después de cancelar el contrato?

¿Hay algún cargo por cancelación?

¿Cuánto tiempo se conservan los datos después de la cancelación del contrato (es importante saberlo para el cumplimiento de GDPR)?

Proveedor 1	Proveedor 2	Proveedor 3	Nota

# **La seguridad de los datos y cumplimiento de GDPR**

---

Como profesional de recursos humanos, sabes lo importante que es la seguridad de los datos de la empresa.

Como guardián de los datos personales de tus empleados, es tu responsabilidad protegerlos y gestionarlos de manera que cumplan con la normativa GDPR y con los requisitos, tanto legales como específicos de la organización. Es raro encontrar un proveedor de software de RRHH que no se tome en serio la seguridad de los datos personales. Sin embargo, es tu deber vigilar cuidadosamente y asegurarse de que tu software de recursos humanos te ayudará y apoyará en los procedimientos de cumplimiento de GDPR.

# Seguridad de los datos del proveedor y cumplimiento GDPR

¿Su software/servicio de RR.HH. cumple con la normativa GDPR?

¿Dónde están alojados y respaldados los datos? ¿Están almacenados dentro del EEE (Espacio Económico Europeo)?

¿Cuánto tiempo se almacenan las copias de seguridad?  
¿Se eliminan permanentemente los datos eliminados?

¿Quién está alojando mis datos? ¿Trabaja con un proveedor líder como AWS o RackSpace?

¿Tiene un certificado de seguridad independiente, como el ISO-27001?

Proveedor 1	Proveedor 2	Proveedor 3	Nota

# Sicurezza dei dati del fornitore e conformità al GDPR

¿Dispone de procedimientos para realizar periódicamente pruebas independientes (por ejemplo, pruebas de penetración) para validar las medidas de seguridad de los datos?

¿Los datos están encriptados?

¿Puedo establecer diferentes roles de seguridad para los empleados en diferentes países/ áreas del negocio, y luego controlar lo que los usuarios pueden ver o cambiar?

¿Puedo usar una sola firma o doble autenticación?

¿Qué criterios se aplican para la gestión de las contraseñas?

Proveedor 1	Proveedor 2	Proveedor 3	Nota

# Gestiona el cumplimiento de GDPR

¿Puedo ofrecer un entorno de autoservicio seguro para que los empleados puedan ver y actualizar sus datos?

¿Se pueden enrutar los cambios a través de un workflow de una sola aprobación o de varios pasos?

¿Puedo llevar un registro de los empleados que han recibido, leído y firmado documentos importantes?

¿Cómo se tramitan las solicitudes de acceso de los usuarios?

¿Puedo establecer políticas de retención de datos para eliminar o anonimizar automáticamente los datos de acuerdo con los requisitos GDPR y hacerlo de forma diferente en relación con los parámetros de la organización o es un proceso manual?

¿Existe un portal o un área centralizada donde pueda almacenar documentos -como las políticas de seguridad de datos o los procesos de cumplimiento- para simplificar el acceso de los diferentes grupos de empleados?

¿Puedo establecer alertas para enviar notificaciones automáticas cuando haya que renovar la formación obligatoria o repetir otras actividades?

Proveedor 1	Proveedor2	Proveedor 3	Nota

## **Sigue la regla 80:20**

---

Los softwares de recursos humanos ya deberían estar provistos de funciones esenciales de recursos humanos, como funciones de seguridad, workflows de autorización, notificaciones, carga de datos y herramientas de presentación de informes, ya preconfiguradas en el sistema.

El software de RRHH ideal debería tener el 80% de la funcionalidad clave que necesitas, lista para usar, para que puedas empezar rápidamente.

El otro 20%, que te permite adaptar el software a tu forma de trabajar, también se puede lograr gradualmente a través de la configuración.



# La base de Recursos Humano y la configuración

¿Qué datos pueden cargar el proveedor por mí?

¿Cuánto cuesta este servicio?

¿Qué funciones de seguridad ya están establecidas?

¿Qué workflows de autorización están ya activos?

¿Qué notificaciones están ya operativas?

¿El software viene con informes estándar, como los reportes sobre el número de empleados, el ausentismo, la rotación de personal?

¿Qué interfaces están preestablecidas (por ejemplo, para la integración con otras aplicaciones. e—learning, etc.)?

Proveedor 1	Proveedor 2	Proveedor 3	Nota

## **Se adapta a tu forma de trabajar**

---

El software de recursos humanos es extremadamente beneficioso, no para detener lo que ya haces, sino para apoyar y optimizar la forma en la que tú y tu organización trabajan. Es fundamental saber cuánta autonomía puedes tener en la configuración del sistema, sin depender del proveedor para que lo haga por ti.

Así como su organización y los procesos de RRHH pueden transformarse con el tiempo, también debería hacerlo tu software de RRHH. Debería tener la capacidad de adaptarse a tus cambios y seguir el ritmo de la evolución tecnológica.

# Adaptabilidad

¿Puedo crear, guardar y programar la realización automática de informes?

¿Puedo personalizar un workflow de autorización?

¿Puedo cambiar el nombre o añadir campos?

¿Puedo crear y distribuir documentos de firma electrónica?

¿Puedo modificar los workflow de autorización para diferenciar entre los distintos países o áreas de la organización?

¿Puedo añadir nuevos países/idiomas/divisiones/departamentos?

¿Existen APIs disponibles para interconectar fácilmente la aplicación con terceros?

Proveedor 1	Proveedor 2	Proveedor 3	Nota

*Adaptarse a la forma de trabajar*

# ✓ Mira «bajo la alfombra»

---

Hoy en día, los proveedores proporcionan software de recursos humanos "alojados en la nube" o "nativos de la nube". Los primeros son el resultado de antiguos sistemas alojados en un entorno de Nube. Los segundos, en cambio, se han desarrollado más recientemente ya en un entorno cloud-a menudo multiarrendatario- y tienen muchas ventajas en cuanto a agilidad y eficiencia en la gestión de costes, pudiendo aprovechar al máximo las infraestructuras de Nube más modernas.

La palabra clave que hay que recordar aquí es "multi-inquilino o multitenant". Significa que un sistema puede alojar a varios clientes en una única plataforma, aplicando las mismas reglas de control y, por lo tanto, sin poner en peligro la seguridad y la privacidad de los clientes.

Piensa en el proveedor como el propietario de un edificio (el software de RRHH), con cada apartamento alquilado a diferentes inquilinos (clientes).

Dentro de cada apartamento se proporcionan servicios básicos (funcionalidad básica) y cada inquilino puede decorar y reacomodar el mobiliario según su gusto y comodidad (sus propios datos y configuración).

Cada inquilino tiene control sobre lo que sucede en su espacio (cumplimiento de la seguridad de los datos). El propietario se encarga del mantenimiento del edificio en su conjunto y -dentro de los términos contractuales- gestiona el programa de mantenimiento y mejora, como la adaptación a un nuevo sistema de seguridad, la actualización de las calderas o la creación de una terraza en el tejado (mantenimiento y desarrollo).

Por lo tanto, todos los inquilinos pueden beneficiarse de estas mejoras y modificaciones al mismo tiempo, manteniendo lo que sucede dentro del apartamento seguro y bajo control.

# «Sotto il cofano»

¿Este es el sistema multi-inquilino?

¿Todos los clientes se actualizan automáticamente con las nuevas funcionalidades tan pronto como se lanzan?

Si no, ¿cuánto tiempo tienen que esperar para obtener las nuevas funcionalidades?

¿Afectan las actualizaciones a mis configuraciones/personalizaciones?

¿Puede la plataforma tecnológica escalar automáticamente en respuesta a la creciente actividad? ("balanceo de carga")

¿Qué procesos están en marcha para mantener mi sistema activo y en funcionamiento en caso de un error en el servidor? ("soporte de averías")

¿Puedo ver los informes sobre el uso del sistema?

Proveedor 1	Proveedor 2	Proveedor3	Nota

*Mira «bajo la alfombra»*



## Da el siguiente paso

---

Una vez que estés conforme y hayas encontrado dos o tres softwares de RR.HH. adecuados para tu empresa y su crecimiento a un precio razonable para la organización, el siguiente paso suele ser organizar una presentación/demostración.

La mayoría de los softwares de RRHH cubren los principales procesos de RRHH, pero deberías tener una lista de las principales características y funcionalidades por adelantado.

Por ejemplo, tal vez necesites un módulo de incorporación –Onboarding- o de desempeño integrado con el software básico de recursos humanos; tal vez tengas que apoyar los procesos de aprobación en múltiples fases de permisos o vacaciones, o el software debería poder reflejar las diferencias en los distintos países, el cumplimiento o las cuestiones jurídicas.

No tengas miedo de compartir, incluso por adelantado, con el proveedor, lo que quieras explorar durante la demostración. Te dará una idea más clara de lo flexible que es el software de gestión de recursos humanos. Si el consultor no puede configurar el sistema para satisfacer tus necesidades, probablemente tampoco será fácil de usar en el futuro por tu parte.

# Sobre Cezanne HR

---

Cezanne HR, proporciona un software de recursos humanos innovador, configurable y completo, rápido de implementar, fácil de gestionar y que cuesta una fracción de lo que costaban los antiguos sistemas de RRHH.

No hemos sacrificado la funcionalidad, la flexibilidad o el rendimiento, pero hemos eliminado los costes y la complejidad innecesarios.

Diseñado para la Nube y entregado a través del mejor proveedor de alojamiento del mercado, proporciona seguridad avanzada y disponibilidad para tus peticiones 24/7.

Finalmente, como nuestra base de clientes internacionales, nuestro software sigue creciendo.

Para saber más, visita hoy mismo nuestra [web](#).

“En una organización descentralizada como la nuestra en la que operamos en distintos husos horarios, con calendarios laborales diferentes, distintas normativas legales, y en las que, incluso, la mentalidad y la filosofía de los empleados son tan dispares, era estratégico para nosotros, contar con una tecnología que permitiera aunar y dar coherencia a nuestros procesos. Con Cezanne HR hemos encontrado el soporte que necesitábamos para operar de forma conjunta, respetando la identidad de cada filial y dando soporte a las particularidades propias de cada entidad, utilizando las métricas adecuadas.”

**SYMBORG**

“Hemos confiado en Cezanne HR por el óptimo equilibrio que encontramos entre nuestras necesidades y el presupuesto que planteamos y los servicios de implantación y acompañamiento que nos propusieron. Una de las cosas que más nos gustó es que no nos dejaron solos en ningún momento y que nos acompañaron -todavía lo hacen- en este proceso de transformación continua que estamos experimentando en el Área de Personas”.

**BANCO MEDIOLANUM**

