

La guía para el comprador de software de RRHH

Navega hacia el futuro digital



"Hoy en día, la digitalización de la gestión de RR.HH. cambia las reglas del juego de las empresas, siempre que los líderes lo hagan bien. El ritmo de la innovación y la estabilidad de las soluciones de software de RRHH están impulsando un cambio radical en la forma de realizar el "trabajo de RRHH".

EY

Ocho fuerzas que impulsan la transformación de los RRHH.

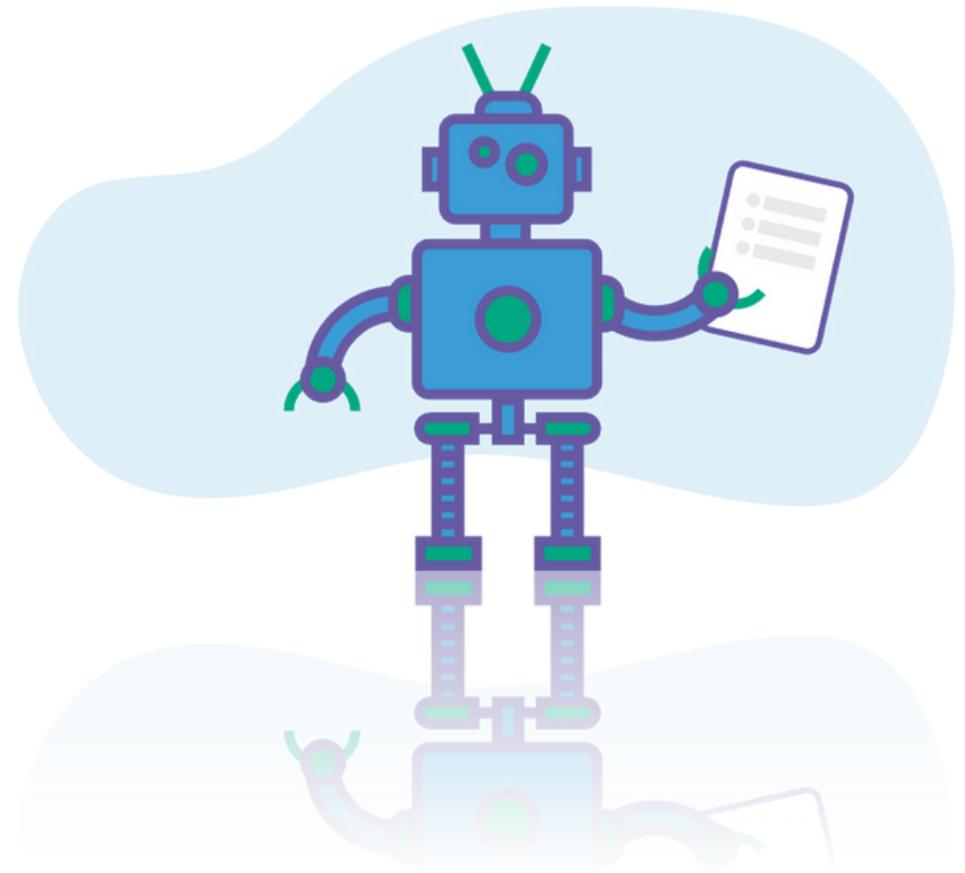
Una oportunidad para RR.HH.

Los profesionales de RRHH de todos los sectores y tamaños de empresa están sometidos a más presión que nunca, lidiando tanto con las exigencias cotidianas de su trabajo, como con las necesidades a largo plazo de la empresa.

La pandemia del COVID ha sido el catalizador de un enorme cambio en el panorama profesional. No sólo está poniendo patas arriba el mundo laboral, sino que también ha contribuido a cambios sísmicos en lo que la gente quiere de sus trabajos, empleadores y carreras.

Como resultado, los RRHH se están viendo obligados a asumir un papel más importante para ayudar a las organizaciones a priorizar el trabajo online y satisfacer las demandas de una fuerza laboral que quiere trabajar en sus propios términos.

Sin embargo, para hacer frente a estos retos hay que empezar por la transformación digital de los RRHH, mientras los responsables de RRHH exploran nuevas tecnologías, plataformas y formas de trabajar para satisfacer las expectativas de una fuerza laboral post-pandemia.



"Ya no se pueden gestionar los RRHH sin centrarse en serio en la tecnología, y las opciones de HR Tech son más confusas que nunca. Llevamos más de diez años con la "revolución HCM en la nube", y el cambio de sistemas basados en procesos a Sistemas de Experiencia ha sido disruptivo".

Josh Bersin

Reinventar el trabajo, reinventar los RR.HH., reinventarnos a nosotros mismos.

Navegar hacia el futuro digital

Para ayudarles a afrontar este reto, los profesionales de RR.HH. están abandonando los sistemas obsoletos y las hojas de cálculo Excel en favor de soluciones digitales en la nube más rentables, atractivas y sostenibles.

Pero, con los sistemas de software de RRHH atravesando un periodo de cambio masivo, seleccionar el sistema adecuado para hoy y mañana no es nada sencillo.

Esta guía destaca las seis áreas clave que hay que tener en cuenta para asegurarse de que su sistema de RR.HH. os lleva, a ti y a tu plantilla, a donde queréis ir.





1. AUTOMATIZACIÓN INTELIGENTE

"A medida que la organización del futuro tome forma, RRHH será la fuerza impulsora de muchas iniciativas: mapear el talento para obtener valor; hacer que la fuerza de trabajo sea más flexible; priorizar la planificación estratégica, la gestión del desempeño y la recualificación; construir una plataforma de RRHH; y desarrollar un ecosistema tecnológico de RRHH".

McKinsey & Company

La nueva posibilidad: Cómo los RRHH pueden ayudar a construir la organización del futuro.

En RRHH, es fácil quedarse enterrado en el papeleo. Se pierden horas revisando hojas de cálculo para validar o actualizar información y buscando formularios atrasados. Centralizar los datos y automatizar los procesos libera inmediatamente a RR.HH. de la administración diaria y aumenta la precisión de los datos y el cumplimiento de las normativas.

Los sistemas de RR.HH. deben ser lo suficientemente sofisticados como para hacer frente a la complejidad del funcionamiento de los procesos en la vida real. Por ejemplo, un sistema que envía automáticamente una solicitud de vacaciones para su aprobación debe tener la flexibilidad necesaria para gestionar una situación en la que intervienen varios aprobadores o en la que los propios aprobadores están de vacaciones.

Los recordatorios sobre cuestiones clave de cumplimiento, deben estar respaldados por reglas que activen diferentes notificaciones a diferentes personas en función de los procesos individuales y los niveles de urgencia.

Qué debes buscar:

-  **Automatización plug and play**, totalmente integrada en tu sistema de RR.HH.
-  **Opción de adaptar fácilmente** diferentes supuestos de aprobación, notificaciones y recordatorios para diferentes procesos.
-  **Flexibilidad** para incorporar revisiones y notificaciones multietapa.
-  **Integración del email**, incluida la opción de aprobar desde el mail cuando proceda.
-  **Libertad** para definir sus propios mensajes de correo electrónico.

An illustration of a woman with long, wavy brown hair, wearing a dark purple blazer over a light blue top and a matching skirt, standing on the left. To her right is a man with short blonde hair, wearing a dark blue suit jacket, a light blue shirt, and a blue tie. They are both smiling and standing behind a horizontal blue banner. The banner contains the text '2. EXPERIENCIA DE EMPLEADO MEJORADA'. The woman is wearing black high-heeled shoes, and the man is wearing black dress shoes. Both have subtle reflections on the ground below them.

2. EXPERIENCIA DE EMPLEADO MEJORADA

"El papel que RR.HH. va a jugar en la consecución de resultados empresariales significativos va a ser vital. E impulsar un enfoque mejor y más ágil a través de la organización exigirá un departamento de RRHH que refuerce el compromiso de la organización con la agilidad al la vez que se niegue a agotar los recursos, la energía y el enfoque de los managers".

Gallup

RRHH debe reinventar la experiencia del empleado.

Para muchos de nosotros, la verdadera oportunidad de crear valor a largo plazo a partir del software de RR.HH. reside en un enfoque que dé prioridad a las personas.

Bien utilizados, los sistemas de RR.HH. pueden generar confianza y compromiso. Si se utilizan mal, los empleados pueden sentir que sus datos se utilizan para controlarles y no para apoyarles.

En lugar de pensar en un sistema de RR.HH. como una herramienta para recopilar y procesar los datos de los empleados, piensa en cómo podría ayudarte a generar confianza y compromiso, facilitar el cambio y el crecimiento y apoyar la cultura y la colaboración, todo ello en un mundo laboral cambiante.

Preguntas que hacerse

-  **Contratación:** ¿cuál es el recorrido ideal del candidato?
-  **Onboarding:** ¿cómo involucrar a los nuevos empleados antes de que empiecen a trabajar?
-  **Capacitación:** ¿qué información desean los empleados y directivos, y cómo puede un sistema de RR.HH. ayudarles a hacer mejor su trabajo?
-  **Espacios de trabajo:** ¿puede facilitar la colaboración entre unidades de negocio, divisiones y países?
-  **Comunicación:** ¿cómo deseas compartir la información, invitar a la retroalimentación e iniciar conversaciones?
-  **Check-ins:** ¿es importante facilitar las conversaciones entre los empleados y sus jefes?
-  **Desarrollo:** ¿cómo ayudar a los empleados a crecer?
-  **Trabajo flexible o a distancia:** ¿importa dónde trabajen los empleados?
-  **Compromiso con la marca:** ¿puede el sistema de RR.HH. que elija reflejar la identidad única de tu marca, mejorando el compromiso del usuario?

3. IMPLEMENTACIÓN ÁGIL



Pocos equipos de RR.HH. pueden justificar el tiempo y los gastos que conllevan los proyectos de implantación, que duran varios meses, absorben el valioso tiempo de RR.HH. y cuestan un esfuerzo económico antes de que se recupere la inversión.

Los sistemas más antiguos, que son costosos de implantar y actualizar porque se han personalizado durante años, están perdiendo terreno frente a las nuevas soluciones desarrolladas desde cero para funcionar "en la nube". Los largos y costosos proyectos de implantación están dando paso a un enfoque centrado en eliminar las dificultades y los costes para el cliente.

Diseñados a propósito para dar el poder a los profesionales de RRHH, estos sistemas suelen combinar herramientas inteligentes de carga de datos con un aprovisionamiento rápido y una configuración (y reconfiguración) flexible para reflejar los requisitos individuales del cliente.

Qué buscar:

-  **Servicio de configuración rápida**, respaldado por una metodología probada.
-  **Carga de datos** que facilita al máximo la transferencia de datos desde hojas de cálculo o sistemas de RR.HH. más antiguos.
-  **Opciones de configuración fáciles de usar** para que pueda controlar el funcionamiento del sistema (seguridad, estructuras, ubicaciones, nombres de campos, formularios, flujos, informes, etc.).
-  **API abierta** para la integración con soluciones de terceros.
-  **Gestor de proyectos dedicado**, para que tenga continuidad durante la configuración.



4. RRHH LISTOS PARA EL FUTURO

"Una gran mayoría de los líderes de RRHH (95%) espera que al menos algunos de sus empleados trabajen a distancia después de la pandemia. Este cambio al trabajo híbrido será un motor masivo de transformación, y los líderes de RRHH deben estar preparados para apoyarlo".

Gartner

Las 5 principales tendencias y prioridades de RRHH para 2022

Ante los cambios en la legislación, las prácticas laborales y las realidades económicas post-pandemia, una de las principales razones para modernizar tu sistema de RRHH es asegurarte de que cuentas con una plataforma capaz de adaptarse y crecer contigo.

Seleccionar un sistema que sea ágil y adaptable te permitirá avanzar más rápido, adoptar nuevas formas de trabajar, ser más competitivo y evitar costes innecesarios. No hay nada peor que tener que ir a la junta a pedir dinero para modificar un informe simplemente para reflejar un cambio legislativo, o para rediseñar un flujo de trabajo.

Otras consideraciones para preparar tu solución de RRHH para el futuro son la escalabilidad de la arquitectura subyacente (lo fácil que es añadir nuevas oficinas, ubicaciones, empleados o módulos) y cómo se entregan las actualizaciones.

Busca un sistema que ofrezca:

-  **Escalabilidad sin fisuras**, para que puedas añadir (o eliminar) empleados, departamentos, unidades, funciones de seguridad, etc., siempre que lo desees sin la intervención del proveedor.
-  **Herramientas de configuración accesibles** para adaptar el sistema a las distintas prácticas sin necesidad de que intervenga el departamento de TI o el proveedor.
-  **Actualizaciones automáticas gratuitas**, para que siempre dispongas de las últimas funciones.
-  **Infraestructura en nube ágil** basada en una arquitectura multi-tenant.
-  **Capacidades globales** para cumplir los requisitos locales, en cualquier parte del mundo donde se encuentren sus empleados.
-  **Análisis de datos en profundidad** que te ayuden a ver las alertas, tendencias y predicciones derivadas de los datos para tomar mejores decisiones.

5. SEGURIDAD EN LOS DATOS



"En 2022, RRHH desempeñará un papel clave en cómo la empresa aborda la ciberseguridad. RRHH también comunicará las políticas y procedimientos de ciberseguridad de la empresa, y educará a los empleados en las prácticas de denuncia".

Forbes

4 Top HR Trends And Predictions For
2022

Sobra decir que unos datos precisos, accesibles y seguros constituyen el núcleo de una función de RR.HH. eficaz.

Los actuales sistemas de RR.HH. basados en flujos de trabajo no se limitan a simplificar la recopilación, la gestión y la seguridad de los datos, ofreciendo la oportunidad de alinear los procesos críticos y las personas.

La gestión de documentos integrada con firma electrónica facilita a RR.HH. su distribución y el seguimiento. Los portales de RR.HH. permiten compartir fácilmente información importante, y la gestión de tareas ayuda a orquestar actividades complejas, como las revisiones de seguridad.

Además, los datos de RR.HH. conllevan importantes responsabilidades añadidas, por lo que es vital que su sistema proporcione la seguridad avanzada necesaria para garantizar el cumplimiento de la legislación y proteger la reputación.

Qué buscar:

-  **Base de datos de RR.HH. integral** y conforme con el RGPD, con profundidad y amplitud.
-  **Validación y aprobación integradas** para garantizar la exactitud e integridad de los datos.
-  **Gestión directa de documentos** con firma electrónica.
-  **Informes y análisis integrados** que protegen los datos en función de sus roles de seguridad.
-  **Seguridad avanzada**, probada y certificada de forma independiente (ej., pruebas de penetración e ISO27001).
-  **Herramientas para ayudar con el RGPD:** por ejemplo, para eliminar o anonimizar datos seleccionados en momentos específicos.

"3 de cada 5 creen que la función de RRHH se volverá rápidamente irrelevante si no moderniza su enfoque para comprender y planificar las necesidades futuras de la plantilla".

KPMG

El futuro de los RRHH

6. COMPRENDER LOS DATOS



"Con una implementación eficiente del big data, los departamentos de RRHH pueden gestionar mejor el talento que tienen bajo su competencia".

Forbes Human Resources Council

Nueve ventajas de utilizar Big Data en recursos humanos

La analítica de RR.HH. (o analítica de personas) es muy importante en un mundo basado en los datos.

Una buena analítica de RR.HH. puede ayudar a los directivos y a los equipos de RR.HH. a construir una imagen más real de los datos históricos, presentes y futuros de su plantilla, lo que en última instancia conduce a una toma de decisiones más informada y a mejores resultados.

Con las herramientas analíticas adecuadas, su organización puede identificar fácilmente patrones en sus datos de forma fácil e intuitiva. Cuando puedes visualizar fácilmente patrones y tendencias, puedes empezar a hacer las preguntas necesarias para entender por qué está sucediendo así.

Además, las herramientas analíticas de RR.HH. te permitirán crear informes con múltiples datos y que sean visualmente atractivos, lo que facilitará enormemente su presentación por RRHH para que sean más fáciles de entender y generen un impacto real.

Qué buscar:

-  **Análisis de datos en profundidad** que incluya informes preconfigurados, cuadros de mando y métricas.
-  **Cuadros de mando personalizados** para cada usuario de RR.HH.
-  **Consultas sencillas en lenguaje natural** que utilizan términos empresariales conocidos para generar resultados significativos.
-  **Generación y programación de informes** fáciles de usar.
-  **Informes de gestión** que reflejan la identidad de tu propia marca.

Momento del cambio

Dadas las exigencias a las que se ven sometidos los departamentos de RR.HH. hoy en día, alcanzar sus objetivos sin el apoyo de un sistema de RR.HH. moderno va a ser cada vez más difícil, si no imposible.

Las barreras históricas a la compra de software de RR.HH., normalmente tiempo y dinero, ya no existen. Las soluciones de RRHH avanzadas y configurables están disponibles por una fracción del precio de sus hermanas mayores, y rara vez requieren un compromiso de más de seis meses.

Sin costosos servicios de instalación o mantenimiento, ni contratos a largo plazo, proporcionan una ruta rápida, eficaz y de bajo riesgo hacia el futuro digital, liberándote a ti y a tus compañeros de las pérdidas de tiempo administrativas y ayudando a los equipos de RR.HH. a implicar, motivar y comprender mejor a su plantilla.



Transforma los RRHH hoy

Con cientos de profesionales de RRHH que confían en nuestro software de RRHH cada día, Cezanne HR es la mejor opción para empresas españolas e internacionales de tamaño medio y en crecimiento.



"Un servicio de atención al cliente estupendo unido a una gran relación calidad-precio y un uso intuitivo".

Software Advice.



"Intuitivo, completo, fácil de usar y con excelentes informes".

Capterra



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

Capterra



"Toda la experiencia ha sido muy buena".

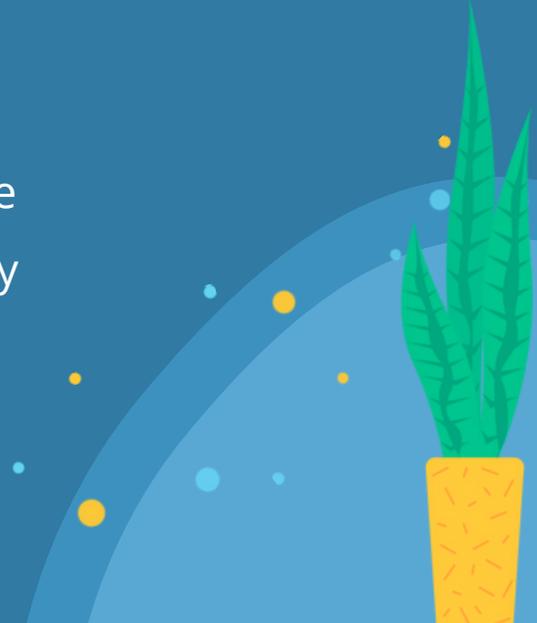
Software Advice.





Software de RRHH para empresas digitales

Para descubrir cómo el software de Cezanne HR puede ayudarte a alcanzar tus objetivos de RRHH, reserva hoy mismo una demo online.



Sobre Cezanne HR

Cezanne HR está liderando la oferta de soluciones inteligentes y avanzadas de software de RRHH en la nube para las medianas empresas, tanto a nivel local como global, a un coste impensable hace tan sólo unos años. El sistema de Cezanne HR es rápido de implementar, fácil de gestionar y está repleto de funcionalidades que ahorran tiempo y ayudan a todos a trabajar juntos de forma más productiva y exitosa.

Ilámanos: +34 918 260 265

visita: cezannehr.com/es

email: info.espana@cezannehr.com