



Caso de Negocio
para Nueva
Tecnología de RH:
Una Guía para el
Líder de TI



Introducción

Con las nuevas formas de trabajo que se están imponiendo en todas las industrias, muchas organizaciones se están esforzando por satisfacer las necesidades de su gente mientras mantienen la eficiencia operativa. Como profesional de TI, es posible que a menudo se encuentren en un papel crucial en ambos lados de esta ecuación. TI comprende la necesidad inminente de nuevas soluciones mejor que cualquier otra área de la organización, pero en el pasado ha carecido de la influencia estratégica que merece cuando se realizan inversiones en transformación digital.

La tecnología de RH ha evolucionado rápidamente para adaptarse a los requisitos de las empresas modernas, pero los responsables de RH pueden no estar plenamente conscientes de la funcionalidad técnica que necesitan sus organizaciones, o de cómo crear el caso de negocio más eficaz. Como resultado, los líderes de TI han pasado de ser expertos en tecnología a una fuente valiosa de información de negocio y socios estratégicos para todo el personal.

La tarea de TI consiste en comprender el papel que desempeña la gestión de la fuerza laboral (WFM) en el ecosistema de software global de la organización y traducir las claras necesidades de personal definidas por la alta dirección y RH en requisitos técnicos alcanzables y prácticos para la nueva tecnología de RH.

Al mismo tiempo, para ayudar a las organizaciones a adaptarse de forma sostenible en caso de recesión económica u otra situación inesperada, TI desempeña un papel fundamental en la evaluación continua de toda la gama tecnológica de RH para reducir costos, evitar riesgos de incumplimiento, aumentar la eficiencia y hacer más con menos.

76%
de los líderes coinciden en que el CIO se está convirtiendo en un agente de cambio, liderando cada vez más iniciativas de negocio y de tecnología.¹



Convertir las Necesidades de las Personas en una Realidad Tecnológica de RH

Una de las contribuciones más críticas que TI puede hacer a cualquier estrategia de transformación digital es escuchar las necesidades y preocupaciones de la alta dirección, RH, operaciones y más, sopesarlas frente a las capacidades de la tecnología de RH disponible, y traducir estas necesidades en requisitos técnicos viables para utilizarlos al evaluar a un proveedor potencial.

Desde pequeñas comodidades para empleados individuales hasta procesos vitales que afectan a toda la organización, una lista exhaustiva de especificaciones relevantes a buscar es la base de cualquier inversión nueva en software.

En la siguiente tabla, se encuentran ejemplos de diversas necesidades y retos que afectan a áreas de negocio clave en la parte superior, seguidos de la base técnica que requiere cualquier posible solución tecnológica de RH para abordarlos.



Disponibilidad

Acceso continuo a funciones de RH como solicitud y aprobación de tiempo libre remunerado

- Plataforma moderna en la nube con un nivel de servicio de actividad superior al 99%
- Acceso basado en funciones para el autoservicio de empleados y gerentes
- Soporte móvil para funciones clave tanto en Android como en e iOS
- >> Diseño adaptable a una gran variedad de resoluciones y formatos de teléfonos y tabletas



Flexibilidad

Gestión de una amplia variedad de regímenes de empleo, ubicaciones geográficas, etc.

- Soporte de nómina para múltiples números de identificación patronal, empleados que cobran más de un código de puesto y remuneración especial
- Un sofisticado motor de impuesto sobre la nómina para automatizar el cumplimiento de empleados en muchas jurisdicciones fiscales distintas
- Una interfaz de usuario intuitiva para que los empleados tengan acceso a su información sin asistencia de TI



Seguridad

Protección contra daños al hardware, robo o corrupción de datos y ataques de ciberseguridad

- Certificación ISO/IEC 27001 en toda la plataforma
- Auditorías SOC1 y SOC2 programadas periódicamente
- Cumplimiento con el Reglamento General de Protección de Datos (GDPR) y de la Ley de Privacidad del Consumidor (CCPA)
- Normas de continuidad de la actividad preestablecidas para incrementar la resiliencia del sistema, minimizar las interrupciones y acelerar la recuperación en caso de desastres



Programación

Preferencias de empleados, intercambio de turnos, equidad, visibilidad y transparencia

- Preferencias de turnos establecidas por los empleados que pueden conservarse durante cambios de función o equipo
- Intercambio de turnos y solicitudes de cobertura hechos por empleados dentro de la solución
- Visibilidad al instante para la gestión de horarios, actualizado en tiempo real para reflejar cambios de turno y PTO
- Conocimiento basado en IA para maximizar la eficiencia, asegurar cobertura y combatir predictivamente el agotamiento

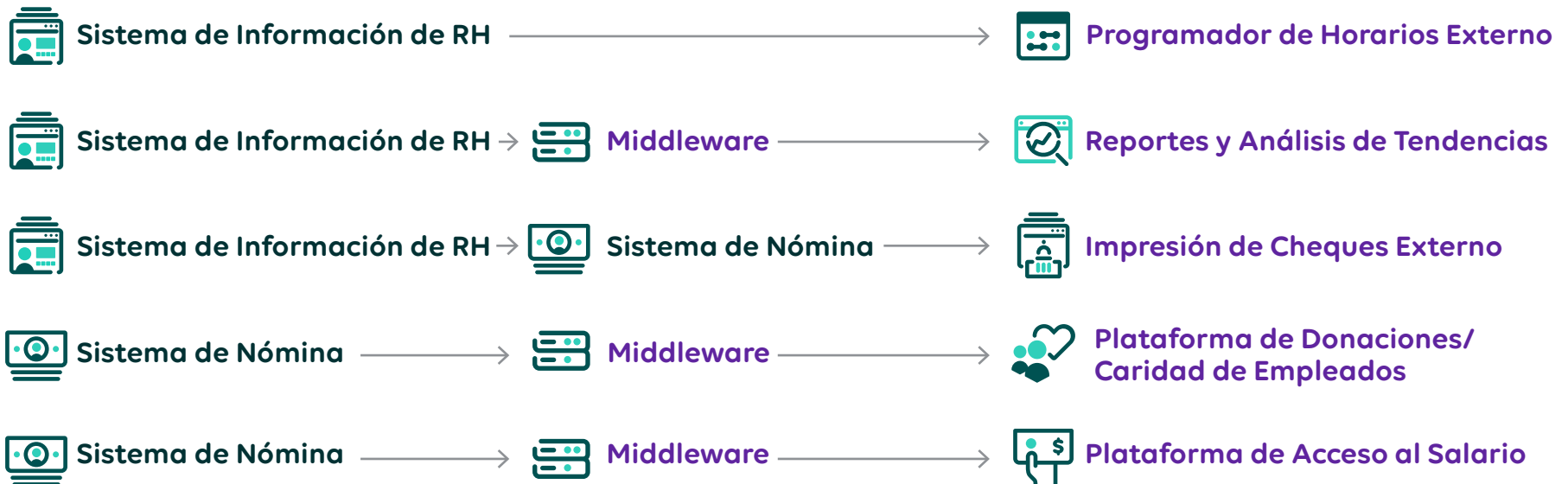


Integración: La Receta Secreta

La verdadera transformación digital exige una solución sólida y completa que gestione tantas funciones como sea técnicamente posible bajo un mismo paraguas, mientras se agiliza las interacciones necesarias y el intercambio de datos con aplicaciones de terceros y socios. Debido a normas complejas de formateo de datos y problemas de interoperabilidad de sistemas, estas integraciones a veces incluso requieren el uso de middleware, lo que hace crecer la gama tecnológica de RH y perjudica los resultados. Consideren la historia de la integración completa tal y como es hoy en su organización al comenzar a construir su caso de negocio para el cambio.

He aquí algunos ejemplos de integraciones comunes, creadas por necesidad en muchas organizaciones, que representan oportunidades para agilizar y reducir tanto el costo como la complejidad. Los sistemas en **turquesa oscuro** representan aquellas que podrían consolidarse mediante la transformación digital. Los sistemas en **morado** representan candidatos para la sustitución total utilizando una solución integral.

Antes de la Transformación Digital




Las aplicaciones redundantes o innecesarias pueden ser objetivos claros de reducción de costo cuando existe una solución consolidada. Cualquier inversión en una nueva tecnología de RH puede aportar beneficios evidentes al colapsar este esquema de integración. Los líderes de TI están en una posición única para comprender e interpretar toda la gama tecnológica de RH de su organización, con una visión de qué aplicaciones deben tener una integración perfecta con cualquier plataforma de gestión laboral.

De nuevo, consideren las necesidades de sus equipos. ¿Su inversión necesita conectarse e intercambiar datos con un planificador de recursos empresariales (ERP)? ¿Suites de analíticos de terceros? Enumeren estos candidatos para la integración y consideren la posibilidad de clasificarlos, desde los más importantes hasta los más convenientes.

Después, consideren cómo la transformación digital podría afectar estas integraciones. La primera especificación a tener en cuenta para cualquier solución potencial es disponer de una única fuente de datos precisos sobre la fuerza laboral. Una única fuente confiable de la verdad proporciona la base para integraciones confiables y la creación de nuevos flujos de trabajo para abordar las necesidades previamente diagnosticadas de la organización. Aprovechar estos datos internamente puede incluso eliminar por completo la necesidad de algunas integraciones.

Además de las integraciones flexibles y amplias incorporadas, una interfaz de programación de aplicaciones (API) robusta proporciona una extensibilidad infinita y simplifica la integración con otros sistemas, especialmente los menos comunes. Obtengan un buen análisis de la API de cualquier solución potencial al principio del proceso de evaluación.

Después de la Transformación Digital

 Solución WFM
con un Único
Registro de Datos

 Preconstruidas e
Integraciones API



Ya no son necesarios los sistemas de programación, informes, EWA, donaciones de empleados y middleware de terceros

TI como Motor de Beneficios Empresariales

TI, a menudo considerado como un centro de costos (especialmente cuando se buscan recortes en medio de una recesión económica), puede ser el aspecto **más ignorado** de la empresa cuando se trata de **beneficios empresariales tangibles, el retorno de inversión y ahorro de costos**.

Aunque las ventajas de la nube se han convertido en una apuesta segura para muchos profesionales de TI, es posible que los líderes de RH y finanzas no comprendan del todo su potencial para aumentar la liquidez; esto es más relevante que nunca al prepararse para una recesión o para un periodo de retracción.

Como ejemplo, consideren los beneficios de adoptar la nube para más funciones totales:

- Trasladar las cargas de trabajo y procesos a la nube puede ayudar a convertir los gastos fijos de capital en costos de operación más dinámicos
- Las organizaciones que han migrado la mayoría de las cargas de trabajo a la nube ven un ahorro promedio **tres veces mayor** que las empresas que han tardado más en migrar a la nube³

La inversión en la tecnología correcta de RH también tiene un gran potencial para aliviar la carga de RH así como de TI: menos solicitudes y problemas con opciones de autoservicio para empleados, equipos de RH más autosuficientes gracias a la automatización y guía de IA incorporada, y eficiencia operativa en los procesos cotidianos. Esto se traduce en un mayor impacto de negocio, ya que TI y RH tienen más libertad para enfocarse en

agregar valor estratégico.

Los líderes de TI son los mejores candidatos para identificar los sistemas que pueden ser reemplazados por una plataforma más completa, y para señalar el costo de oportunidad de no solucionar ahora los problemas con la tecnología de RH correcta. Pueden anticipar el impacto a largo plazo de los retos que plantean los sistemas existentes y comunicar estos costos al liderazgo.

Por último, la tecnología de RH que se adhiere a los estrictos requisitos establecidos por TI también puede ayudar directamente a las organizaciones a evitar costosos riesgos potenciales.

- **Datos precisos y centralizados:** sin errores manuales que obliguen a repetir la nómina
- **Cumplimiento:** simplifica la presentación de reportes obligatorios en relación a normas que son fuente de sumas millonarias en multas y sanciones cada año
- **Seguridad:** las intrusiones en la red, violaciones de datos, y otros ataques de software malicioso conllevan elevados costos, cada uno con un medio histórico de \$4.35 millones de dólares en el mundo en 2022⁴, para contratar expertos en ciberseguridad y restablecer la funcionalidad

“ Los líderes no pueden frenar y arriesgarse a perder oportunidades de mercado. Pero, por otro lado, si siguen invirtiendo al mismo ritmo y la recesión económica se desploma, corren el riesgo de que el gasto supere a los ingresos.”²

Dan Roberts,
presidente en Ouellette & Associates



Conclusión

Los profesionales de TI tienen una oportunidad inigualable para impulsar la conversación en torno a la transformación digital. Al catalogar las necesidades de los empleados, gerentes y líderes y traducirlas en requisitos de software decisivos para los proveedores potenciales, pueden ser un socio estratégico vital en el caso de negocio de nuevas inversiones y garantizar que su organización se enfoque en la opción correcta.

UKG ofrece tecnología flexible y sencilla para la gestión de las personas con soluciones integrales creadas con los más altos estándares de seguridad, precisión de datos, personalización y facilidad de integración. Su departamento de TI puede aportar un verdadero valor a la organización proponiendo las herramientas que los empleados necesitan para prosperar y contribuir a los objetivos estratégicos de negocio, mientras impulsa el compromiso, ayuda a controlar los costos y reduce el riesgo de incumplimiento.

Como líder de TI, tienen la oportunidad única de centrarse en las necesidades específicas del personal. Empiecen ahora con nuestro buscador de soluciones.

[VER SOLUCIONES](#)



Apéndice

Hoja de Trabajo para Líderes de TI

Requisitos de Alcance para Especificaciones de Software

Utilicen esta tabla para enumerar las necesidades de personal de su organización y los retos no resueltos que podrías abordarse con una nueva tecnología de RH, así como los requisitos técnicos derivados que deben aplicarse durante la búsqueda de un proveedor.

Necesidad del Personal	Requisitos Técnicos

Evaluando Integraciones

Tras una auditoría interna de todas las necesidades de integración actuales y futuras de su organización, intenten predecir cómo podrían verse afectadas por la transformación digital y la inversión en una única fuente de datos consolidada. Puede ser útil para su caso de negocio categorizar sus integraciones existentes como misión crítica para preservarlas tal cual, necesarias pero probables candidatas a una integración pre-construida o mediante API, “deseables de tener” pero no esenciales que pueden evaluar caso por caso, o buenas candidatas para eliminar por completo aprovechando una solución rica en funciones.

Misión Crítica	Se Pueden Sustituir con Integración API o Pre-construida	No esenciales	Candidatas a Eliminación



En UKG, nuestro propósito son las personas™. Como firmes creyentes en el poder de la cultura y la pertenencia como secreto del éxito, fomentamos grandes lugares de trabajo y construimos alianzas de por vida con nuestros clientes para demostrar lo que es posible cuando las empresas invierten en su gente. Nacida de una fusión histórica que creó una de las principales empresas de Gestión Laboral en la Nube del mundo, nuestro enfoque de Tecnología para la Vida Laboral para soluciones de gestión de la fuerza laboral para todas las personas ayuda a 50,000 organizaciones de todo el mundo en todas las industrias a anticiparse y adaptarse a las necesidades de sus empleados más allá del trabajo. Para conocer más, visite ukg.mx.

Referencias:

1. *2022 STATE OF THE CIO EXECUTIVE SUMMARY*, Foundry (Consultado el 22 de octubre de 2022), disponible en https://f.hubspotusercontent40.net/hubfs/1624046/IDGEXSumm2022_Final_updated%20Feb%202022.pdf.
2. Stephanie Overby, *7 Ways CIOs Can Curb Costs before Recession Hits*, CIO (2 de agosto de 2022), disponible en <https://www.cio.com/article/193267/5-ways-cios-can-curb-costs-before-recession-hits.html>.
3. Ibid.
4. *Cost of a Data Breach 2022*, IBM, (Consultado el 28 de octubre de 2022), disponible en <https://www.ibm.com/security/data-breach>.



Our purpose is people

© 2023 UKG Inc. Todos los derechos reservados. Para una lista completa de marcas de UKG, visite ukg.mx/marcas-registradas. Todas las demás marcas, si hubiera, son propiedad de sus respectivos dueños. Todas las especificaciones están sujetas a cambios. CV2042-MXv2

