Guía práctica

Cómo seleccionar un Partner Estratégico de HR Tech

GOintegro

El ecosistema de HR Tech en los últimos 10 años se ha convertido en un mercado que moviliza **US$ 148 mil millones** anualmente a nivel global para abordar las necesidades y demandas inherentes al futuro del trabajo. Nuevas compañías surgieron con propuestas innovadoras, para ayudar a las organizaciones a navegar la transformación digital que ha cambiado la manera de relacionarnos, en nuestra vida personal y en el trabajo.

En el marco de la contingencia del nuevo coronavirus, **las soluciones SaaS (Software as a Service) se muestran más necesarias que nunca,** en la medida que viabilizan el trabajo remoto y permiten que las organizaciones sigan operando, puesto que toda la información está en la nube y puede ser accedida desde cualquier dispositivo conectado a Internet.

La flexibilidad brindada por los sistemas SaaS son uno de los factores clave para asegurar que los equipos puedan **mantener los mismos niveles de eficiencia y productividad**, aunque estén trabajando desde casa. Es cierto que sistemas on-premise también pueden ser eficientes, pero muchas soluciones de este tipo aún no soportan dispositivos móviles, por ejemplo. Además, como su instalación se lleva a cabo dentro del servidor y de la infraestructura de IT de la empresa, es necesario contar con un equipo de sistemas que esté a cargo de esta gestión in situ.

En medio de tantas opciones, es fundamental saber elegir correctamente una plataforma que más allá de los recursos ultramodernos que pueda ofrecer, se adapte a la cultura de tu organización y te permita mejorar la experiencia de tus colaboradores.

68% **de los profesionales de RRHH consideran difícil encontrar la solución adecuada de HR Tech**

Fuente: TrustRadius

No hay fórmula mágica o receta secreta. La verdadera ventaja competitiva para que tu organización tenga éxito en la nueva era digital está en la forma cómo los recursos digitales son implementados y capitalizados, respetando las necesidades y las idiosincrasias de tu organización, con el objetivo de aportar para el crecimiento y expansión del negocio.

¿Qué vas a encontrar en esta guía?

Hemos reunido en esta guía recomendaciones valiosas para simplificar el proceso de investigación, evaluación y selección de un partner estratégico de HR Tech, para que puedas encontrar la mejor plataforma para tu organización.

En tan solo **5 secciones** te mostraremos cómo prepararte para tomar esa decisión tan importante:

Por qué invertir en HR Tech

Cuantifica el impacto para obtener presupuesto

Buscando el "match" perfecto

Check list a la mano

Hora de decidir

1 Por qué invertir en HR Tech

En primera instancia, las tecnologías de Recursos Humanos surgieron para optimizar el tiempo de los profesionales del área. Es para liberarlos de las tareas administrativas y de todo el papeleo, posibilitando que se dediquen más a actividades estratégicas, que efectivamente demuestren el valor de RRHH a las organizaciones.

Sin embargo, con el avance de la tecnología en todos los ámbitos de la vida, los colaboradores hoy en día demandan que su ambiente de trabajo les permita disfrutar de la misma experiencia digital fluida, amigable y sencilla que encuentran en las aplicaciones y plataformas que utilizan en su día a día.

Por esa razón, **mejorar el Employee Experience** es uno de los principales motivos que llevan las organizaciones a invertir en tecnologías de Recursos Humanos.

Sin embargo, otros importantes beneficios como un **mejor nivel de servicio al cliente** o **impulsar nuevos negocios**, son muy relevantes también.

Si el ambiente de trabajo hace que los colaboradores se sientan respetados, valorados, productivos, autónomos y apasionados por lo que hacen, ellos van a brindar un mejor servicio a sus clientes.

SÓLO EL
15%
DE LA FUERZA LABORAL SE SIENTE COMPROMETIDA CON SU TRABAJO.

Fuente: Gallup Global Workplace Report

Por datos como este, es que RRHH debe actuar de manera proactiva, mejorando el ambiente de trabajo,y generando un círculo virtuoso para fortalecer la marca empleadora, atraer y retener a los mejores talentos.

2 Cuantifica el impacto para obtener presupuesto

Como ya vimos las tecnologías de Recursos Humanos son importantes para impulsar el crecimiento de tu negocio y potenciar el Employee Experience. Pero, sabemos que eso no es todo: para incorporar un partner que te ayude a encaminar tu organización hacia la transformación digital, debes conseguir un presupuesto.

¿Qué se necesita? Números y datos que demuestren el retorno que se va a obtener de la inversión en tecnologías de RRHH.

Sin embargo, no es tan fácil medir los retornos financieros en Recursos Humanos. En otros departamentos, las conversiones de ventas, el desempeño de los nuevos productos o las interacciones generadas en una nueva campaña en redes sociales cuentan con métricas bien estructuradas, que generan reportes precisos con un par de clics. Pero en RRHH,si bien es evidente que las personas aportan mucho valor al negocio, medir el ROI de las iniciativas enfocadas en las personas tiene una cierta complejidad.

En una era basada en los datos,todas las áreas están bajo una presión cada vez mayor para que las estrategias de inversión estén vinculadas a resultados medibles, y RRHH no es ajeno a esto. Por lo tanto, demostrar el éxito de una iniciativa de manera netamente cualitativa no es suficiente. Hay que comprobarlo a los ejecutivos a través de datos financieros y métricas de desempeño.

Antes de avanzar, un breve recordatorio. ¿Qué es y cómo calcular el **ROI**?

Probablemente ya tienes una idea general de cómo funciona el ROI. Es el porcentaje de tu inversión que recuperas a través de ganancias directas, ganancias indirectas y ahorros de costos. La fórmula específica para calcularlo generalmente se ve así:

$$ROI = \frac{\text{(Beneficio de la inversión - Coste de la inversión) x100}}{\text{Coste de la inversión}}$$

Para aplicar esta fórmula, es necesario saber dos cosas:

1 **La estimación financiera del beneficio que se obtendrá con la inversión**

2 **El costo total de la inversión en HR Tech**

Usa el siguiente modelo para conseguir el anhelado “sí”:

A. Estima los beneficios

En este paso es necesario calcular y demostrar en términos financieros los beneficios que la organización va a obtener con la inversión en HR Tech. Nuevamente, aquí es donde las cosas pueden ponerse difíciles, porque es mucho más complejo medir el impacto financiero en una línea de negocios que se ocupa principalmente del personal.

¡Pero es posible hacerlo! Aquí tienes algunos **puntos clave para identificar los beneficios** de implementar una nueva solución de Recursos Humanos:

- **Ahorros en tiempo, dinero y energía**
- **Mejoras de productividad y eficiencia directas e indirectas**
- **Mayor nivel de engagement de los colaboradores**
- **Reducción de la rotación de personal**

Para ejemplificar, tomemos los beneficios que se pueden generar con la reducción de la rotación de personal. Invertir en la tecnología adecuada puede ayudar a la organización a ofrecer una mejor experiencia a los colaboradores que facilita la adopción y por tanto es posible detectar señales de advertencia desde el principio y definir acciones para maximizar la permanencia de los colaboradores más talentosos.

Reemplazar a un colaborador puede costar aproximadamente 33% de su salario anual.

Si tu organización tiene una alta tasa de rotación, intenta determinar el ahorro que esta nueva tecnología de RRHH puede proporcionar.

B. Identifica todos los costos de la inversión

Al buscar la aprobación del presupuesto para la implementación de una herramienta de HR Tech, otro ejercicio que debes hacer es identificar y cuantificar lo siguiente:

- **Costo total para la implementación de la nueva tecnología**
- **Gastos incrementales, como capacitación, campañas de adopción, puesta en marcha, entre otros**
- **Estructura de costos y servicios asociados a la forma de obtener la tecnología. (Desarrollo propio o un proveedor externo SaaS)**

Respecto a ese último punto, es importante tener en cuenta que el desarrollo de una plataforma implica algunos costos adicionales, como las mejoras continuas, el tiempo de puesta en marcha y costos de mantención.
Por otro lado, un sistema SaaS no exige grandes esfuerzos de implementación, optimizando tiempos y procesos, lo que se refleja en costos más bajos.
Esa información te ayudará a demostrar que dichos esfuerzos pueden ser redirigidos a una plataforma completa e integrada, de manera a optimizar las actividades, ampliar su alcance y potenciar los resultados.

C. Calcula la inversión por colaborador

Te recomendamos también hacer este cálculo: **dividir el monto del presupuesto por el número total de colaboradores** y luego comparar ese valor - que seguramente no será muy significativo - con algo trivial del día a día de tu organización, como un café o una resma de papel, para que el directorio entienda que el gasto por colaborador será muy pequeño comparado al retorno que va a generar.

Sugestión de Pauta para Reunión

¿Tienes una reunión agendada con un potencial proveedor de HR Tech?

Aquí te dejamos las preguntas básicas que tienes que hacer, para no dejar afuera ningún punto importante.

Contrato

- ¿Qué productos/soluciones/recursos están incluidos en el contrato? ¿Qué no está incluido?
- ¿El contrato tiene un período de vigencia predeterminado o se renueva automáticamente en caso de no haber previo aviso indicando lo contrario?
- ¿Los precios establecidos son fijos o pueden variar según algún indicador económico?
- ¿El contrato me permite agregar o eliminar productos o funcionalidades durante su vigencia? ¿Hay alguna penalidad en ese sentido?
  ¿Cómo se incorporan nuevas funcionalidades y/o mejoras?
  ¿Es necesario involucrar a TI? ¿En qué medida?

Precios

- ¿Cuál es la estructura detallada de precio? ¿Qué funcionalidades están incluidas? ¿Qué no está incluíido?
- ¿La estructura de precio incluye tarifas como licencia de software, tarifas de soporte o de ayuda?
- ¿Hay una tarifa adicional para la personalización de la plataforma, como agregar el logotipo o la identidad visual de la organización?
- ¿Los costos de implementación ya están incluidos en el contrato?

Medición del retorno

- ¿Qué estructuras de informes o análisis se incluyen en este contrato?
- ¿Qué tan fácil es para un usuario con perfil administrador obtener reportes de la plataforma?
- ¿Puedes darme ejemplos de cómo este producto ha ayudado a otras organizaciones con necesidades similares? ¿Tienes casos de éxito para demostrar la efectividad de tu plataforma?

3 Buscando el "match" perfecto

Ahora que el presupuesto está aprobado, el próximo paso es profundizar las conversaciones con los distintos partners que has estado consultando.
Elegir bien los proveedores que van a ayudarte a implementar herramientas de HR Tech es una tarea determinante para alcanzar el éxito. Por lo tanto, algunos criterios deben ser considerados para evaluar qué empresas podrían convertirse en tus partners estratégicos.

Calidad y precio son, sin duda, los dos primeros aspectos a tener en cuenta. Sin embargo, hay otros criterios importantes en el proceso de selección de proveedores. Uno de ellos tiene que ver con **cultura y valores.**

Hay que revisar si esa empresa o profesional externo actúa de forma coherente y si sus propósitos y creencias están de acuerdo con los de tu compañía. Vale la pena averiguar cómo el potencial proveedor maneja temas como sustentabilidad, gestión de personas, políticas de inclusión y diversidad, entre otros. En ese sentido, un criterio que está bastante relacionado es la **reputación**.

Otro factor relevante es evaluar qué **tipo de soporte** será brindado mientras los proyectos y actividades estén en curso.

REPUTACIÓN

- ¿Qué percepción tiene el mercado sobre este proveedor?
- ¿Al asociarse con él, mi compañía pondría en riesgo, de alguna forma, su propia reputación?

TIPO DE SOPORTE

- ¿El proveedor tiene la capacidad técnica necesaria?
- ¿Cuenta con un equipo que podrá apoyarme en situaciones más complejas?
- ¿Están verdaderamente dispuestos a ayudarme a alcanzar el éxito en mi proyecto?

4 Check list a la mano

Te dejamos un **check list** con los ítems que son indispensables en la búsqueda de tu nuevo partner de HR Tech. Este listado te permitirá comparar todos los proveedores bajo un mismo parámetro, lo que facilitará la etapa siguiente, que es la toma de decisión.

Sobre los proveedores

1. ¿Qué áreas y tareas funcionales de mi organización van a verse beneficiadas por esta plataforma?
2. ¿Cómo los distintos productos pueden ser implementados, en el caso de ser necesario hacerlo en forma modular?
3. ¿Qué tipo de asesoramiento o soporte especializado ofrecen?
4. ¿De qué forma podrán interactuar con el equipo de TI de mi organización para tratar de temas técnicos de la implementación?
5. ¿Qué resultados han obtenido los clientes con los productos y soluciones que ofrecen?
6. ¿Me puedes comentar sobre eventuales certificaciones o si están asociados a alguna entidad que avale la calidad de sus servicios?

Sobre la plataforma

7. ¿Cómo describirías la facilidad de uso y la experiencia del colaborador con la plataforma?
8. ¿Qué tipo de capacitación será necesario realizar para los perfiles administradores?
9. ¿De qué forma será posible integrar esta solución con otras plataformas que ya tenemos en la organización?
11. ¿Cuál es el nivel de personalización que esta solución permite?
12. ¿Qué tan complejo sería implementar esta plataforma en otros idiomas, considerando los equipos que están en otros países?
13. ¿Qué protocolos adoptan para garantizar la seguridad de los datos?
14. ¿Cómo me pueden apoyar para el kick-off la plataforma, es decir, en la campaña/evento de lanzamiento?
15. ¿De qué forma las métricas y reportes que la plataforma ofrece pueden demostrar su efectividad (adherencia de los colaboradores, nivel de actividad, ROI, etc)?

5 Hora de decidir

Si cumpliste todas las etapas anteriores, vas a llegar a ese momento con mucha información, lo que te dará bastante tranquilidad para tomar la decisión correcta.

El proveedor debe brindarte todos los detalles respecto al contrato y a la estructura de precios.

La empresa elegida debe tener valores compatibles con los de tu organización.

Vale la pena conocer casos de éxito, buscar noticias sobre la empresa en redes sociales y contactar a algunos clientes.

Tu nuevo partner no puede olvidarse de ti luego de la implementación. Es fundamental que te brinde apoyo constante y trabaje para el éxito de tu plataforma.

¡Esperamos que esta guía haya sido de utilidad!

Si estás buscando una plataforma completa, con productos y soluciones digitales de Comunicación, Reconocimientos y Beneficios centrados en la Experiencia del Colaborador, ¡esperamos que consideres a GOintegro!

Conoce más sobre nuestra plataforma solicitando una **Demo**

“Si pudiera definir como ha sido el trabajo con GOintegro podría decir que ha sido fácil y rápido. Desde la implementación al soporte técnico, hemos podido sacarle todo el provecho a sus soluciones e implementar la mayoría de las ideas que, como negocio, nos han surgido.”

Patricia Lubian
Jefa de Compensaciones y Beneficios
Líder BCI Servicios Financieros.

“GOintegro no es sólo una plataforma o una red social interna. Para la compañía, significó canalizar las acciones solidarias y hacer partícipes a nuestros colaboradores de grandes momentos. Fomentamos el engagement y acortamos distancias, acercamos a nuestra gente a pesar de la geografía. Lejos de ser sólo una plataforma, constituye hoy parte de nuestra identidad.”

Juan Pablo Oropel
Gerente de Capital Humano
Supercanal Arlink

GOintegro

Making Employees' **Lives Better**

sales@gointegro.com