

Tecnología en RRHH: Cómo medir el retorno de la inversión

A la hora de implementar tecnología en recursos humanos, son claves los indicadores para generar una cultura que permita medir el ROI. Sin embargo, no todas las organizaciones lo tienen en cuenta.

En el área de capital humano, al desarrollar un proyecto de implementación de tecnología es fundamental que pueda ser medido. En líneas generales, no existen compañías que gestionen los datos y procesos de recursos humanos de una misma manera. Esta es una de las principales dificultades a la hora de medir el retorno de la inversión.

La incorporación de un sistema de recursos humanos implica la automatización de procesos, la mejora y confiabilidad de los datos y, por ende, una mejora en la toma de decisiones.

En este sentido, para medir el ROI de la inversión de un software de RRHH es importante analizar:

- **Procesos/tiempos:** cómo la implementación del software de RRHH optimiza los procesos haciéndolos más fáciles, productivos y rápidos, reduciendo la carga administrativa.
- **Valor agregado:** este concepto puede ser más amplio, y más o menos tangible según cultura de cada organización, pero conceptualmente, un gran ejemplo podría ser cómo el software eleva la marca empleadora y la satisfacción de los colaboradores, en determinadas temáticas de HR.

El costo de iniciar la implementación

En cuanto a los costos de inversión de un producto SAAS (software as a service), implica un desembolso inicial para la etapa de implementación. *“En Workia tenemos la filosofía de generar honorarios de implementación muy competitivos que no resulten una barrera de entrada para Pymes o grandes empresas”,* destaca Alfredo Terlizzi, CEO de Workia, empresa dedicada a transformar la gestión del mundo digital de recursos humanos en Latinoamérica. Luego, agrega: *“Hay un costo de licencia de uso que es el fee que se paga mensual, trimestral o anualmente por cada empleado por los módulos que usan. Con lo cual tenemos un concepto de costo a demanda. El costo de implementación es por única vez y el costo de la licencia de uso será un costo recurrente que se ajustará al tamaño, crecimiento o decrecimiento de la dotación a lo largo de los años”,* explica el vocero.

A su vez, sigue Terlizzi, *“cuánto tiempo se ahorra en horas hombre en temas operativos, es un indicador tangible y medible. Otros -como elevar la marca empleadora- son un poco más difíciles de medir, pero es totalmente factible en medición de encuesta de clima o de employee experience que permiten calcular la evolución de la percepción de los colaboradores a partir de la implementación de la tecnología”.*

Para llevar a cabo una implementación adecuada, cada empresa tendrá que mentalizarse en la importancia de la medición de RRHH. *“Lo importante es entender lo estructural y conceptual de los lugares donde se va a optimizar procesos, a ahorrar*

tiempo, a agregar valor, y llevar eso a indicadores concretos y compararlo con la estructura de costos comentada”, menciona el CEO de Workia.

En ese sentido, una buena opción es ir de lo general a lo particular construyendo los indicadores más globales y con sentido más práctico/ palpables del retorno de la inversión de forma tal de tener un marco/ estructura de referencia que se pueda ir profundizando llegando a detalles de precisión mayores e incluso no solo ver el retorno de la inversión general si no en particular de cada módulo, contrastando esto con la respectiva área que se implementa.

“Como todo análisis de retorno de la inversión una de las variables clave es el tiempo de recuperación así que tenemos que tener claro nuestra visión al respecto”, asume Terlizzi. Y concluye: “Otro elemento clave es hacer una correcta gestión de riesgos a la hora de la implementación del proyecto. Es clave -más allá del producto- el servicio de metodología de implementación y que incluya una excelente gestión del riesgo ya que esta podrá influir en el ROI”.

Acerca de Workia:

Workia transforma la forma de gestionar el mundo digital de HR con productos de clase mundial a costos competitivos gracias a su tecnología innovadora y de última generación. La compañía desarrolló: **HCWork**, un sistema integral para tomar decisiones en tiempo real sobre la gestión del Capital Humano y resolver todas las necesidades del área en un solo lugar | **HCPay** para la gestión de payroll, brindando un servicio diferencial y de excelencia de Outsourcing. Actualmente, Workia liquida más de 7.500 cápit as en más de 25 empresas de distintos rubros, tamaños y con variados convenios colectivos.