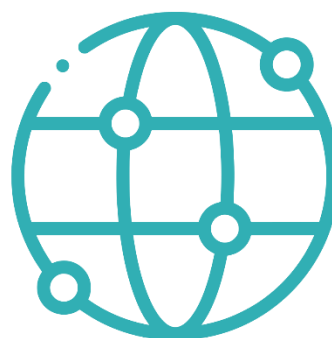


UNIDAD 9

DIGITALIZACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

DIGITOUR



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Título del Proyecto: Building Digitalisation
Readiness in the Tourism SME sector

Acrónimo del Proyecto: DIGITOUR

Nº del Proyecto: 2021-2-IE01-KA220-VET-000048348

Unidad: Digitalización de los Recursos Humanos

Grupo Objetivo Primario: PYMEs en el sector turístico

Grupos Objetivos Secundarios: proveedores expertos en FP y educación continua, representantes turísticos y formadores en las empresas.

Duración estimada: 120 minutos

Objetivos: Los objetivos de esta Unidad son:

- Ser capaz de implantar la Digitalización de RRHH en una empresa.
- Conocer las diferentes herramientas para la digitalización de los RRHH.

Resultados de Aprendizaje: Al completar esta Unidad, serás capaz de:

- Demostrar que comprendes la digitalización de los RRHH y que puedes distinguir sus ventajas e inconvenientes.
- Conocer las diferentes herramientas que ayudan en la digitalización de los RRHH.
- Reflexionar sobre los retos de la digitalización de los RRHH.
- Inspirarte en las mejores prácticas de digitalización de RRHH.

Índice

1. Introducción	4
1.1 Definición de digitalización de los RRHH	4
1.2 Importancia de la digitalización de los RRHH	5
1.3 Ventajas de la digitalización de los RRHH	5
1.4 Desventajas de la digitalización de los RRHH	7
2. Fases de la digitalización de los RRHH	8
Eficiencia	8
Innovación	9
Información	9
Conexión	9
3. Herramientas	12
3.1 Redes sociales internas	12
Slack	12
Yammer	12
Jive	13
Workplace by Meta	13
3.2 Plataformas E-learning	13
Coursera	14
Academia Khan	14
Udemy	15
SkillShare	15
Aprendizaje en LinkedIn	16
3.3 Plataformas de gestión de nóminas	16
Employes	16
FactorialHR	17
CuteHR	17
4. Implantación de la digitalización de los RRHH	17
5. Desafíos a enfrentar	19
6. Buenas Prácticas	20
Anchor Trust	20
Deloitte	21
Global Energy Firm	21
Grolsch	22
KPMG	22
7. Recursos Adicionales	24
Enlaces y Lecturas Adicionales	24
Videos	25

Este proyecto ha sido financiado con el apoyo de la Comisión Europea. Esta publicación es responsabilidad exclusiva de su autor. La Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información aquí difundida. Reproducción autorizada, con indicación de la fuente.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

1. Introducción

La presente **Unidad 9. Digitalización de los RRHH** tiene como objetivo proporcionarte los conocimientos necesarios sobre el tema que te permitan demostrar tu comprensión sobre el mismo y sentirte más cómodo/a con la idea de automatizar tus procesos de RRHH.

Por este motivo, esta Unidad intentará despertar cierto interés en estos grupos objetivo a los que se dirige (PYMEs, autónomos/as, profesionales, formadores/as, etc.) para aplicar la digitalización de RRHH en las empresas del sector turístico.

La transformación digital es un proceso y un resultado. Es un cambio revolucionario, pero también un fenómeno evolutivo. Además de la digitalización, la transición hacia un negocio con la tecnología en el centro también implica un cambio en la cultura y la mentalidad de una organización (Lalwani, 2020).

1.1 Definición de digitalización de los RRHH

La digitalización de los Recursos Humanos (RRHH) se define como el proceso de transformación de los procesos tradicionales de RRHH mediante el uso de las últimas tecnologías. Gracias a este proceso, soluciones digitales como la nube y el software como servicio (SaaS) se utilizan para automatizar los procesos y flujos de trabajo de RRHH, (*¿Qué es la digitalización en RRHH?*, 2021).

El objetivo de la transformación digital también en el ámbito de los Recursos Humanos es mejorar la experiencia de los empleados y, con ello, el éxito de la organización, transformando unos RRHH basados en papel, reactivos y que consumen mucho tiempo, en unos basados en la tecnología digital, móviles y optimizados (Daniel, 2018).

Por ejemplo, utilizando herramientas como las encuestas de pulso y eNPS, harías uso de tecnología ligera para promover un énfasis en la transformación ágil. Además, los RRHH digitales aprovechan al máximo las redes sociales, utilizándolas con fines de atracción de talento y, cuando es adecuado, integrándolas en iniciativas de aprendizaje y formación internas.

Por otra parte, este proceso de digitalización adopta igualmente la consumerización de los RRHH y reimagina el autoservicio de RRHH para los empleados como una verdadera experiencia fácil de usar, (Daniel, 2018).

En cualquier caso, este proceso está revolucionando el sector empresarial (independientemente del tamaño de la organización), ya que agiliza el proceso y permite al departamento de RRHH centrarse más en su gente. Así pues, los RRHH

digitales tienen como objetivo mejorar el compromiso y la retención de los empleados y aumentar de manera medible el éxito de una organización mediante la transformación continua de una manera ágil, (Daniel, 2018). En esta misma línea, Jeff Mike de Bersin by Deloitte dijo que *"los RRHH digitales también deben alinear la cultura, el talento, la estructura y los procesos para equilibrar la eficiencia y la innovación, así como para sostener un impacto medible en la organización más grande a medida que se transforma continuamente"*, (Mike, 2016).

1.2 Importancia de la digitalización de los RRHH

Teniendo en cuenta que uno de los propósitos más cruciales de su digitalización es adoptar un enfoque estratégico de RRHH (Daniel, 2018), este proceso abarca algo más que la transformación tecnológica de RRHH. Muestra también un enfoque proactivo para alinear todas las funciones y objetivos de RRHH con los objetivos empresariales y colaborar con otros grupos de interés para establecer cómo hacerlo.

1.3 Ventajas de la digitalización de los RRHH

Algunas de las ventajas derivadas de la digitalización de los Recursos Humanos son, entre otras:

- **Reducción de costes** - en comparación con los métodos tradicionales manuales, que requieren mucho papel y burocracia (lo que añade tiempo a los procesos), las soluciones digitales son mucho más rentables. Además, eliminan las reuniones inútiles, ahorrando tiempo y dinero tanto a la empresa como a los miembros del personal.
- **Mejora de la eficiencia** - Al mejorar la capacidad de toma de decisiones, la capacidad de previsión, la visibilidad de las operaciones y la productividad, la reducción de reuniones inútiles, la disminución del papeleo, etc. Las soluciones digitales de RRHH ayudan a maximizar la productividad de los empleados, permitiéndoles realizar más trabajo en menos tiempo sin sacrificar la calidad ni la precisión (Team, 2022). También mejora los procedimientos de RRHH utilizando la analítica para identificar los procesos que están y no están en línea con la estrategia corporativa de RRHH (Daniel, 2018), de manera que se puedan aplicar medidas correctoras con rapidez si así es necesario. En este sentido, los sistemas de RRHH duplicados pueden racionalizarse para que todos los procesos sean más eficientes.

- **Aumento de la satisfacción y la productividad de los empleados** - Como los empleados tienen más control sobre sus horarios, cargas de trabajo, etc., se sienten más capacitados como resultado de la introducción de las nuevas tecnologías en su vida diaria, lo que aumenta la satisfacción laboral (Team, 2022). Los empleados no quieren abandonar una empresa en la que se sienten valorados, lo que eleva la moral de los empleados. Esto, a su vez, se traduce en mejores tasas de retención. Al automatizar las operaciones repetitivas, las soluciones digitales aumentan la productividad de los empleados al permitirles completar sus tareas con mayor rapidez. Además, permiten a las personas planificar sus cargas de trabajo y programar reuniones con compañeros, clientes, etc. de forma más eficiente.
- **Mejora de la calidad de los datos** - El tiempo dedicado a tareas administrativas disminuirá a medida que el personal se acostumbre a utilizar la tecnología y sea más probable que introduzca datos precisos en sus sistemas, lo que aumentará la exactitud de los informes, las previsiones y otros procesos (Team, 2022). Con la ayuda de las nuevas tecnologías, los empleados pueden dedicar más tiempo a lo que mejor saben hacer y menos a tareas que no añaden valor, como la introducción mecánica de datos. Tener proyectos lanzados con prontitud e iterados reducirá el cambio de fallos generalizados de métodos y tecnología que no se pueden modificar fácilmente (Daniel, 2018).
- **Mayor retención de talentos** - Como ya se señalaba anteriormente, las personas desean crecer en sus profesiones, y cuando las empresas demuestran que se preocupan por las carreras profesionales de los empleados y los valoran adecuadamente, es más probable que los empleados excepcionales permanezcan más tiempo en la empresa, lo que reduce los gastos de contratación.
- **Mayor alineación entre la estrategia de la empresa y la gestión de personal** - Las operaciones de las empresas pueden alinearse mejor con su estrategia corporativa con la ayuda de herramientas de inteligencia empresarial (BI), como la planificación de la plantilla y los datos de personal.
- **Menores costes de RRHH** - Las organizaciones que se han comprometido a digitalizar los RRHH (a través de sistemas como HCM en la nube y gestión del talento, (Daniel, 2018)) a largo plazo ahorran mucho tiempo y dinero, ya que

los procesos se agilizan y mejoran (Spencer, s.f.). Tener visibilidad de toda la plantilla también permite impulsar la movilidad interna y, al mismo tiempo, gastar menos en contrataciones externas.

- **Consolida los sistemas de RRHH** - La consolidación implica una fuente unificada de la verdad y una interfaz de usuario coherente. Es más probable que los empleados se comprometan y terminen sus actividades sin saltar de un programa a otro o quedar perplejos ante las funcionalidades si existe una única plataforma para todas sus necesidades de RR.HH. (Spencer, s.f.).

1.4 Desventajas de la digitalización de los RRHH

No obstante, como toda innovación, la transformación digital de los RRHH también puede conllevar algunas potenciales desventajas o desafíos a enfrentar. Algunos de los cuales se recogen a continuación

- **Violación de la privacidad** - El aumento del peligro de violación de la privacidad es uno de los principales inconvenientes de la automatización de las actividades de RRHH (Faber, 2017). La privacidad de los empleados en la base de datos de una empresa está protegida por numerosas leyes y otras normativas pero, si los hackers o un tercero, acceden a la base de datos, podría revelar gravemente la información personal de tus empleados. Una contraseña por sí sola no puede garantizar la seguridad de datos sensibles porque las personas técnicamente cualificadas pueden eludirla rápidamente. Para proteger los datos, la base de datos debe estar protegida tanto interna como externamente. Habría que implementar en este caso soluciones de ciberseguridad para asegurar la adecuada protección de la empresa, sus empleados y sus datos personales. Para saber más al respecto, puedes consultar la **Unidad 10. Ciberseguridad** de DIGITOUR.
- **Evaluación errónea de los empleados** - Las evaluaciones de los empleados pueden beneficiarse en gran medida y con eficacia de las operaciones automatizadas de RRHH. Los sistemas automatizados se basan en diversos datos, como las calificaciones de rendimiento, las capacidades y las aptitudes. Sin embargo, esta automatización elimina el elemento humano de la evaluación (Faber, 2017). Esto implica que, aunque un sistema automatizado puede registrar altas puntuaciones por esfuerzos de marketing, ventas y nuevas cuentas, por ejemplo, no registra la tendencia de un empleado a tratar a los clientes de forma desfavorable.

- **Pérdida de subjetividad** - En línea con lo anteriormente dispuesto, es posible que los directivos pueden verse tentados a ascender a los empleados basándose en los datos imparciales que proporciona el sistema porque los sistemas de gestión de RRHH hacen un trabajo excelente a la hora de mostrar los logros, certificaciones y títulos de los empleados (Johnston, 2019). Esto puede disuadir a los directivos de dedicar tiempo a evaluar la contribución potencial de cada empleado a la empresa conociéndolos personalmente. El hecho es que un ordenador solo puede proporcionarte información cuantificable que no es necesariamente precisa por lo que, en realidad, utilizar únicamente evaluaciones automatizadas de los empleados podría dar lugar a evaluaciones de rendimiento impersonales que no reconocen la actitud positiva y el estilo de colaboración de un empleado, que no obstante son componentes esenciales de un entorno de trabajo exitoso, (Johnston, 2019),
- **Dificultad de análisis** - En el caso de empresas de gran tamaño, puede darse el caso de que el sistema puede tener tantos datos que sea un reto analizarlos (Johnston, 2019). Para ordenar simplemente los datos en trozos comprensibles, es posible que necesite un sistema de análisis diferente. Por ejemplo, si el sistema no es lo suficientemente complejo y necesita analizar la rotación de empleados en relación con el nivel de remuneración, puede tener problemas para elaborar informes que muestren patrones. Esto requeriría la ayuda de herramientas punteras no incluidas en un sistema estándar de gestión de RRHH, lo que supondría costes adicionales para una empresa.

2. Fases de la digitalización de los RRHH

Eficiencia



Para gestionar eficazmente los procesos de RRHH, las empresas invierten y desarrollan plataformas tecnológicas, a menudo a través de proveedores de tecnología de RRHH ya existentes. Los servicios compartidos automatizados en plataformas de RRHH ya existentes en silos harán que el trabajo administrativo sea más eficiente, (Ulrich, 2019). Para sustituir la mano de obra humana, agilizar los procedimientos y aumentar la eficacia, se pueden utilizar robots y chatbots impulsados por IA.

Innovación

Descubrir enfoques innovadores para utilizar aplicaciones tecnológicas con el fin de mejorar la gestión de las personas, la evaluación del rendimiento, la eficacia de la comunicación y la atribución del trabajo (Ulrich, 2019), reportará beneficios para las empresas.



Información

En beneficio de las empresas, la información se comparte. Los datos están disponibles, los datos internos y externos se fusionan y los análisis de personas se utilizan para generar perspectivas relevantes para el negocio. Esto está principalmente relacionado con la gestión de la información, en particular la asimetría. Las organizaciones deben utilizar recursos técnicos en este punto para promover el acceso abierto entre las personas, incluidos los ejecutivos y los trabajadores de nivel básico por igual. La información no debe verse como una fuente de poder, sino como una herramienta para tomar mejores decisiones, (Ulrich, 2019).

Conexión

El uso de RRHH digitales ayuda a las personas a conectarse entre sí. La tecnología fomenta un mejor sentido de pertenencia mediante el aprovechamiento de las redes sociales, el fomento de las experiencias interpersonales y la facilitación de las interacciones, (Ulrich, 2019).



La conexión también se caracteriza como la conexión emocional de un trabajador. Según la investigación, los empleados que tienen conexiones emocionales profundas serán en general más felices y más productivos, lo que beneficia a la empresa en su conjunto. Es por estos motivos que también se emplean algunas tecnologías para promover la conexión de los empleados. En cualquier caso, el momento crucial es la conexión.

Se comparte aquí la eficacia de las tres primeras fases, aunque esta fase de conexión implica una narrativa distinta. A partir de este momento, el enfoque principal de su función digital de RRHH debe pasar de la eficacia operativa a la experiencia de las partes interesadas para obtener una ventaja en las próximas “batallas” por el talento.

Sin duda, la revolución digital ha llegado para quedarse, pero no será tan única como se pensaba en un principio. Las futuras iniciativas de transformación digital de RRHH deberían centrarse en desarrollar una nueva actitud y utilizar las herramientas digitales para mejorar las experiencias de las partes interesadas, más que en digitalizar las funciones de RRHH en sí mismas. El documento "*RRHH en 2030*" de Sage ofrece una gran cantidad de información sobre la importancia de la experiencia del empleado para el éxito de RRHH en el futuro (Penny, 2021). Según Lind Holbeche, codirectora de The Holbeche Partnership, la centralidad del empleado y la experiencia del empleado serán una prioridad importante en 2030, haciendo hincapié en cómo podemos interactuar como empresa sin los empleados y cómo podemos darles voz.

De tres formas distintas, la conexión sustenta y evalúa la experiencia de las partes interesadas (Inc., 2022):

- 1) En primer lugar, ayuda a los empleados a combatir el aislamiento social, que es un problema importante en el lugar de trabajo actual. Eliminar el aislamiento social en el lugar de trabajo favorece la estabilidad personal y mental.
- 2) En segundo lugar, fomenta una conexión significativa entre las partes interesadas, lo que aumenta el compromiso.
- 3) En tercer lugar, fomenta un sentimiento de comunidad que puede motivar a los miembros del personal y a otras partes interesadas a descubrir nuevas formas de añadir valor.

El rendimiento de una organización puede prepararse para el futuro mejorando la experiencia de las partes interesadas, porque al hacerlo se optimiza la eficiencia operativa y se revoluciona la cohesión, lo que permite a una organización pasar de ser irredimible a irresistible (Inc., 2022).

De todo esto se infiere que un futuro departamento de RRHH debe crear soluciones digitales para cumplir su labor como arquitecto de la experiencia de los grupos de interés, en lugar de limitarse a encontrar tecnologías digitales para automatizar las tareas de gestión y agilizar los procesos operativos.

3. Herramientas

3.1 Redes sociales internas



Las redes sociales de empresa, o ESN (por sus siglas en inglés), son el proceso mediante el cual las empresas utilizan los medios sociales, las redes sociales y otras tecnologías relacionadas para conectar a sus empleados, procesos empresariales y otras

actividades internas, (Duncan, 2023).

Las ESN suelen compartir características con las plataformas de redes sociales más populares que los empleados utilizan a diario. La principal distinción es que sólo los empleados de una organización tienen acceso y disponibilidad para esta red en concreto. Se desarrollaron teniendo en cuenta las necesidades de las empresas, ofreciendo comunicaciones seguras y fluidas a los empleados.

Slack

Slack es un software de comunicaciones profesionales que consolida todos sus canales en una ubicación de fácil acceso. Además de permitir compartir y almacenar archivos completamente dentro de la plataforma, permite la mensajería en tiempo real, así como llamadas telefónicas, de vídeo y de chat. Slack es muy configurable y flexible porque puede combinarse con más de 1500 aplicaciones empresariales.

La interfaz de Slack se parece más a una sala de chat que a una plataforma normal de redes sociales. Slack ofrece una versión gratuita, pero si se amplía a un plan de pago, se pueden desbloquear funciones más avanzadas.

Link: <https://slack.com/>

Yammer

Yammer forma parte de los entornos de equipo de Microsoft desde hace tiempo. Ofrece a las empresas diversas formas de mejorar la comunicación interna, así como

posibilidades de trabajo en equipo, incluso en la elaboración de documentos. Yammer es accesible en dispositivos móviles y es fácil de integrar con otros sistemas.

Link: <https://www.microsoft.com/en-us/microsoft-365/yammer/yammer-overview>

Jive

Jive incluye herramientas de comunicación destinadas a aumentar el rendimiento y el compromiso del personal. Incluye servicios de mensajería, grupos, noticias, videoconferencias, herramientas de gamificación, encuestas e instrucciones. Cada equipo dentro de una organización puede tener acceso a diferentes canales y áreas para que puedan acceder a sus propias noticias e información.

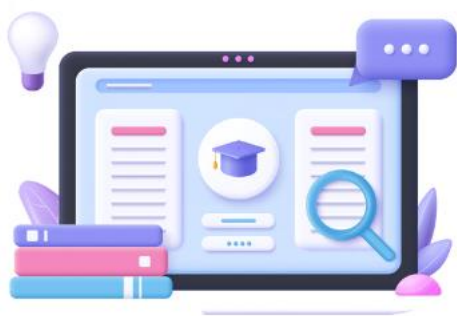
Link: <https://www.jivesoftware.com/>

Workplace by Meta

Workplace by Meta es una red social privada para empresas que comparte funciones como la posibilidad de crear grupos y unirse a ellos, publicar noticias y planificar eventos con el público a través de la plataforma de medios sociales Facebook. Las empresas pueden utilizar este software como centro de mensajería e intercambio de información entre la dirección y los empleados.

Link: <https://www.workplace.com/>

3.2 Plataformas E-learning



Una plataforma de aprendizaje electrónico es un grupo cohesionado de servicios interactivos en línea que proporcionan información, herramientas y recursos que, a su vez, ofrecen información, herramientas y recursos a docentes/formadores, estudiantes y otras personas implicadas en la educación con el fin

de ayudar y mejorar la gestión y la impartición de la educación, (*¿Qué es una plataforma eLearning y cómo elegir una?*, 2023).

Existen varias empresas de eLearning que proporcionan entornos de aprendizaje online. En ellas, puedes alojar y vender cursos en línea, lo que te brinda la oportunidad de iniciar tu propio negocio en este ámbito (si ese fuese tu proyecto). Algunas plataformas se limitan a proporcionar una interfaz de usuario para que

éstos interactúen con su material, pero puede que no sean la opción más adecuada para algunas empresas.

Además de proporcionar oportunidades de aprendizaje para centros de formación y usuarios, estas plataformas de aprendizaje pueden formar parte de la digitalización de los RRHH de una empresa al permitirle ofrecer a sus empleados formas de obtener más conocimientos y adquirir nuevas habilidades.

A continuación se recoge una pequeña muestra de algunas de las plataformas online de formación más populares en la actualidad. Puedes emplear estas soluciones para tu propio proceso de aprendizaje o para identificar oportunidades de formación para tus equipos.

Coursera

Los cursos en Coursera son creados, apoyados y publicados por famosas universidades de todo el mundo. Estas clases están pensadas para estudiantes que quieren acceder a materiales y recursos universitarios sin tener que pagar los costosos gastos que suelen incluirse al asistir a la universidad.

Esta plataforma de aprendizaje en línea es un gran recurso para adquirir nueva información o incluso complementar los conocimientos previos, aunque todavía no puede sustituir totalmente a los cursos universitarios tradicionales. Coursera ofrece cursos individuales e itinerarios de aprendizaje, y la inscripción suele ser gratuita. Sin embargo, a cambio de un precio, se ofrecen certificados profesionales homologados.

Link: <https://www.coursera.org/>

Academia Khan

Con sus cursos breves, Khan Academy se dirige a un amplio espectro de estudiantes y aumenta su interés por los ejercicios prácticos. Las actividades se modifican en función del nivel de habilidad de cada alumno y el rendimiento es supervisado regularmente por los instructores. Una ventaja adicional de esta plataforma es que Khan Academy ofrece cursos en 20 idiomas diferentes y es de acceso gratuito.

Link: <https://www.khanacademy.org/>

Udemy

Desarrollo de software, finanzas, negocios, incluso salud, arte y desarrollo personal son sólo algunas de las áreas de conocimiento que cubren las formación disponibles Udemy. La calidad tiende a variar con cada clase porque cualquiera que esté dispuesto a dedicar tiempo a preparar el material puede crear el contenido allí. Sin embargo, el sitio web tiene un diseño completo de sistema de aula virtual que hace que sea muy sencillo para los estudiantes comunicarse con su profesor online y otros estudiantes y recibir cualquier ayuda que puedan necesitar.

Ésta es una de las mejores plataformas de aprendizaje en línea para negocios, desarrollo de habilidades generales o pruebas de eLearning en general. Es posible matricularse en cursos individuales por tan sólo 11,99 dólares. Además, no es necesario registrarse, y hay tutoriales gratuitos disponibles.

Link: <https://www.udemy.com/>

SkillShare

En comparación con sus competidores, Skillshare es una plataforma de aprendizaje en línea distintiva, ya que se basa en la comunidad para apoyar tanto la parte de aprendizaje como la de enseñanza. Skillshare se asegura de que prácticamente todas las pasiones sean abordadas ofreciendo una amplia gama de lecciones en temas como negocios, desarrollo web, creatividad y culinaria.

El hecho de que todo el contenido esté organizado en pequeños bocados o píldoras de contenido es una de las características más fuertes de esta plataforma de aprendizaje online, ya que ayuda a mitigar en parte el problema de la monotonía del que a menudo se quejan los usuarios de este tipo de servicios.

Aunque se trata de un servicio con todo incluido, el coste anual es bastante razonable y comienza a partir de los 99 dólares (no obstante, puedes aprovechar el período de prueba gratuito para poner a prueba la plataforma y decidir si se ajusta a tus necesidades). Este es uno de los mejores entornos de aprendizaje en línea disponibles si quieres ampliar tu conjunto de habilidades creativas.

Link: <https://www.skillshare.com/en/>

Aprendizaje en LinkedIn

LinkedIn Learning aborda el aprendizaje a ritmo individual de forma diferente, ya que prefiere que sean expertos en negocios quienes impartan los cursos en su plataforma. Además, están dirigidos a quienes desean adquirir rápidamente un conocimiento práctico de una determinada habilidad y son cursos comparativamente más cortos.

Ofrecen una amplia gama de cursos en muchas disciplinas diferentes, como desarrollo web, programación, negocios, fotografía y diseño. Quienes deseen cambiar de profesión o empezar una nueva también pueden matricularse en itinerarios de aprendizaje que incluyen una gran variedad de clases y programas.

El coste mensual inicial del servicio de suscripción de esta destacada plataforma de aprendizaje online es de 26,00 euros. Con esta suscripción puedes asistir a tantas clases como desees. También es posible comprar cursos individuales, aunque hacerlo tendría un coste adicional.

Link: <https://www.linkedin.com/learning/>

3.3 Plataformas de gestión de nóminas



Employes

El software Employes te permite procesar las nóminas personalmente y con gran sencillez. El sistema es muy fácil de usar. Puedes crear perfiles de empleados o redactar contratos de trabajo fácilmente. Además, se te avisa cuando vence un contrato o cuando se acerca el momento de pagar el impuesto sobre nóminas a Hacienda. Crear nóminas y declaraciones anuales, por ejemplo, es también sencillo gracias a esta herramienta.

Link: <https://employes.nl/>

FactorialHR

Al integrar procesos de gestión humana como el control horario, fichaje, gestión de vacaciones y ausencias, incidencias en la nómina, el proceso de contratación, incorporación de nuevas contrataciones, control de costes y comunicación interna, entre otros, Factorial es un software de recursos humanos diseñado para ayudar a las empresas a digitalizarse.

Link: <https://factorialhr.com/>

CuteHR

El programa de gestión de recursos humanos CuteHR cuenta con sofisticadas herramientas de gestión de nóminas. Está hecho principalmente para gestionar las nóminas de tus empleados, sin embargo los usuarios pueden completar varias tareas en un único panel de control gracias a sus funcionalidades adicionales.

Link: <https://www.cutehr.io/>

4. Implantación de la digitalización de los RRHH

Se comparte a continuación una hoja de ruta estratégica estándar que puedes observar para comenzar el proceso de digitalización de los RRHH de tu empresa.

1. Establecer un objetivo claro

Es importante establecer un objetivo claramente definido que tenga sentido desde una perspectiva empresarial. Normalmente, este objetivo consistirá en abordar un problema que afecte a tus empleados. Por eso, el empleado como usuario final debe ser siempre el foco principal de cualquier proyecto de transformación de RRHH. También es la razón por la que debe dejar que su personal pruebe cualquier nueva tecnología antes de implantarla.

Ten en cuenta que, como se señaló anteriormente, la digitalización de los RRHH se enfoca a día de hoy en la experiencia del usuario, más allá de la mejora de eficiencia en las operaciones diarias.

2. Conseguir la participación de todos

Esto se refiere a todas las partes implicadas, incluidos los miembros del personal, los ejecutivos de la empresa y todos los demás. Necesitas toda la ayuda posible para

que la transformación digital de los RRHH sea un éxito, ya que repercutirá en toda la organización.

3. No compliques demasiado las cosas

Empieza siempre por lo sencillo y lo pequeño. Considera los procesos de RRHH que podrían beneficiarse de una actualización digital (preselección y contratación, incorporación y embarque, aprendizaje y desarrollo, gestión de nóminas, etc.). Habla de ello con tu personal y otros grupos de interés, si los hubiera. ¿Qué creen que debería ser prioritario?

4. Priorizar ideas

Seguramente surgirán montones de ideas antes de comenzar la transformación digital. Ponlas en orden de importancia y esfuerzo. El primero se refiere a los efectos que la digitalización de las ideas tendría en la empresa y el segundo al tiempo y los recursos necesarios para convertir esas ideas en digitales en primer lugar. Empieza por los conceptos que tendrán un gran impacto con poco trabajo. Te ayudarán a empezar rápidamente y a desarrollar el argumento empresarial a favor de los RRHH digitales. A partir de ahí, podrás ir introduciendo novedades e innovaciones de manera escalonada a medida que sea factible, o necesario.

5. Evaluar el rendimiento

Es agradable experimentar con la tecnología digital y utilizarla, pero no tiene mucho sentido desde el punto de vista empresarial si no tenemos en cuenta los resultados obtenidos. En consecuencia, debemos evaluar seriamente lo que funciona y lo que no. Al fin y al cabo, resolver problemas reales con soluciones tecnológicas que realmente lo hagan es la única forma de que la humanidad avance.

Te recordamos que esta evaluación debe ser periódica, lo que te permitirá tomar medidas correctoras con rapidez en el caso de que sea necesario.

6. La cultura es importante

A la hora de introducir un cambio corporativo en la gestión de RRHH, la tecnología digital es insuficiente por sí sola. Incluso si una organización completa experimentara una revolución digital. Esto tiene que ver tanto o más con la actitud de cada uno de los miembros que componen una organización y, por lo tanto, la cultura de tu empresa está directamente relacionada con ello. Una mentalidad digital, en el sentido más amplio de la palabra, es crucial para el éxito de la

transformación, desde los nuevos empleados que contrate hasta los más altos niveles de toma de decisiones.

5. Desafíos a enfrentar

Como cualquier innovación empresarial, el proceso de transformación digital en materia de RRHH, aunque tremendamente beneficioso para muchas organización, también trae asociados ciertos desafíos en su implementación y consolidación. Algunos de estos retos se exponen a continuación:

- **Procesos de contratación deficientes** - Numerosos factores tienen que ser tenidos en cuenta en cualquier proceso de contratación (por ejemplo, cómo se examinará y elegirá a un proveedor, y si el proveedor se ajusta al presupuesto). Durante el proceso de compra, la relación entre las partes internas de RRHH y el departamento de compras debe ser extremadamente sólida y abierta. La probabilidad de éxito en esta fase crucial será menor si las dos partes no son capaces de comunicarse eficazmente (Borzee, 2022).
- **El departamento de TI** (si lo hubiere) **no participa desde el principio** - Comenzar el proceso de digitalización sin implicar al departamento de TI es como construir una casa sin consultar a un topógrafo. La mayor parte de la tecnología actual basada en la nube planteará problemas de procesamiento de datos e integración de sistemas. Proporcionar a los informáticos suficiente acceso a la información y cierta autoridad para tomar decisiones durante la fase de definición del alcance puede evitar costosos fracasos tecnológicos y costosos retrasos en la implantación, (Borzee, 2022).
- **El enfoque de talla única** - Como cualquier producto o innovación, probablemente la digitalización fracasará si no ofrece valor personalizado o una solución para un problema concreto, (Borzee, 2022). La tecnología de RRHH debe construirse utilizando principios de diseño centrados en el ser humano para garantizar que pueda cumplir ese propósito, asimismo, deberá observar las necesidades de la empresa y los objetivos a alcanzar mediante esta innovación.
- **Demasiada jerga de RRHH** - Es lógico que el Dpto. de RRHH (si lo hubiere) se concentre en las herramientas y tecnologías con las que está familiarizado a la hora de crear la tecnología de RRHH, (Borzee, 2022). Además, desde RRHH se debe considerar si su atención se centra en los procesos deseados o

en los objetivos empresariales. Lo mejor es evitar las dificultades y no perderlas de vista. Simplificar puede ser una tarea difícil para los profesionales de RRHH, pero el objetivo es distinguir entre lo complejo y lo complicado.

- **Mala experiencia de usuario** - Los usuarios desean soluciones sencillas, rápidas y fáciles de usar; en esencia, buscan una solución directa, (Hirey, 2021). Los usuarios suelen rechazar las soluciones complejas que les obligan a realizar numerosas tareas antes de proporcionarles lo que necesitan. Una mala experiencia de usuario es un factor importante en el fracaso de los esfuerzos en pos de la digitalización.
- **Las medidas de éxito no son visibles** - Como cualquier otro proyecto tecnológico, los sistemas de RRHH necesitan ser evaluados para ver cómo están ayudando a los usuarios a ser más productivos y a beneficiar a la empresa. Aunque la mayoría de las soluciones hablan mucho, carecen de la capacidad de cuantificar su impacto en el usuario y en la empresa y de demostrar su eficacia. Como resultado, la gente se desanima y el proyecto acaba fracasando (Hirey, 2021).

6. Buenas Prácticas

A continuación se exponen algunos ejemplos de buenas prácticas en la digitalización de los Recursos Humanos. Estos casos de buenas prácticas se refieren a grandes empresas (multinacionales en su mayoría), que cuentan con los recursos necesarios para implementar cambios corporativos más ambiciosos. También sus necesidades en materia de RRHH son mayores. En cualquier caso, puedes aprovechar estos ejemplos para inspirarte en prácticas y soluciones digitales que puedan resultar beneficiosas para tu caso particular, ¡y para el futuro!

Anchor Trust

El Anchor Group, la mayor asociación de viviendas sin ánimo de lucro del Reino Unido, quería mejorar el procedimiento de contratación y, al mismo tiempo, ofrecer a los candidatos la mejor experiencia posible. Para ello, la empresa decidió empezar a utilizar estrategias de contratación personalizadas. De este modo, pueden seleccionar a los candidatos y mantener conversaciones directas con ellos utilizando el chatbot de Facebook Messenger con preguntas incorporadas. Pero la iniciativa fue más allá de la tecnología. Para dirigir a los usuarios al chatbot, también fue necesario

desarrollar publicidad específica en las redes sociales. Gracias a la herramienta de análisis de Facebook, la empresa pudo determinar qué mensajes resonaban mejor en su público objetivo.

Desde que Anchor Trust introdujo su chatbot, su procedimiento de contratación ha avanzado en los siguientes aspectos:

- La tasa de conversión del chatbot supera el 27%, en comparación con el proceso de contratación "tradicional" (presentar la solicitud subiendo un CV a un sitio web), que tenía una tasa de conversión del 2,04%.
- El uso del chatbot ha reducido el coste medio por candidato en contrataciones anteriores de 51 GBP a 18 GBP.
- Ahora hay un 82 % más de candidatos al mes de media.

Deloitte

Deloitte es un buen ejemplo de cómo puede utilizarse la gamificación para mejorar un proceso y un entorno digital ya existentes.

Deloitte pretendía utilizar con más frecuencia su programa de formación Deloitte Leadership Academy (DLA). No es una empresa fácil si se tiene en cuenta que, cuando la gente tiene tiempo libre, la formación suele ser lo último en lo que piensa. La gamificación, es decir, el uso de características de los juegos como la diversión, el juego, el diseño y la competición en un contexto real, no lúdico, fue la respuesta. Deloitte consiguió implicar a sus usuarios integrando misiones, insignias y tablas de clasificación en una plataforma fácil de usar con videoconferencias, cursos en profundidad, pruebas y cuestionarios. Los resultados muestran un aumento de nada menos que el 37% en el número de usuarios que vuelven al sitio de DLA cada semana.

Global Energy Firm

Una empresa energética con presencia mundial se enfrentaba a una grave brecha digital entre sus operaciones internas y externas. Por ejemplo, su material didáctico y la formación para el cumplimiento de la normativa estaban totalmente desfasados y carecían de valor.

El problema fue abordado de forma creativa por el Director Interino de Cambio e Innovación de RRHH de la empresa utilizando la gamificación. Esto condujo a la

creación de un nuevo software de formación que permite a los miembros del personal ganar insignias y lograr altas puntuaciones que son visibles para todos los miembros del personal. Si la formación no se termina en un tiempo determinado, se anota el porcentaje de finalización y se restringe el acceso al correo electrónico. Este planteamiento dio unos resultados impresionantes, ya que garantiza una participación de casi el 100% en la prueba y la formación sobre cumplimiento se completó en 3 meses en lugar de 9.

Grolsch

Puede resultar difícil comunicar las ventajas y las condiciones de trabajo en la cervecera internacional Grolsch. Es todo un reto estar al día de todos los cambios y preferencias individuales cuando hay más de 650 empleados. Y precisamente por eso deseaban un cambio. Un planteamiento más eficaz y respetuoso con el medio ambiente que permitiera a los trabajadores conocer mejor sus condiciones de trabajo y sus ventajas. Para ello, se digitalizaron las políticas de empleo de la empresa y se introdujeron en un sistema que muestra las circunstancias y ventajas únicas de cada empleado cada vez que se registra para un cambio.

MyBenefits es un sistema digital de RRHH diseñado para satisfacer las necesidades de la era laboral moderna sin aumentar la carga administrativa. Grolsch utiliza ahora esta tecnología para recopilar información sobre las circunstancias laborales de sus empleados. Una encuesta de satisfacción de los empleados realizada por la empresa reveló un aumento de la satisfacción, que pasó de una puntuación de 6,8 (sobre 20) con el sistema anterior, basado en papel, a una puntuación de 8,2 con MyBenefits.

KPMG

El objetivo de KPMG Bélgica era mejorar la incorporación de los nuevos empleados a la compañía. La empresa no contaba con un procedimiento de preinternado para los nuevos empleados, lo que en ocasiones alargaba el tiempo entre la firma del contrato y el primer día de trabajo, especialmente en el caso de los recién licenciados.

Por ello, KPMG tomó la decisión de implantar una solución de software de incorporación integrada y segura para abordar este problema y establecer un enfoque estructurado. Ahora, el proceso de incorporación a la empresa comienza en cuanto se firma el contrato. La aplicación proporciona a los recién contratados toda la información práctica que necesitan antes de su primer día, incluida la información contractual de sus nuevos compañeros de trabajo.

7. Recursos Adicionales

Enlaces y Lecturas Adicionales

[Analizamos los nuevos retos a los que se enfrenta el sector turístico en términos de contratación, talento y digitalización](#)

[Digitalización de los Recursos Humanos de tu empresa: ventajas e inconvenientes](#)

[La digitalización llega también a la gestión de Recursos Humanos | Innovación](#)

[El papel del departamento de RRHH en la digitalización de las pymes | Pyme | Cinco Días](#)

[Digitalizar los recursos humanos en beneficio de las empresa | TicPymes](#)

[Herramientas digitales de RRHH para PYMEs](#)

Cantoni, F., & Mangia, G. (2019). *Human Resouce Management and Digitalisation*. Routledge. [Human Resource Management and Digitalization - 1st Edition - Franca Ca](#)

da Silva, L., Soltovski, R., Pontes, J., Treinta, F., Leitao, P., Mosconi, E., . . . Yoshino, R. (2022). Human resources management 4.0: Literature review and trends. *Computers & Industrial Engineering*. [HR Technology Trends in 2023: Digitalization with a Human Touch](#)

Frick, G. (2022, Decemeber 28). *12 must-read digital transformation books in 2023*.
Opgehaald van TechTarget: <https://mobidev.biz/blog/human-resources-hr-technology-trends>

Joseph, E., & Dhanabhakym, M. (2022). *Role of Digitalisation post-pandemic for development of SMEs*. [Role of Digitalization Post-Pandemic for Development of SMEs: Business & Management Book Chapter | IGI Global](#)

Mihova, T., & Ivanova, I. (2020). *Digitalization of HR activities in industrial*. Plovdiv: IOP Publihsing. [Human resources management 4.0: Literature review and trends - ScienceDirect](#)

Monica. (2022, November 7). *Digital Transformation in Human Resource*. Opgehaald van Learn Transformation: [HR Technology Trends in 2023: Digitalization with a Human Touch](#)

Mosca, M. (sd). *DIGITALIZATION OF HRM : A STUDY OF SUCCESS FACTORS AND CONSEQUENCES IN THE LAST DECADE*. Opgehaald van University of Twente Student Theses: [Digitalization of HRM : a study of success factors and consequences in the last decade - University of Twente Student Theses](#)

Samson, H., & Agrawal, V. (2020). Effectiveness of Digitalisation in HRM: An Emerging trend. *Journal of Critical Reviews*. [EFFECTIVENESS OF DIGITALIZATION IN HRM: AN EMERGING TREND](#)

Strielnikova, K. (2023, January 5). *HR Technology Trends in 2023: Digitalization with a Human Touch*. Opgehaald van Mobidev: [HR Technology Trends in 2023: Digitalization with a Human Touch](#)

Thomas, G. (2020). Digital Maturity of HR in SMEs. *European Journal of Economics and Business Studies*. [Digital Maturity of HR in SMEs | European Journal of Economics and Business Studies](#)

Ulrich, D., Younger, J., Brockbank, W., & Ulrich, M. (2012). *HR from the outside in: 6 competencies for the future of human resources*. McGraw-Hill Professional. [HR from the Outside In: Six Competencies for the Future of Human Resources](#)

Videos

(2023). Opgehaald van WhatFix: [HR & Digital Transformation: How to Drive HR Change \(2023\)| Whatfix](#)

School, E. B. (2020, November 10). *Human resources and digitalisation*. Opgehaald van YouTube: [Human resources and digitalization](#)

Verlinden, N. (sd). *Back to basics: What is digital HR?* Opgehaald van AIHR: [Back to Basics: What is Digital HR? - AIHR](#)

Verlinden, N. (sd). *HR Digital Transformation: The 6 stages for success*. Opgehaald van AIHR: [HR Digital Transformation: The 6 Stages for Success - AIHR](#)