

*Como poner
en marcha
un software
de RRHH*

Aspectos a
tener en cuenta
para el éxito
del proyecto

Sobre el autor

Alberto Iglesias Fraga



Alberto Iglesias Fraga es periodista especializado en transformación digital e innovación. Actualmente escribe en el suplemento Innovadores de EL MUNDO y en TICbeat, tras haber formado parte de las redacciones de ComputerWorld, CIO España, Kelisto, Todrone, Movilonia, Think Big o iPhonizate. Su trabajo ha sido reconocido en diversas ocasiones, incluyendo los XVI Premios Accenture de Periodismo Tecnológico o los European Digital Mindset Awards 2016 y 2017.

Índice

	Introducción 4
	La adopción del software de gestión empresarial
	Al comienzo del camino 6
	Conocer la necesidad
	Prioridades de implementación
	Fuentes de información
	Roles y funciones
	Proveedor externo
	Recursos y plazos
	Cumplimiento Normativo
	Evaluación del ROI
	Regla LICI
	Puesta en marcha 12
	Fases del despliegue
	La mejor fórmula
	Integración con otro software
	Cambio cultural
	Extraer el máximo valor 17
	Cambio organizacional
	Escalabilidad
	Hacia la empresa digital



Introducción

A todos nos viene a la cabeza (si no lo hemos vivido en nuestras propias carnes) la imagen del responsable de Recursos Humanos que maneja las nóminas de sus empleados con una tabla de Excel y anota las vacaciones de sus empleados en un papel colgado en el corcho de la sala de trabajadores. O, lo que es todavía peor, empresas donde se cometen graves incumplimientos normativos por no disponer de la información adecuada en el momento justo.

Es por ello que, cada vez más empresas, optan por implementar soluciones tecnológicas que les ayuden a reducir esta complejidad, ganar en rapidez en la toma de decisiones y reducir los fallos humanos en el día a día de la compañía. **Son lo que se conoce como software de gestión empresarial**, un paraguas que aglutina una amplia amalgama de herramientas que comparten un mismo objetivo: llevar a la organización a un nuevo nivel de eficiencia basada en la digitalización de las organizaciones.

Buena muestra de software de gestión empresarial con gran demanda es el de **las soluciones para recursos humanos**. Si bien una pyme de pocos empleados puede manejar fácilmente las nóminas, partes de baja, trámites con la Seguridad Social y otros procesos laborales; en el momento en que

hablamos de una compañía de más de 200 trabajadores nos encontramos con que este tipo de tareas suponen una carga elevada de recursos y tiempo que, además, no repercute positivamente en los objetivos de negocio. Si a ello le unimos que **a los equipos de RRHH se les exige que aporten cada vez más valor añadido en áreas como el control del tiempo, el análisis salarial de sus empleados o la selección y formación de la plantilla**; contar con una herramienta tecnológica que aglutine y simplifique todos estos procesos parece ser la opción más lógica de afrontar este desafío.

La digitalización de los recursos humanos también puede suponer un ahorro de tiempo y disgustos más que notable, no sólo para las compañías en sí mismas, sino también para los asesores que les ayudan en este tipo de procesos. Hay que considerar, además, la extraordinaria flexibilidad de las suites de RRHH, que permiten incorporar tan sólo los módulos que necesitemos en cada caso particular (**gestión de nóminas, control horario o portal del empleado**), para reducir la

complejidad de estas tareas a un precio asequible.

Además, las empresas deben tener en cuenta que este tipo de herramientas de recursos humanos pueden integrarse con otras soluciones específicas con que ya cuenta el negocio (como ERP u otras aplicaciones de cumplimiento normativo, por ejemplo), así como estar preparadas para ser explotadas no sólo por el Área de RRHH sino también en un modelo colaborativo: por empleados, partners o asesorías externas, cada uno de ellos con su portal, permisos y capacidades precisas.

“Las herramientas de Recursos Humanos permiten automatizar el control de los horarios de la plantilla o la gestión de nóminas y otros trámites laborales con la Seguridad Social.



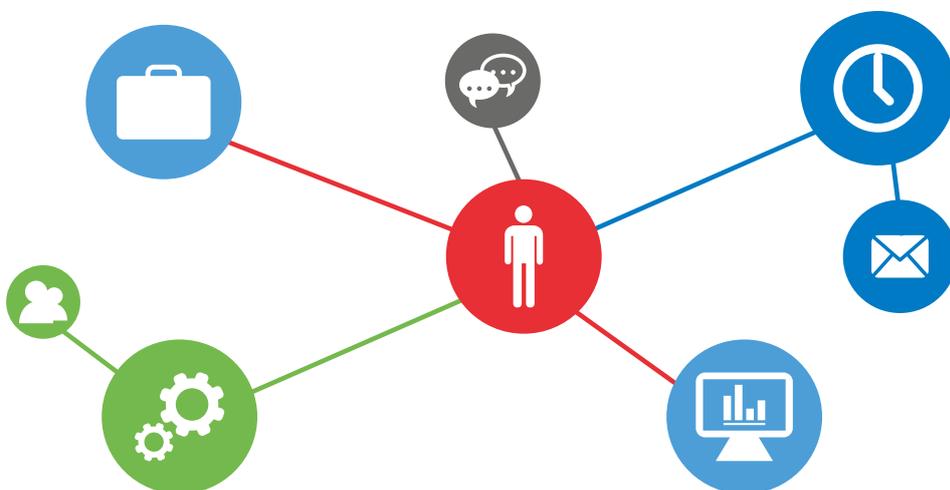
La adopción del software de gestión empresarial

Ante todos estos escenarios y con la promesa de modernizar y dotar de agilidad y visibilidad a su negocio, no es de extrañar que ocho de cada diez proveedores de soluciones de RRHH hayan incrementado sus ventas a lo largo del pasado curso, según el informe “Estado del Software de Recursos Humanos desde el punto de vista del fabricante”, realizado por Softdoit. Una tendencia al alza: las perspectivas del mercado son crecer entre un 10% y un 20% para este año. Asimismo, desde el punto de vista de la demanda, otro estudio de esta misma entidad asegura que el 42,5% de las empresas españolas tiene implantada alguna herramienta digital para manejar sus recursos humanos.

En el caso específico de la digitalización de los recursos humanos, el camino parece bastante avanzado, pero con mucho espacio para seguir creciendo. Así, de acuerdo a otro informe de Incipy y el INESDI, en torno al 47% de las empresas españolas ya ha comenzado este proceso de transformación digital; aunque **existe un 17% de compañías dentro de nuestras fronteras que sigue optando por gestionar su capital más valioso a la antigua usanza**, ya sea con tablas de Excel o, directamente, con papel y bolígrafo.

Y es que, como veremos a lo largo de este eBook, la implantación de un software de gestión empresarial en una compañía requiere de importantes cambios, tanto técnicos como operativos y de cultura corporativa. También se trata de un camino no exento de ciertas dificultades que, no obstante, se pueden solventar fácilmente si se dispone de una estrategia clara y un asesoramiento adecuado en cada fase del desarrollo de este proceso.

“El 42,5% de las empresas españolas dispone de una solución de recursos humanos; haciendo que la industria del software de RRHH espere un crecimiento de entre el 10% y el 20% para 2017.”





Al comienzo del camino

Decía Charles Darwin que “no sobreviven las especies más fuertes, ni las más inteligentes, sino las que mejor se adaptan al cambio”. Y, en el mundo empresarial del siglo XXI, ese cambio es el comandado por la digitalización de los procesos de negocio. Pero, para poder afrontar estos momentos de transformación interna, **el análisis previo de requisitos y contexto es un requisito indispensable** si queremos tener éxito en el despliegue que nuestra empresa, gran compañía o pyme, va a realizar.

Para ello, debemos comprender y plasmar en un plan concreto y específico para nuestro negocio aspectos como los siguientes:

Puntos clave para preparar la implantación del software



1 CONOCER LA NECESIDAD DE LA EMPRESA

¿Qué nos motiva a cambiar de software y cuáles son los objetivos?

2 ESTABLECER PRIORIDADES

¿Qué herramientas o módulos necesita la empresa para cubrir esas necesidades?

3 DETERMINAR ROLES

Ya sea una gran o pequeña empresa, es esencial contar con profesionales que conozcan y sepan guiar el proceso de despliegue.

4 PROVEEDOR EXTERNO

Apoyarse en un proveedor de confianza, que ofrezca una atención técnica y operativa de calidad.

5 ATENDER LA LEGALIDAD

Asegurar el cumplimiento normativo y el tratamiento de la información confidencial o protegida.



Detectar la necesidad

Un paso obligado antes de poner en marcha la implantación de cualquier software de gestión empresarial es **saber qué necesidades concretas queremos cubrir** con esta herramienta.

El análisis previo de estas necesidades debe hacerse caso a caso, de forma particular, ya que **es cada empresa la que realmente conoce cuáles son sus puntos débiles y cuáles son los objetivos que le gustaría alcanzar con la ayuda de la tecnología**. La decisión que se tome en este primer nivel condicionará el resto de decisiones que se tomarán, no sólo en esta primera fase de análisis, sino durante el resto de proceso de implementación y puesta en marcha.

“No es lo mismo partir de una situación donde los procesos de trabajo apenas están digitalizados que contar ya con alguna solución previa.”



MOTIVOS PARA IMPLANTAR UN NUEVO SOFTWARE

- NECESIDAD DE DIGITALIZACIÓN DE PROCESOS DE NEGOCIO
- SOFTWARE CON TECNOLOGÍA OBSOLETA
- SOFTWARE DESCATALOGADO O SIN EVOLUCIÓN
- SOFTWARE NO RESPONDE A LAS NECESIDADES DE LA EMPRESA
- DESCONTENTAMIENTO CON EL PROVEEDOR DEL SOFTWARE

Prioridades de implementación

Una vez decididas cuáles serán las áreas de mejora que queremos cubrir, tendremos mucho más sencilla la decisión del tipo de software o los módulos que debemos incorporar al despliegue. Recordemos que, si optamos por un Sistema Integral de RRHH, podemos (y debemos) **seleccionar únicamente aquellos módulos que vayan directamente alineados con los retos que queremos superar en el negocio**. En ese sentido, los expertos recomiendan valorar no sólo cuáles son los módulos prioritarios para nuestra empresa, sino también la relación existente entre ellos y qué valor nos pueden aportar por separado y en su conjunto.



Fuentes de información

Todo software de gestión empresarial, ya sea un ERP, una herramienta de recursos humanos, de facturación online, etc., necesita información. Y gran **parte del éxito de un proyecto de esta índole pasa por saber en detalle el origen de estos datos, cómo se pueden explotar y la mejor manera de importar o sincronizar la información entre el punto donde se genere (empleado, tienda, personal de administración) con el sistema en sí mismo**, así como entre un software antiguo y la nueva elección. En este ámbito, y como veremos a continuación, no sólo es clave la parte operativa de consolidar la información disponible en la empresa, también es necesario un cambio cultural entre los trabajadores (ya sean pocos empleados, habituados a la gestión más tradicional, o muchos de ellos, acostumbrados a otras herramientas ya existentes) para que se adecúen a procesar los datos de la manera más adecuada al software de que se disponga.

“Es importante conocer el origen de los datos, cómo se pueden explotar y la mejor manera de importar o sincronizarlos con el nuevo software.”

Roles y funciones

Como en cualquier proyecto de cambio tecnológico, se requiere de profesionales que sean capaces de liderar el cambio y de aportar una visión de extremo a extremo de las necesidades y dificultades de cada área de la empresa, más incluso hablamos de negocios de pequeño tamaño. También por ello en las empresas de cierta envergadura **se recomienda definir unos roles muy claros en el despliegue del software de gestión empresarial en las organizaciones, con personas provenientes de distintos departamentos y que cubran además todos los pilares y fases de la implementación**, desde este análisis previo (donde deben participar todos) hasta la validación de la solución, pasando por la extracción o importación de información inicial, la instalación del software y la gestión del cambio.

“Es necesario que profesionales de la empresa lideren el cambio y determinen las necesidades de cada área.”

Proveedor externo

En relación al punto anterior, **es esencial contar con un proveedor tecnológico externo que aporte no sólo la tecnología en sí misma, sino también la experiencia y el conocimiento necesario para superar las pequeñas dificultades que pueden surgir durante el proceso de despliegue**. Y ya no sólo eso: teniendo en cuenta que este tipo de software suele tener un ciclo de vida bastante largo debemos optar por una solución que nos garantice acompañamiento y evolución durante ese período. Además, y en un escenario global y cada vez más abierto en el que nos movemos, la apuesta por herramientas colaborativas que permitan un trabajo más fácil entre distintos actores dentro y fuera de la empresa es un elemento diferencial a tener muy en cuenta.



El software de gestión empresarial tiene un ciclo de vida medio de diez años.

Elegir bien el proveedor puede ser la clave para extraer el máximo valor de esta digitalización de procesos.

Recursos y plazos

Tanto la exigencia de recursos financieros (costes, tanto directos como indirectos) y los plazos de despliegue varían notablemente en función del número de módulos deseados, el proveedor que hayamos decidido contratar, la cantidad y forma de explotar los datos y la urgencia con que necesitemos digitalizar o migrar la gestión empresarial. También **es clave estimar si se necesita personalizar la solución para adecuarla a las particularidades de nuestra empresa o se puede implementar una herramienta más o menos estándar**. Todo ello debe tenerse en cuenta en el momento de la toma de decisión, para no infravalorar las necesidades inherentes a la implementación, retrasando la entrada en funcionamiento o 'matando' el proyecto por falta de financiación.



FACTORES QUE IMPACTAN EN LOS PLAZOS DE IMPLANTACIÓN

- Envergadura del software y módulos contratados
- Complejidad del traspaso y explotación de datos
- Posible necesidad de parametrización
- Respuesta del proveedor tecnológico contratado
- Urgencia en la puesta en marcha determinada por la empresa



Cumplimiento normativo

En prácticamente todos los sectores de actividad, pero muy especialmente en aquellos que trabajan con datos sensibles o con las AAPP, es necesario asegurarnos de que la solución que queremos desplegar cumple con todos los estándares, certificaciones y aprobaciones oficiales necesarias para manejar la información que le hemos encomendado.

“La solución que queremos desplegar debe cumplir con todos los estándares, certificaciones y aprobaciones oficiales necesarias.”

Evaluación del ROI

Puede sorprender que hablemos de retorno de la inversión en la fase de análisis previo, pero es un elemento clave en el diseño inicial de cualquier implementación de software. Y es que, este es el momento en que –habiendo marcado las metas a lograr- también **debemos definir cuál será el método (cuantitativo y cualitativo) por el que evaluaremos su logro una vez hayamos culminado con éxito el despliegue de las distintas herramientas.**



Checklist | MIDIENDO EL ROI

- Ahorros en tiempo manejando información
- Reducción de errores humanos
- Visibilización de datos ocultos para el negocio
- Más eficiencia operativa
- Empleados trabajando en tareas de valor añadido

Se trata pues de realizar un análisis pormenorizado de todos los aspectos que rodean al propio software de gestión empresarial, pero también de muchos procesos internos de la compañía que deben estar orientados al éxito de esta iniciativa. O, dicho de otro modo: las claves que van a asegurarnos el buen desarrollo de este proyecto:



LA REGLA 'LICI'



Los factores que determinan habitualmente el éxito de un proyecto de este tipo pueden recordarse fácilmente con la regla 'LICI': liderazgo, integración, gestión del cambio y vigilancia de los costes indirectos.



Liderazgo

Es fundamental contar, en el caso de las grandes empresas, de la comprensión y el apoyo de la dirección corporativa en su conjunto. En el caso de las pymes, la clave está en que los responsables de las mismas se impliquen decididamente en el despliegue, compaginándolos con sus quehaceres diarios.



Gestión del cambio

Un cambio de modelo de gestión empresarial como este no pasa sólo por instalar tecnología de vanguardia: también requiere que los trabajadores lo entiendan, estén formados y vean claras sus ventajas en su día a día. Esto es especialmente importante en el caso de las pequeñas y medianas empresas, en las que hay que sentar las bases técnicas y de visión estratégica necesarias.



Integración en los procesos de negocio

El software de gestión empresarial debe estar alineado con los procesos de negocio, no imponerse a ellos ni crear una situación en la que los empleados deban duplicar el trabajo que realizan actualmente para cumplir con las nuevas herramientas.



Costes indirectos de la implementación

Las empresas también deben analizar todos los costes que van a ir asociados a la introducción del software de gestión en su operativa, tanto directos como indirectos, de modo que se tenga una visión clara de la inversión y el retorno de la misma que se espera obtener.



Puesta en marcha

Ya tenemos la senda marcada, ahora toca emprender el camino que nos lleve hacia la optimización de nuestros procesos empresariales por medio de herramientas digitales. Un camino que, para culminar con éxito, ha de seguir ciertos patrones generales tanto en tiempos como en forma. Y es que, pese a que cada implementación presenta sus propias singularidades, la receta básica tiene los mismos ingredientes para todas las empresas, independientemente de su tamaño...

Fases del despliegue

A la hora de implementar una solución de gestión empresarial, debemos afrontar una serie de pasos consecutivos, sin prisa pero sin pausa y, lo más importante: en perfecto orden para evitar conflictos que puedan interferir con la digitalización de los procesos empresariales o la migración de información desde el sistema antiguo al nuevo.

FASES DEL DESPLIEGUE





Planificación y análisis

En la misma línea que vimos en el capítulo anterior, lo primero es siempre analizar las necesidades y requisitos previos de la compañía de cara a la implementación del software. También deberemos escoger los módulos a incorporar y el proveedor que más se adecúe, tanto en calidad como en precio, a lo que necesitan los equipos de las diferentes áreas de la empresa.

Asimismo, en este estadio tenemos que establecer el plan de trabajo y los tiempos máximos del despliegue. Este tiempo varía notablemente entre cada caso: mientras que una empresa recién creada o con un tamaño reducido puede tener su sistema plenamente operativo en apenas minutos, compañías con mucha información antigua en otro formato y que cuenten con una complejidad de negocio extrema han de estar preparadas para un proceso que se dilatará varias semanas o incluso meses.

Para poder establecer este calendario, todos los miembros involucrados en el proyecto deben aterrizar las necesidades generales planteadas en el análisis preliminar en requisitos concretos y funcionalidades a desarrollar en tiempo y forma.

Diseño

No hay dos empresas iguales e, incluso, no hay dos departamentos dentro de la misma compañía que funcionen de la misma manera. Por ello, quien lidere la implementación del software debe tener en cuenta estas particularidades para personalizar cada módulo concreto.

Asimismo, durante esta fase es cuando proveedor y compañía se afanan en diseñar todos los elementos e ir puliendo los errores que van surgiendo durante el despliegue. Por ello, la comunicación entre ambos polos del proyecto es clave para asegurarnos de que todo queda ajustado a lo que la empresa necesita y aprovechando al máximo las posibilidades del software elegido.

Es en este momento cuando se ha de realizar la migración de los datos históricos de la empresa, con todas las garantías de seguridad necesarias para cumplir con las leyes de protección de datos personales y evitando perder cualquier documento valioso por el camino.

“Una buena idea es crear un calendario donde se establezcan los plazos para cada despliegue dentro del plan de digitalización o migración.”

“La comunicación entre proveedor y empresa ha de ser fluida para pulir todos los detalles de la herramienta de gestión empresarial antes de su entrega.”



Y nunca está de más recordar que el desarrollo de una herramienta de recursos humanos, un ERP o cualquier otra solución de gestión empresarial es una apuesta a largo plazo, con lo que deberemos realizar proyecciones a futuro respecto a las necesidades (tanto de funcionalidades como de puestos de trabajo) que vamos a tener; algo esencial en el caso de pymes con gran potencial de crecimiento.

Prueba

Ya sea al final del diseño, o bien módulo por módulo, cambio tras cambio, la empresa debe evaluar si todo el trabajo está respondiendo a las expectativas marcadas en un inicio y si cubren realmente las necesidades cotidianas con una mayor eficiencia que en el modelo anterior.



Comparación breve TESTS, ¿DURANTE O DESPUÉS?

¿Cuándo debemos evaluar el rendimiento y el funcionamiento de nuestro flamante software de gestión empresarial?

DURANTE EL DESPLIEGUE

Ir evaluando cada paso que damos en la implementación nos ayuda a hacer cambios más rápido y detectar errores en tiempo real; pero nos exigirá más recursos y dedicación.



DESPUÉS DEL DESARROLLO

Evitaremos tener que estar analizando continuamente el nuevo software, pero tendremos menos margen de cambios y mayor urgencia para la resolución de cualquier incidente a última hora.

Aunque muchas empresas tienden a realizar una prueba final al acabar todo el diseño, es conveniente que -incluso sin que intervenga todo el equipo- se vayan testando las funcionalidades clave como el cálculo de nómina en un entorno lo más real posible y a la mayor prontitud para poder corregir cualquier deficiencia lo antes posible y sin provocar un incremento de costes ni una pérdida de tiempo en el despliegue.



Liberación

Una vez que los tests hayan sido favorables y todos los implicados, tanto de la propia empresa como del proveedor contratado a tal efecto, estén satisfechos con el resultado, llega el momento de liberar la herramienta para que sea adoptada por todos los empleados, de forma progresiva y escalable.

Llegados a este punto se supone que no habrá fallos en el software de gestión empresarial, por lo que el gran reto pasa por otro aspecto, el de la gestión del cambio y la formación del personal, como veremos a continuación.

“La liberación del software debe realizarse de forma progresiva y escalable para facilitar su adopción por todos los empleados.”

La mejor fórmula

En el mercado, y como ya hemos adelantado, existen muchas formas de entrega y consumo de esta clase de soluciones de gestión empresarial. La más utilizada hoy en día sigue siendo la implementación ‘en casa del cliente’ por parte de un proveedor especializado, que de forma colaborativa asesora, guía y se ocupa de todo el desarrollo técnico a medida.

Otras empresas, por el contrario, optan por modelos en la nube o con modelos de pago por uso, en los que no hay un desembolso inicial pero, a cambio, se debe pagar una cuota mensual o anual. Estos modelos, que se pueden desarrollar con la asesoría del proveedor experto o mediante autoservicio, cuentan como banderas con la más alta seguridad, flexibilidad de acceso desde distintos dispositivos y total disponibilidad.

Por norma general, lo ideal es contar con un partner que nos apoye a lo largo de todo el proceso y nos ayude a elegir el programa o módulos que mejor encajan con nuestros objetivos, nos asesore durante la migración y despliegue pero que también nos asegure una atención continuada en el futuro ante cualquier imprevisto.

“La ayuda de un partner que nos apoye a lo largo de todo el proceso y nos asegure una atención continuada en el futuro es un punto esencial a tener en cuenta.”

Integración con otro software

Si bien existen casos en que una empresa despliegue toda una suite completa de gestión empresarial desde cero, cubriendo todos los extremos de la cadena, lo más normal suele ser lo contrario: que se desplieguen módulos concretos para cubrir necesidades puntuales que deben convivir con herramientas ya instaladas previamente.

Por todo ello, **es fundamental asegurarnos de que todas las aplicaciones que incorporemos sean lo más abiertas y colaborativas posible con otras soluciones disponibles en el mercado, tanto presentes como futuras, con las que se puedan enlazar fácilmente.** De este modo, nos aseguraremos



“Las soluciones de gestión empresarial deben ser abiertas y colaborativas para integrarse con otras herramientas ya existentes.

de que nuestros datos no se conviertan en silos inmanejables y que, además, estén manejadas por soluciones escalables tanto en puestos de trabajo como en funcionalidades.

Cambio cultural

Cuando decimos que la implementación de un software de gestión empresarial va más allá de la tecnología en sí misma, no lo decimos porque sea un mantra más o porque la industria haya decidido dotar de un halo de misterio a estas herramientas. Y es que la realidad impone que la mejor técnica no sirve de nada si los encargados de hacerla funcionar, los empleados, no están capacitados ni motivados para ello.

Así pues, y en paralelo al proceso de diseño y pruebas, es conveniente comenzar con las sesiones de formación a los trabajadores en el uso y manejo del nuevo software, también como fuente de *feedback* informal -algo muy fácil de desarrollar en pequeñas compañías- que ayude a perfilar la herramienta de cara a su puesta de largo. También **es clave que la dirección de la empresa, especialmente en aquellas de tamaño mediano, se involucre de lleno, visibilizando la importancia de esta transformación digital y enarbolando los beneficios de esta apuesta estratégica.**

“Motivación, formación y ejemplo de la dirección, los ejes del éxito en el manejo de la plantilla respecto a la implementación de software de gestión empresarial.

Por otro lado, y dentro de los equipos multidisciplinares que forman parte del equipo de desarrollo, estos deben ser la cabeza visible para representar y servir de líderes en la adopción de estas soluciones, no sólo de cara al resto de empleados sino también respecto a proveedores y cualquier otra parte a la que afecte en mayor o menor medida esta evolución.





Extraer el máximo valor

Un proyecto de implementación de software empresarial tiene un principio (cuando se toma la decisión de emprender este camino) y un final (la liberación de la herramienta) marcados con claridad, pero el proceso y la transformación que lleva aparejado no finaliza ahí, ni mucho menos. Y es que, con el as en la manga de esta nueva solución, la empresa tiene ante sí la oportunidad y el reto de extraer el máximo valor de la misma, complementar su desarrollo con nuevas funcionalidades y gestionar un cambio de cultura corporativa que lleve a la pyme a un nuevo nivel de automatización y eficiencia.

En ese sentido, y como hemos adelantado, lo fundamental para que la herramienta muestre su máximo potencial es sumar a los empleados a esta ola, ayudándoles a ser más eficientes en el manejo de este tipo de soluciones, estableciendo las mejores prácticas y, por qué no, definiendo nuevos roles asociados a estas funciones de nuevo cuño.

“La empresa tiene la oportunidad y el reto de extraer al máximo valor al nuevo software.”

Cambio organizacional

La llegada de un software de gestión empresarial puede suponer cambios en la forma de trabajar (más organizada e inmediata, olvidando los archivadores y las tablas de Excel) y en la manera en que los trabajadores se relacionan entre sí y con la propia compañía al facilitar la visibilidad de puntos débiles, la detección de errores o el hallazgo de ventanas de mejora.

VENTAJAS DE IMPLANTAR UN NUEVO SOFTWARE DE GESTIÓN PARA EL EMPLEADO

- Más eficiencia en el día a día
- Libertad para enfocarse a tareas de alto valor añadido
- Automatización de la carga de trabajo más engorrosa
- Desarrollo profesional y capacitación digital
- Menos problemas derivados de los errores humanos

Este nuevo enfoque genera, en algunos casos, ciertas reticencias iniciales pero que pronto son superadas en tanto que los empleados van percibiendo las ventajas de utilizar este tipo de funcionalidades. Entre estos beneficios hemos de citar la capacidad que los trabajadores tendrán para ser más eficientes, evitar los tan habituales errores humanos al trabajar con tantos datos... por no olvidar que podrán centrarse en tareas de mayor valor añadido, que ayuden a conseguir los objetivos de negocio de la compañía y, al mismo tiempo, abran un abanico de nuevo conocimiento y posibilidades



“Los empleados podrán centrarse en tareas de mayor valor añadido, que ayuden a conseguir los objetivos de negocio y favorezcan su propio desarrollo profesional. Y ser conscientes de las ventajas de utilizar un nuevo software.”

en el desarrollo profesional del propio empleado.

En ese sentido, los propios trabajadores han de ser conscientes de las ventajas de utilizar correctamente estas funcionalidades, ya sea con cursos de formación y capacitación como por medio de técnicas de motivación (establecimiento de objetivos por la digitalización plena de los procesos empresariales, por ejemplo). También es **clave vencer las resistencias iniciales que siempre surgen en los primeros estadios de la tecnología, comprendiendo las quejas de los empleados más reticentes y proponiendo alternativas a sus necesidades.**

Por último, y aunque en las pymes de menor tamaño no sea posible o no es necesario, sí que habrá casos puntuales en que la empresa determine que necesita a una persona a cargo de la supervisión y coordinación de sus soluciones de gestión empresarial y de toda la información (en términos de integridad, calidad y seguridad) que en ella se maneja.

Escalabilidad

La gestión de los procesos empresariales es un organismo vivo: todos los días en plena actualización, con nuevos productos en el mercado, nuevos clientes, cambios regulatorios, remodelaciones en la estructura interna de la empresa, etc. Y si la empresa es tan dinámica, ¿no debería serlo también el software que le da soporte?

“La empresa es un organismo vivo, ¿no debería serlo también el software que le da soporte?”

Es por ello que, desde el momento en que seleccionamos el software de gestión empresarial hasta que lo terminamos de implementar, **hemos de tener siempre en cuenta el potencial de crecimiento de la solución, de modo que podamos ampliar tanto funcionalidades como puestos de trabajo sin tener que cambiar de herramienta ni proveedor;** además de hacerlo con un presupuesto más o menos previsible y dentro de los márgenes previstos al inicio de la operativa.

La configuración por módulos de muchas de estas herramientas son el vivo ejemplo de este dinamismo, ya que es la empresa la que determine qué necesidades concretas debe cubrir con esta capa tecnológica, pudiendo ampliar esta estrategia a más ámbitos según lo requieran las exigencias del negocio o se vayan constatando los éxitos de los primeros despliegues.

La configuración por módulos de muchas herramientas permiten que la empresa determine qué necesidades concretas debe cubrir



Hacia la empresa digital

Instalar un módulo o una suite completa de gestión empresarial es, por ende, tan sólo el comienzo de un viaje mucho mayor hacia la plena digitalización de la empresa o la mejora de la actual estrategia digital del negocio. Un proceso en el que la pyme pasará de automatizar y simplificar su operativa por medio de la tecnología a crear nuevas oportunidades de negocio y abrir mercados gracias a ella.

Por ejemplo, estas soluciones pueden ser la base para impulsar nuevas tecnologías de análisis de datos (Big Data) que puedan extraer predicciones y marcar tendencias gracias a la inteligencia artificial que nos ayuden a tomar mejores decisiones de negocio y anticipar posibles problemas. O la progresiva introducción de aplicaciones como BPM (Business Process Management), gestión del talento o 'data discovery'.

Contar con una buena base, un soporte resistente a estos cambios tan rápidos y disruptivos, es fundamental para garantizar nuestra supervivencia y éxitos futuros. Y todo comienza al analizar, seleccionar, implementar y explotar la mejor solución de gestión empresarial para nuestro negocio...

“Las soluciones de gestión empresarial son sólo el comienzo de un viaje mayor hacia la empresa digital.

“Contar con una base tecnológica resistente a los cambios tan rápidos y disruptivos es fundamental para garantizar el éxito de nuestra empresa.



a3EQUIPO | Solución Integral de Gestión para RR.HH.

a3EQUIPO pone la tecnología a favor del activo más importante de la empresa, las personas. Gracias a nuestra Solución integral en sus modalidades cloud e intranet podrás centrarte en lo que realmente importa, planificar, organizar y cuidar a tus empleados.

Del resto nos ocupamos nosotros con una metodología basada en la optimización de procesos, formación y acompañamiento en la gestión del cambio.

a3EQUIPO mejorará la productividad del Departamento de RR.HH.

+ Eficacia

Fiabilidad y potencia en el cálculo de nómina y administración de personal.

Portal del empleado y mando para la externalización de tareas de RRHH.

+ Seguridad

Actualizaciones legales automáticas (Sistema Cret@, Siltra...), tablas salariales y convenios.

+ Escalabilidad

Completa la Solución con módulos para la gestión de la Formación, Selección, Evaluación, gestión del tiempo y cuadro de mando de RRHH.

Sobre Wolters Kluwer

Wolters Kluwer es la compañía líder mundial con más de 175 años de historia en el desarrollo de soluciones de gestión para empresas y profesionales, con más de 19.000 empleados en todo el mundo.

En España, desde hace más de 30 años, Wolters Kluwer es la única compañía que ofrece soluciones integrales de software de gestión, información, servicios y formación a Pymes, Despachos Profesionales y Departamentos de Recursos Humanos para ayudarles a transformar sus organizaciones en negocios más eficientes y competitivos.