

Monográfico

Gestión de RRHH en el mundo digital.

Herramientas y prácticas para pymes y autónomos

Julio 2024

01. ————— 3

Introducción

02. ————— 5

Objetivos y beneficios de implementar herramientas tecnológicas en la gestión de RRHH

03. ————— 7

Gestión de nóminas: Diferentes opciones y beneficios de su uso

04. ————— 10

Transforma la evaluación del desempeño con herramientas digitales

05. ————— 13

Atraer y retener talento, especialmente talento digital

06. ————— 15

Herramientas tecnológicas para la formación y desarrollo de los empleados

07. ————— 18

Casos de éxito

08. ————— 20

Conclusiones

09. ————— 21

Referencias

01. —

Introducción

La gestión de recursos humanos (RRHH) se define como el conjunto de actividades administrativas orientadas a la coordinación del personal de una organización, con el fin de alcanzar sus objetivos [REF-01]. En la era digital actual, esta gestión enfrenta desafíos y oportunidades sin precedentes. La transformación digital no es solo una tendencia, sino una necesidad para las pymes que desean mantenerse competitivas en un entorno empresarial en constante cambio. Implementar tecnologías digitales en la gestión de RRHH no solo mejora la eficiencia operativa, al automatizar tareas como el registro de horas trabajadas y el pago de nóminas, sino que también **potencia la capacidad de atraer, retener y desarrollar talento.**

Según una encuesta llevada a cabo por **Gartner**, en la que participaron más de 500 líderes de empresas en el área de recursos humanos, **el 56% de ellos considera que en sus empresas no cuentan con las tecnologías necesarias** en el departamento de recursos humanos para hacer frente a las necesidades tecnológicas actuales y futuras de la empresa. Este hallazgo sugiere que la digitalización en la gestión de recursos humanos **es un camino extenso que muchas pymes aún deben recorrer** [REF-02].

Para aprovechar al máximo su potencial y seguir siendo competitivas, las pymes deben contar con una **estrategia clara y sencilla de gestión de recursos humanos**. Es fundamental comprender las necesidades específicas de cada pyme y adaptar las estrategias en función de su tamaño, perfil, sector y alcance competitivo global.

Existen herramientas como **BIZNEO HR** que ayudan a medir el nivel de digitalización de la gestión de recursos humanos en una pyme. Esta herramienta incluye un cuestionario sobre los procesos más comunes en la gestión del personal. Al finalizar el test, se obtienen resultados que indican el nivel de digitalización en este ámbito y proporcionan recomendaciones y buenas prácticas para mejorar [REF-03]

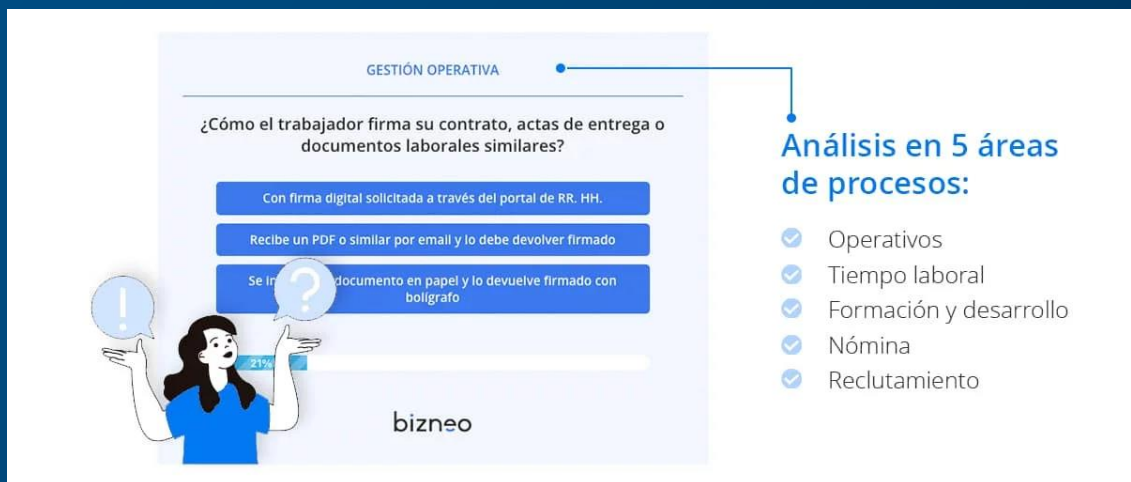


Imagen 1: Cuestionario de nivel de digitalización de la gestión de RRHH de Bizneo HR

Fuente: Bizneo

Este monográfico servirá como una **guía práctica para las pymes**, ayudándolas a entender mejor las herramientas y prácticas digitales que pueden usar para mejorar su gestión de recursos humanos. De esta manera, las pymes podrán implementar **estrategias más efectivas** para optimizar procesos como la selección de personal, la formación y la evaluación del desempeño de los empleados logrando así alcanzar sus objetivos empresariales **de manera más eficiente y competitiva**.

02. ———

Objetivos y beneficios de implementar herramientas tecnológicas en la gestión de RRHH


La tecnología aplicada a la gestión de los recursos humanos es una oportunidad para optimizar los recursos de una pyme, y permitir a los profesionales de recursos humanos **poner su foco** en aspectos más innovadores que sean **generadores de un mayor valor**. El impacto de la tecnología se extiende cada vez más, ofreciendo una amplia gama de beneficios en distintos ámbitos:





Adquisición y retención de talento: La tecnología facilita atraer y mantener talento valioso en las pymes. Herramientas como sistemas de seguimiento en redes sociales, como LinkedIn, y chatbots que mantienen una comunicación activa con candidatos, son ejemplos de cómo la tecnología puede apoyar estos procesos.



Gestión eficiente de procesos: La tecnología ha simplificado y automatizado numerosos procesos de recursos humanos, agilizando desde la contratación hasta la formación de empleados. También permite un seguimiento más efectivo del rendimiento y la asistencia.

 **Mejor acceso a la información:** Almacenar y acceder rápidamente a datos de empleados garantiza su precisión y actualización constante, a la vez que ofrece mayor seguridad y confidencialidad, cumpliendo con las normativas legales.

 **Mayor transparencia aumenta el compromiso:** Las herramientas digitales proporcionan a los empleados fácil acceso a información relevante, como políticas y beneficios de la empresa, promoviendo una mayor transparencia y compromiso laboral.

 **Desarrollo continuo de habilidades:** Plataformas de aprendizaje digital ofrecen recursos de formación en línea, permitiendo a los empleados gestionar su propio crecimiento profesional.



03. ---

Gestión de nóminas: Diferentes opciones y beneficios de su uso

La gestión de nóminas es el proceso administrativo que implica organizar,, calcular y distribuir los salarios de los empleados dentro de una empresa. Este proceso abarca diversas tareas como la recopilación de datos de asistencia y horas trabajadas, la aplicación de deducciones y retenciones fiscales, el cálculo de beneficios y bonificaciones, y la emisión de pagos a los empleados.

A la hora de gestionar las nóminas, una pyme puede optar por dos métodos principales. La primera opción es delegar esta tarea a una gestoría que se encargue de todo el proceso. Actualmente, existen gestorías virtuales como **Gestorum [REF-04]** o **Qualityconta [REF-05]** que ofrecen considerables beneficios a las pymes:



- 1. Ahorro de tiempo y recursos, y reducción de errores:** delegar tareas como la gestión de nóminas y la administración laboral a gestorías virtuales permite a las pymes centrarse en su actividad principal, mejorando su eficiencia operativa.



- 2. Conocimiento especializado:** Las gestorías digitales cuentan con expertos que se mantienen actualizados con las normativas laborales, asegurando que las pymes cumplan con todas las regulaciones vigentes.



- 3. Optimización de costes:** Estas plataformas pueden generar ahorros significativos a largo plazo, optimizando los costes laborales y asegurando la correcta aplicación de beneficios y bonificaciones.

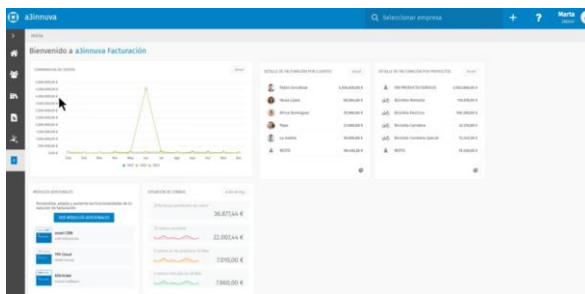
Otra opción que ha surgido gracias a la digitalización es **el uso de software especializado para la gestión de nóminas**. Estos programas permiten a las pymes manejar esta tarea de manera autónoma y eficiente, ofreciendo diversas funcionalidades que facilitan el proceso. A continuación, se explorarán dos tipos de software de gestión de nóminas, sus características y cómo pueden beneficiar a las pymes.

A3innuva ERP

Desarrollado por Wolters Kluwer, líder mundial en soluciones integrales y software de gestión, **A3innuva ERP es un programa de facturación y contabilidad** diseñado para simplificar la gestión de las pequeñas empresas. Este programa online automatiza la gestión laboral con la máxima seguridad, manteniendo los datos siempre disponibles en un entorno 100% seguro y actualizado con las últimas normativas legales.

Las características principales de A3innuva ERP incluyen:

- **Automatización de procesos y trámites laborales:** Permite realizar afiliaciones de empleados en solo tres clics, ahorrando tiempo y reduciendo errores.
- **Pago por uso:** Sin costes de mantenimiento, con planes que se adaptan al tamaño y las necesidades de la empresa.
- **Seguridad y disponibilidad:** Los datos están siempre disponibles en un entorno seguro y actualizado.



Este sistema ERP ofrece una **prueba gratuita** de 30 días y, posteriormente, distintos paquetes desde **26 euros al mes** [REF-06].

Imagen 2: Interfaz A3innuva ERP

Fuente: Wolters Kluwer

Factorial HR

Es una herramienta de recursos humanos que facilita la gestión del personal, la administración de nóminas, el registro de horas y la evaluación de desempeño entre otras funciones. Factorial está diseñada para ayudar a las pymes a gestionar todos los aspectos de sus recursos humanos de manera eficiente y conforme a la legislación laboral vigente. Las características principales de Factorial HR incluyen:

- **Cumplimiento legal:** Asegura que todas las operaciones cumplan con las leyes laborales y las regulaciones fiscales, reduciendo riesgos legales.
- **Escalabilidad:** Ofrece planes flexibles que se adaptan al tamaño de la empresa y sus necesidades específicas.
- **Soporte especializado:** Proporciona asistencia y asesoramiento de expertos en recursos humanos y legislación laboral, ayudando a optimizar la gestión de personal.

Funcional HR ofrece una **prueba gratuita** para evaluar sus funcionalidades y, posteriormente, diferentes paquetes de suscripción desde **4 euros al mes** por persona [REF-07].

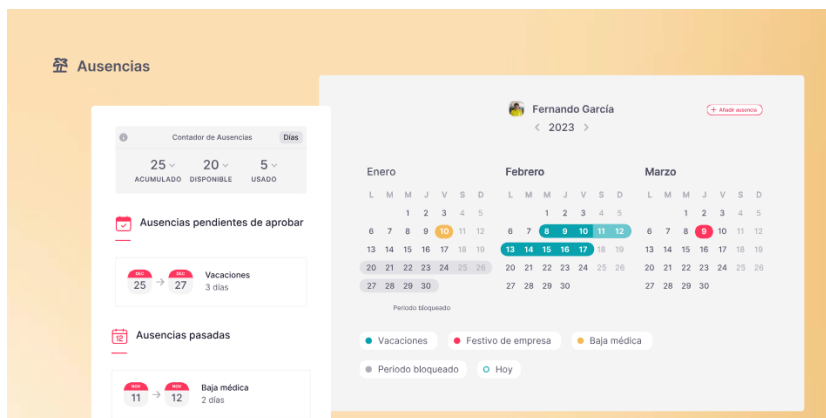


Imagen 3: Interfaz Factorial HR

Fuente: Factorial HR

04. ———

Transforma la evaluación del desempeño con herramientas digitales

Un **software de evaluación del desempeño** es una herramienta muy útil que permite, mediante la definición de roles y objetivos, medir el rendimiento laboral de uno o varios empleados. Su finalidad es detectar posibles brechas de competencias y tomar decisiones adecuadas para corregirlas.

Este tipo de software es especialmente útil para las pymes, ya que permite **evaluar el desempeño del equipo**, identificar necesidades de formación, detectar puntos de mejora, mapear el talento clave en la organización, extraer conclusiones en gestión del capital humano, y preparar planes de carrera basados en datos fiables y objetivos específicos.

Las funciones que proporciona un software de evaluación de desempeño están orientadas a desarrollar el capital humano, el pilar básico sobre el que se construye el éxito de una compañía. Algunas de las funciones más destacadas incluyen:



Establecimiento y seguimiento de objetivos claros y específicos:

Permite definir objetivos que sean medibles, alcanzables, relevantes y temporales. Por ejemplo, un pequeño comercio puede utilizar este tipo de herramienta para establecer objetivos, como "aumentar las ventas en un 10% ". El software permite seguir el progreso y evaluar si se consigue dicho objetivo.



Retroalimentación y comunicación: Utiliza herramientas como encuestas y formularios para recopilar retroalimentación sobre proyectos completados.



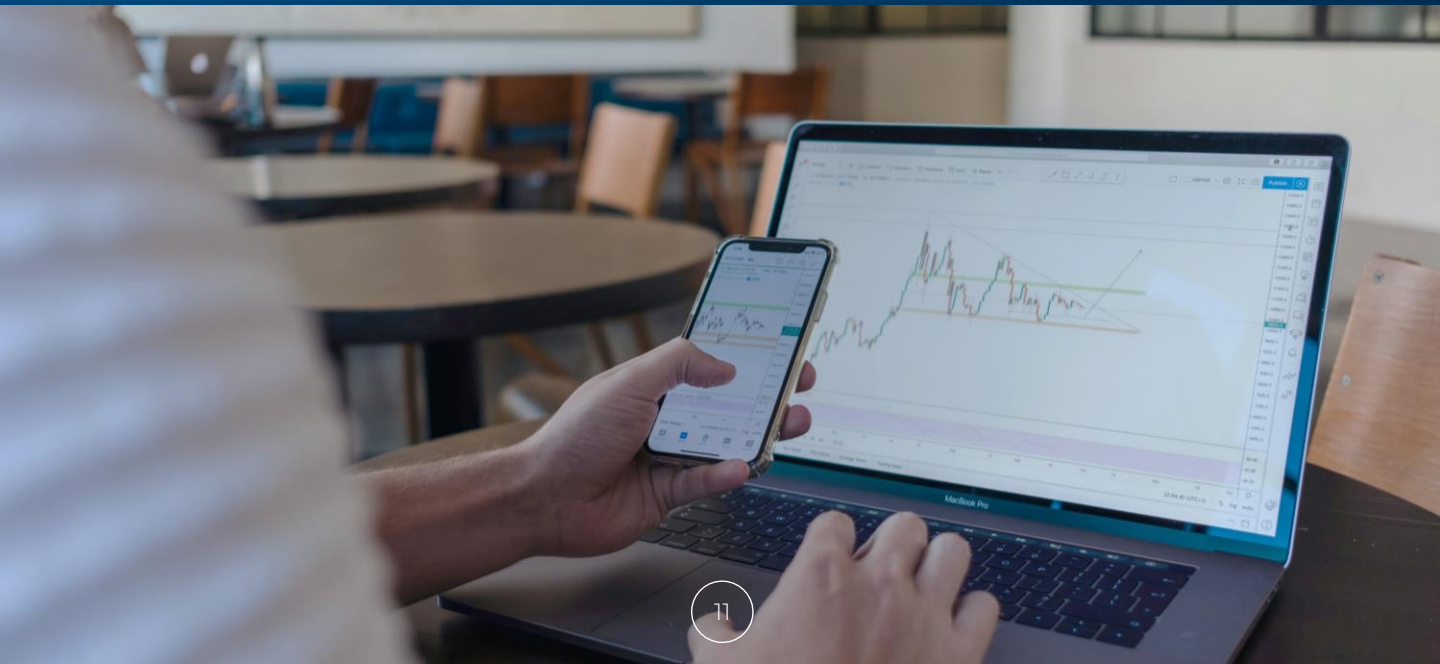
Evaluación y calificación del desempeño: Basada en criterios predeterminados y personalizables, facilita la medición precisa del rendimiento de los empleados. En una pyme de servicios los empleados pueden ser evaluados en base a por ejemplo la satisfacción del cliente. El software permite personalizar estos criterios y asignar puntuaciones, pudiendo medir el rendimiento individual y de un equipo



Gestión del talento y desarrollo profesional: Ayuda a crear planes estratégicos de formación y capacitación después de analizar las debilidades o carencias de los trabajadores.



Análisis y generación de informes: Mediante este tipo de herramientas, se pueden generar informes mensuales que analicen el rendimiento de una pyme. Estos informes, pueden ayudar a identificar tendencias y detectar posibles problemas.



Existen varias soluciones en el mercado que ayudan a las pymes a evaluar el desempeño de sus empleados de manera efectiva. Algunas de estas herramientas son:

Talentia

Este software de evaluación del desempeño permite a RRHH y a los gerentes de las pymes seguir, analizar y evaluar fácilmente a los empleados, asegurando que se cumplen los objetivos y se identifican las necesidades de desarrollo. Talentia también facilita la creación de informes detallados y personalizados que ayudan a tomar decisiones informadas [REF-08].

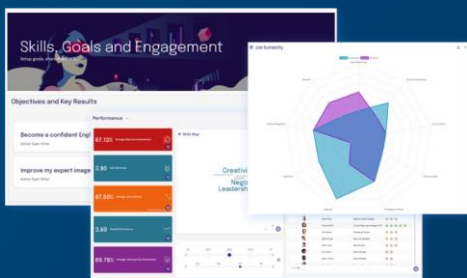


Imagen 4: Interfaz Talentia
Fuente: Talentia

Kenjo

Es un software que realiza evaluaciones de desempeño para mejorar el desarrollo de los empleados y asegurar un mayor crecimiento profesional basado en datos. Ofrece funcionalidades como la creación de planes de desarrollo personalizados, evaluaciones, y reportes analíticos que permiten una visión completa del rendimiento y potencial de cada empleado [REF-09].

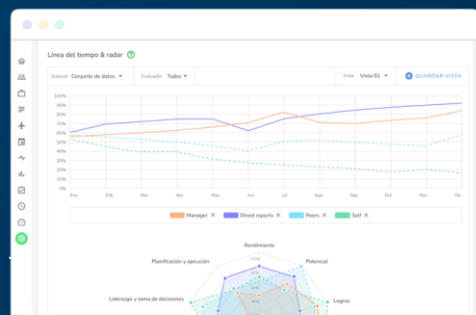


Imagen 5: Interfaz Kenjo
Fuente: Kenjo

05. ———

Atraer y retener talento, especialmente talento digital

La **atracción y retención del talento** es una de las tareas más importante a las que se enfrentan los departamentos de recursos humanos. En un entorno empresarial completamente digitalizado, la lucha por el talento digital es fundamental para la competitividad y sostenibilidad de los modelos de negocio. Por ello, las pymes pueden hacer uso de una serie de **estrategias digitales** para abordar esta tarea:



1. Crear una página web de empleo atractiva

- Diseñar una página de empleo que motive a los candidatos a postularse, destacando las razones por las cuales deberían unirse a la empresa.
- Garantizar la mejor experiencia posible en la página, enfocándose en lo que motiva a los candidatos.



2. Promocionar la pyme en canales y redes de empleos

- Utilizar plataformas como LinkedIn, X e Instagram, así como foros especializados, para encontrar y atraer candidatos.
- Compartir contenido relevante y permitir la segmentación detallada para interactuar directamente con potenciales talentos.
- Tener embajadores de marca internos, donde los empleados compartan sus experiencias en redes sociales y participen activamente en el proceso de reclutamiento.
- Implementar un programa de referidos que recompense a los empleados por atraer talento a la organización.



3. Orientar la estrategia de atracción al candidato

- Colocar al candidato en el centro del proceso, permitiendo que autogestionen sus datos.
- Mantener una comunidad de candidatos activa, disponiendo de una base de talentos organizada y automatizada para evitar búsquedas puntuales..



4. Utilizar tecnología para mejorar el proceso de reclutamiento

- Implementar herramientas que utilicen inteligencia artificial para optimizar el proceso de reclutamiento.
- Preseleccionar candidatos, programar entrevistas y proporcionar análisis predictivos sobre el ajuste de un candidato dentro de la empresa.
- Automatizar tareas administrativas como la filtración de currículos y la comunicación inicial para agilizar el proceso.



Existe una plataforma llamada **Skillate IA [REF-10]**, que es de gran ayuda para mejorar el proceso de contratación. Ofrece servicios de reclutamiento impulsados por IA, análisis de personas y mejores experiencias para los candidatos.

Implementar estas estrategias y herramientas tecnológicas no solo facilita la atracción y retención del talento digital, sino que también mejora la eficiencia y efectividad del proceso de gestión de recursos humanos en las pymes.



06. ———

Talento digital: Herramientas tecnológicas para la formación y desarrollo de los empleados

Estas estrategias de atracción y retención del talento digital se complementan perfectamente con las herramientas tecnológicas disponibles para la formación y el desarrollo de los empleados. La formación online, en particular, ofrece múltiples beneficios para las pymes en comparación con los modelos de formación presencial. Algunas de las ventajas más destacadas son:



Reduce costes: Los cursos online suelen ser más económicos y no requieren gastos adicionales como desplazamientos o dietas.



Menor pérdida de horas de trabajo: Al no necesitar desplazamientos y no estar sujeta a horarios fijos, la formación se puede realizar durante las horas de menor actividad, optimizando así el tiempo de trabajo.



Eliminación de barreras geográficas: Permite acceder a formación en cualquier parte del mundo, sin importar la ubicación física.



Requerimientos técnicos mínimos: Solo se necesita un ordenador o un smartphone para acceder a los cursos.



Integración de empleados móviles: Es una excelente solución para empleados que están desplazados o ubicados en otras ciudades, facilitando su participación en la formación.



Personalización: La tecnología permite un alto nivel de adaptación a las necesidades y peculiaridades de cada alumno, ofreciendo una experiencia de aprendizaje más eficaz y personalizada.

A la hora de seleccionar una plataforma de formación online o un LMS (Learning Management System), es importante considerar varios criterios para asegurar que la herramienta elegida cumpla con las necesidades de tu empresa. Un LMS es un sistema de gestión del aprendizaje que permite crear, distribuir y gestionar cursos de e-learning, facilitando el seguimiento y la evaluación de los estudiantes. Existen en el mercado LMS de calidad que tienen una versión gratuita. Aquí se presentan algunos criterios para seleccionarlos:

Plataforma accesible: Es necesario asegurarse de que la plataforma permite un entorno de aprendizaje accesible en cualquier momento y lugar, facilitando la entrega y el seguimiento de cursos y pruebas de e-learning.

Funciones esenciales de seguimiento y gestión de cursos: : La plataforma debe cumplir con las funciones básicas necesarias para gestionar y seguir el progreso de los cursos de manera eficiente.

Presentar una versión gratuita: Es fundamental que la plataforma ofrezca una versión gratuita que permita probar sus funcionalidades sin coste inicial.

Disponibilidad en español: El sitio web y la plataforma deben estar disponibles en español para facilitar su uso y comprensión.



A continuación, se presentan distintos LMS de bajo coste:



Canvas es una plataforma LMS que permite una fácil integración tanto de tecnología y herramientas como de contenidos y servicios.. Su uso principal y más extendido se encuentra en centros de formación y universidades debido a su solidez [REF-11] .



Learningstone es una plataforma que permite a una pyme o crear un espacio de trabajo gratuito. Además, cuenta con la opción de mensajería programada y manual con las personas o grupos que siguen los cursos de e-learning. La versión gratuita incluye el diseño estándar, pero la personalización del diseño del curso está disponible en la versión de pago [REF-12] .



Moodle, es el LMS más usado y extendido a nivel mundial. Es una plataforma de código abierto que permite a los usuarios aprender y crear contenido de aprendizaje para el desarrollo de habilidades. Cualquier persona puede descargar su código fuente, aunque se necesitará pagar por los desarrollos y el uso de servidores. Incluye herramientas de colaboración como foros, wikis, glosarios y actividades de la base de datos. También permite personalizar el diseño del sitio y dispone de una app para el aprendizaje móvil. Moodle permite hacer un seguimiento del progreso, crear cuestionarios, publicar resultados y rúbricas, y la creación masiva de cursos [REF-13]

07. ———

Casos de éxito de empresas que han implementado herramientas digitales en su gestión de recursos humanos

A continuación, se presentan algunas pequeñas y medianas empresas que han implementado con éxito herramientas digitales en la gestión de RRHH de sus empresas

Empresa:

Grupo Castilla

Sector

Consultoría



Grupo Castilla, una empresa con más de 40 años de experiencia y con más de 3800 clientes, tradicionalmente gestionaban las nóminas de manera manual. Se vieron en la necesidad de digitalizar este proceso para mejorar su eficiencia y reducir errores.

Para abordar esta necesidad, Grupo Castilla desarrolló **Épsilon RH**, una solución digital integral para la **gestión de nóminas**. Esta herramienta fue implementada en una amplia gama de clientes, cubriendo todo el ciclo de nómina y ofreciendo un soporte global a las empresas.

La implementación de **Épsilon RH** ha permitido **minimizar errores** en la gestión de nóminas y mejorar significativamente la comunicación con los clientes. Además, esta solución es capaz de gestionar nóminas con elementos variables como guardias y nocturnidad, adaptándose a las necesidades específicas de cada empresa [REF-14].

Empresa:
Novolux Lighting

Sector
Comercio



Novolux Lighting, una empresa dedicada al diseño y suministro de luminarias, se propuso desplegar una transformación digital para expandirse internacionalmente.

Novolux llevó a cabo un proyecto de concienciación y definición estratégica **a través de la formación**. Comenzaron con workshops y formaciones para el equipo directivo, fomentando una mentalidad digital y colaborativa en la definición y priorización de la hoja de ruta digital. Posteriormente, extendieron esta formación al resto de la plantilla, implementando itinerarios formativos para cultivar una mentalidad digital en todos los niveles de la organización

Esta iniciativa ha ayudado a Novolux a desarrollar una cultura digital, facilitando su expansión internacional y mejorando la colaboración interna [REF-15].



08. ———

Conclusiones

La gestión de recursos humanos es un **área muy sensible** a los cambios que se producen en la sociedad, por lo que el proceso de digitalización presenta retos y oportunidades peculiares, con un especial impacto en las pymes. Las empresas han avanzado de manera significativo en la digitalización de sus procesos operativos. Con ello consiguen gestionar cuellos de botella operativos que repercuten en una mayor eficiencia operativa.

Cuando las empresas automatizan procesos repetitivos y administrativos con escasa aportación de valor al proceso global **se libera tiempo de personas que se han venido ocupando de esas tareas para que se centren en tareas más valiosas**, más estratégicas.

La **digitalización e incluso la inteligencia artificial** aplicada a recursos humanos han de ser vistas como la oportunidad para que los equipos de gestión de personas evolucionen poniendo las personas en el centro. No solamente hay que pensar en la automatización de procesos existentes, sino aprovechar al máximo las tecnologías emergentes para transformar completamente la función de recursos humanos. La digitalización completa **implica la integración de diversas herramientas y plataformas tecnológicas** que abarcan todo el ciclo de vida del empleado, desde la atracción y selección hasta el desarrollo y retención del talento. Esto para las pymes puede ser una base sólida sobre la que construir su ventaja competitiva y los cimientos de un modelo sostenible.

09. —

Referencias

[REF-01] – Myriam Quiroa. (1 de diciembre de 2020). Gestión de recursos humanos. Economipedia. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/gestion-de-recursos-humanos.html>

[REF-02] – Jordan Turner (4 de octubre de 2022). En qué se centrarán los departamentos de RRHH en 2023. Gartner. Obtenido de <https://www.gartner.es/es/articulos/en-que-se-centraran-los-departamentos-de-RRHH-en-2023>

[REF-03] – Bizneo. <https://www.bizneo.com/>

[REF-04] – Gestorum. <https://www.gestorum.es/>

[REF-05] – QualityConta. <https://www.qualityconta.com/>

[REF-06] – A3innuva. <https://www.wolterskluwer.com/es-es/solutions/a3innuva>

[REF-07] – Factorial HR. <https://factorialhr.es/>

[REF-08] – Talentia. <https://www.talentia-software.com/es/>

[REF-09] – Kenjo. <https://www.kenjo.io/es>

[REF-10] – Skillate IA. <https://www.skillate.com/>

08. 

[REF-11] – Canvas. <https://www.instructure.com/es/canvas>

[REF-12] – Learningstone. <https://www.learningstone.com/es/>

[REF-13] – Moodle. <https://moodle.org/?lang=es>

[REF-14] – Grupo Castilla. <https://www.grupocastilla.es/software-RRHH/>

[REF-15] – Novolux Lighting. <https://www.novoluxlighting.com/es/>

Acelera *pyme*