

Payroll Unplugged: Cómo hacer la transición de la nómina local a la nube

En el pasado, el proceso de nómina solía implicar horas incalculables de revisar manualmente planillas de informes, con el soporte tecnológico ahora primitivo de teléfonos y máquinas de fax. Afortunadamente, la tecnología evolucionó, pero también evolucionó la complejidad de la nómina.

Cuando una empresa en crecimiento decide dar el salto y expandirse a nuevos países, se vuelve demasiado difícil muy rápidamente, demasiado lento y demasiado cargado de riesgos continuar gestionando la nómina a nivel interno. El servicio de nómina, por lo tanto, se terceriza y la empresa puede continuar concentrándose en sus operaciones centrales.

Más empresas que nunca están haciendo la transición de las soluciones de Recursos Humanos (RR. HH.) y nómina a la nube debido a los beneficios que se obtienen en el ahorro de costos, al no tener un software en las instalaciones ni las responsabilidades de mantenimiento de hardware interno relacionadas.

Con una normativa de protección de datos como el GDPR (En español Regulación General de Protección de Datos o RGPD) en Europa, que aumenta aún más los desafíos de conformidad, las soluciones empresariales basadas en la nube también eliminan la carga de tener que mantenerse informado con respecto al cumplimiento normativo en materia de nóminas.



Cargill: la diferencia de hacer la transición a la nube

Cargill es una empresa que opera comercialmente en 65 países, y sus 20 millones de datos sobre 155 000 empleados estaban almacenados en una red fragmentada de sistemas de Recursos Humanos (RR. HH.). Por lo tanto, estaba perdiendo muchísimo tiempo de Recursos Humanos (RR. HH.) gestionando datos y, al mismo tiempo, las inconsistencias y los retrasos hacían que la generación de informes a nivel global fuera difícil y poco confiable.

Desde el lanzamiento de la solución ADP Global Payroll, Cargill ahora cuenta con los siguientes beneficios:

- datos completos y coherentes;
- información sobre los empleados constantemente actualizada;
- ahorro en los costos de mantenimiento de hardware y actualizaciones de software;
- mayor flexibilidad para que el sistema crezca o se reduzca según lo requiera la empresa.

Por primera vez, empleados y gerentes están directamente involucrados en el proceso de gestión de los datos y en el uso de procesos estandarizados en todo el mundo.

Steve Drury, líder de Servicios de pago de Cargill

Ahora estamos comenzando a notar un ahorro en el mantenimiento de hardware y las actualizaciones de software. Con los servicios de nube, solo pagamos por lo que necesitamos.

Steve Drury, líder de Servicios de pago de Cargill



En general, las empresas que hicieron la transición de los sistemas de nómina a la nube descubrieron que se reducen las cargas económicas e incluso se libera dinero que se puede destinar a otras áreas del negocio.

Beneficios de costos de la nube

Para cualquier empresa que esté considerando hacer la transición de sus sistemas de nómina a la nube, puede haber una falta de certeza en cuanto a si los servicios en la nube realmente ofrecen, o no, ahorros reales en comparación con las soluciones locales. La respuesta honesta es que depende completamente de cómo se aborde esta cuestión.

Uno de los beneficios financieros de implementar una solución de nómina en la nube puede ser la mejora en la agilidad de costos en relación con la infraestructura como servicio. En la nube, todos los costos de procesamiento, servicio y mantenimiento, seguridad, conformidad y actualización pasan a ser responsabilidad del proveedor del servicio.

Esto significa que el personal de TI puede dejar de ocuparse de los sistemas de Recursos Humanos (RR. HH.) y nómina para ser reasignado a otros departamentos y también elimina la preocupación, que tan costosa resulta, de tener que volver a contratar empleados cuando el personal de TI que conoce los sistemas de nómina de una empresa renuncia o se acerca a la edad de jubilarse.

Actualizar un sistema de seguridad para garantizar la seguridad de toda la información almacenada en el sistema local de una empresa es otro costo que puede ser absorbido por un proveedor de servicios en la nube.

Estar protegido en la nube

La información de Recursos Humanos (RR. HH.) y nómina de una empresa es sensible y valiosa. La pérdida o violación de esta información puede tener efectos drásticos y de largo alcance, que es por lo cual la seguridad es una preocupación primordial para cualquier empresa que considera hacer la transición a la nube.

En respuesta a estos temores, los proveedores de servicios en la nube tienen procesos establecidos, como supervisión de equipos y acceso restringido al centro de datos, para garantizar la seguridad de los datos de los clientes.

Los proveedores de servicios en la nube saben que su reputación, así como la de sus clientes, dependerá de asegurarse de que se establezcan los niveles más altos de encriptación y seguridad.

Andy Hone, consultor empresarial de ADP

También pueden implementar un nivel mucho mayor de recursos específicos, mucho más allá de lo que cualquier empresa puede asignar, porque la gestión y protección de los datos de Recursos Humanos (RR. HH.) y nómina es su alcance global absoluto, a diferencia de un equipo interno, que tiene que compartir tiempo y presupuesto entre muchas otras responsabilidades relacionadas con TI.

Los proveedores de servicios de nube entienden que la habilitación de autoservicio conlleva desafíos adicionales, y es por eso que constantemente examinan cada amenaza potencial e invierten mucho en el desarrollo de soluciones de seguridad que eviten el uso inadecuado de los datos. Las empresas que intentan desarrollar soluciones similares a nivel interno descubren que el costo de hacerlo es extremadamente alto.

La experiencia de implementación de Cargill

Cuando Cargill realizó la transición de su sistema de registro de Recursos Humanos (RR. HH.) de Estados Unidos a Europa tuvo que tener especialmente en cuenta las normativas europeas, tal como el Reglamento general de protección de datos, así como el rol de los comités de empresa en países como Alemania, Francia y Bélgica.

Cargill examinó detenidamente el centro de datos y los procesos operativos de ADP al evaluar las capacidades de seguridad de ADP y, en definitiva, quedó conforme en cuanto a que la infraestructura de nube puede ser una opción más segura que una nómina local o un sistema de Recursos Humanos (RR. HH.).

Al aprender de los intentos de otras empresas por implementar un único sistema de Recursos Humanos (RR. HH.), Cargill creó su propio sistema global, un equipo de proyecto interdisciplinario de casi 70 personas y un conjunto claramente definido de procesos globales, con aportes de Recursos Humanos (RR. HH.) en todas las regiones. Así es como trabajaron para garantizar una migración exitosa:

La comunicación es la clave

Los costos de viaje se incluyeron en el presupuesto de implementación desde el comienzo, lo que aseguró que el equipo central se reuniera una vez al mes. Viajar puede implicar un costo, pero los dividendos son cuantiosos.

Obtener el compromiso de los altos directivos

Contar con una gestión sólida en torno al proyecto es muy importante, por lo tanto, Cargill se centró en el modelo de gestión, cómo iban a funcionar las cosas, y se mantuvo actualizado con respecto a la protección de los datos.

La responsabilidad es fundamental

Los equipos de Recursos Humanos (RR. HH.) y TI de Cargill se hicieron responsables del proyecto, mientras que el integrador de sistemas y el equipo de ADP compartieron actualizaciones semanales para ayudar con las actividades de gestión de cambios.

Establecer el orden

Es necesario que todas las nóminas funcionen antes de implementar un nuevo sistema de Recursos Humanos (RR. HH.), por eso, Cargill implementó las nóminas en EMEA y APAC antes del nuevo sistema de registro de Recursos Humanos (RR. HH.).

Priorizar la velocidad

Cargill dejó en claro que el equipo de proyecto no buscaba ofrecer perfección, sino que se centraba en lo fundamental y que los problemas pendientes se solucionarían rápidamente después de la puesta en marcha.

Minimizar la configuración

Cargill evitó la personalización y realizó muy pocos cambios de configuración, excepto, por supuesto, donde la normativa lo exigía.

No existe una sola solución para todos los casos

A través de una metodología única de implementación basada en plantillas, ADP acelera la entrega de soluciones en la nube que se adaptan a las necesidades individuales y locales de sus clientes, y trabaja para garantizar que los clientes puedan maximizar rápidamente la rentabilidad de su inversión.

Las plantillas de ADP tienen componentes internacionales, nacionales y específicos de cada sector que se actualizan continuamente, de acuerdo con los nuevos cambios legislativos y las mejoras en las mejores prácticas.

Todo esto ayuda a reducir considerablemente el tiempo de implementación y la interrupción general.

Expandirse a escala mundial

Una solución perfecta pierde rápidamente su atractivo cuando, unos pocos años después, no puede adaptarse a las necesidades cambiantes de una empresa. Es por eso que también se debe combinar escalabilidad y flexibilidad.

Las soluciones basadas en la nube vienen con la flexibilidad incorporada que se requiere para adaptar las soluciones de nómina según las necesidades: adquisición, desinversiones, contratación masiva, despidos masivos, entre otras.

Para que una empresa pueda realizar satisfactoriamente la migración a la nube, necesita un proveedor de servicios de nube que se comprometa completamente a satisfacer las necesidades de nómina global, ofrecer soporte global y que tenga sólida experiencia local.

El control en la nube

Renunciar al control siempre produce cierta ansiedad, especialmente cuando se invirtió mucho esfuerzo, lo que incluye codificación y pruebas manuales, para garantizar que un sistema pueda satisfacer las necesidades de una empresa.

Para Cargill, ADP cuenta con gerentes de Relaciones de servicio en todas las regiones, que trabajan en colaboración con la nómina de Cargill y los equipos técnicos, y revisa periódicamente los elementos relacionados con la nómina de cada país. Además, con las soluciones locales, si alguna vez se produce un problema, es responsabilidad de ADP ocuparse de esto (y es un costo que le corresponde a ADP). El control sigue a cargo de Cargill, mientras que el mantenimiento y la administración de los complejos sistemas de nómina multinacionales le corresponden a ADP.

En términos de contar con las características que deseamos y adaptarlas a nuestra empresa, descubrimos que la solución de ADP puede configurarse para satisfacer nuestras necesidades, incluso con respecto a las preferencias específicas de las personas.

Steve Drury, líder de Servicios de pago de Cargill

ADP: un compromiso global

- Comenzó a adquirir presencia global hace 40 años.
- Brinda acceso a conocimientos especializados en más de 140 países.
- Garantiza el procesamiento preciso y oportuno de la nómina en una fuerza de trabajo dispersa.
- Continúa invirtiendo en infraestructura global, conocimiento y capacidad.



Lograr la integración sin inconvenientes

Una consideración importante para cualquier empresa antes de hacer la transición de nómina a la nube es cómo se integrará con la aplicación de gestión de Recursos Humanos (RR. HH.) con la que actualmente cuenta.

Pero el término "integración" es muy frecuentemente parecido a decir que algo es "azul": hay azul claro, azul oscuro y toda la gama de azules en el medio. Pero en términos más directos, hay dos tipos de integración.

La integración de los datos de empleados en diversos sistemas, como las aplicaciones de Recursos Humanos (RR. HH.), nóminas y licencias, es una forma muy eficaz de reducir el tiempo y los costos, lo que evita duplicar las tareas y reducir los errores de nómina. Además, existen dos enfoques.

Existe una integración de archivos compartidos, que proporciona un resumen de los datos de la empresa, que se toman en un momento específico para compartirse con otro sistema. Esto es ideal para el procesamiento por lotes y habitualmente se utiliza en las soluciones locales.

Y existe la integración en tiempo real*. Este será casi siempre el mejor enfoque, ya que elimina los riesgos de datos duplicados y redundantes al proporcionar información precisa y siempre actualizada a través de una integración de API o mediante varios sistemas que utilizan una base de datos compartida.

Puede ser difícil cuando una empresa elige integrar varios sistemas de Recursos Humanos (RR. HH.) a nivel interno, en lugar de hacerlo en la nube, después de que se hayan implementado. Incluso con un solo modelo de datos en una base de datos, es muy difícil mantener las interfaces entrantes.

Las dificultades técnicas a veces pueden ser un problema con la integración, pero un proveedor de servicios de nube que ofrezca integración como servicio también tendrá soluciones para responder a cualquier problema técnico que pueda surgir al integrar sistemas de varios proveedores.

Utilizar una plataforma basada en la nube permite a los gerentes y departamentos de Recursos Humanos (RR. HH.) acceder a la información desde cualquier lugar y con integración en tiempo real*, permite una ventana siempre actualizada sobre la fuerza de trabajo, que realmente puede ayudar a resolver problemas y mejorar el análisis de datos.

El enfoque de ADP con respecto a la integración

Es justo decir que la pasión de ADP es la integración, razón por la cual mejorar las integraciones con las principales planificaciones de recursos empresariales (ERP) representa una parte considerable del presupuesto que ADP destina a investigación y desarrollo.

Lo que nos interesa es reducir el costo, el tiempo y la complejidad para nuestros clientes en general, no solo en el proceso de nómina en sí.

Hal Lanfear, ejecutivo de Gestión de Capital Humano Global para ADP

Global Payroll de ADP se integra completamente con Employee Central de SAP, lo que permite la transferencia en tiempo real* de los datos maestros de empleados de Employee Central a ADP Global Payroll. También puede integrarse con soluciones de otros proveedores de software de Recursos Humanos (RR. HH.), como Oracle, Workday e Infor, lo que aporta una mayor flexibilidad.

Las solicitudes de cambios frecuentemente se harán mientras la implementación ya está en marcha, lo que puede aumentar el presupuesto en un pequeño porcentaje. La implementación de transparencia en los costos iniciales limita el riesgo de que los costos aumenten y no puedan planificarse.

Si bien es cierto que la implementación de soluciones de nómina en la nube requerirá una inversión inicial, lo que incluye un aumento de los gastos operativos, las soluciones de nómina locales generarán una serie de costos adicionales imprevistos.

Uno de estos será el costo de adquirir, implementar y mantener la infraestructura y el software, el soporte de TI continuo, y luego están los costos asociados que generan las actualizaciones imprevistas cada vez que se producen nuevos cambios normativos en todo el mundo. Los costos de TI no planificados como estos pueden aumentar rápidamente, pero simplemente no son un factor con las soluciones de nube.

La transición a la nube aportó más flexibilidad. El sistema puede aumentar o reducirse según la empresa lo requiera, y mejorar nuestra capacidad en la nube requiere menos esfuerzo.

Steve Drury, líder de Servicios de pago de Cargill



El futuro de SAP en las soluciones locales

SAP confirmó que permitirá que los clientes de soluciones locales se adapten al ofrecerles la opción de migrar a SuccessFactors de SAP basado en la nube, o pasar a una nueva opción local de Gestión de Capital Humano (HCM, por sus siglas en inglés), con soporte garantizado hasta 2030.

SAP también requerirá que los clientes migren a HANA y luego a una solución adicional en la que HANA se ejecute como un sistema fuera de línea antes de que se conecte.

Mantener una nómina local puede parecer el camino de menor resistencia por el momento, pero cuando se trata de la capacidad y la duración del soporte de la solución, internamente y por parte de los proveedores, la decisión genera incertidumbre.

Cuando se encuentra con un proveedor como ADP, toda la complejidad técnica en torno a HANA y la cuestión relacionada con la solución adicional se convierten en un problema que nosotros abordamos y resolvemos por usted.

Andy Hone, consultor empresarial de ADP

¿Por cuál deberíamos comenzar al realizar la migración a la nube: Recursos Humanos (RR. HH.) o nómina?

Hay ventajas y desventajas al migrar la nómina primero, simultáneamente con un sistema de Recursos Humanos (RR. HH.), o después del sistema de Recursos Humanos (RR. HH.): depende completamente de la situación de la empresa y requerirá hablar del tema y asesorarse para determinar qué tiene sentido práctico.

Sin embargo, los requisitos de nómina deben tenerse en cuenta al implementar un nuevo sistema de Recursos Humanos (RR. HH.) para evitar que se produzcan problemas con la precisión de los datos, que los empleados tengan una mala experiencia y que se deban realizar modificaciones costosas en el sistema de Recursos Humanos (RR. HH.) después de la puesta en marcha.

Las empresas que establecieron su declaración de requisitos de Recursos Humanos (RR. HH.) sin tener en cuenta la nómina tuvieron que retroceder y arreglar la configuración del sistema de Recursos Humanos (RR. HH.) o lidiar con problemas tales como errores en las nóminas, el ingreso de información en varios lugares y aumentos en los costos para ejecutar la nómina.

Los expertos en la materia de ADP pueden asesorar al integrador del sistema de Recursos Humanos (RR. HH.) sobre cómo funcionará la nómina y la mejor manera de configurar y aprovechar al máximo la declaración de requisitos de Recursos Humanos (RR. HH.).

¿Qué impacto tienen los módulos de autoservicio en la experiencia de implementación?

Antes de la puesta en marcha, los equipos de Recursos Humanos (RR. HH.) deben limpiar los datos más importantes de Recursos Humanos (RR. HH.), y los empleados, gerentes y equipos de Recursos Humanos (RR. HH.) deben estar preparados para la implementación de autoservicio; infórmeles que se prevé que algunos de los datos sean inexactos y que la limpieza es esencial para la empresa.

Las campañas de integridad de datos se pueden ejecutar después de la puesta en marcha para controlar que los datos estén limpios y que el autoservicio se utilice para corregir datos cuando sea necesario.

La propiedad de los datos no es solo la mecánica de acceder a ellos y limpiarlos, es un cambio de mentalidad y algunas personas decidirán adoptarlo de inmediato, mientras que otros necesitarán un poco de tiempo. Piense en ello no solo como una tecnología y procesos cambiantes, sino también como las actitudes y responsabilidades de las personas.

Las personas frecuentemente preguntan...

¿Cómo afecta a la personalización hacer la transición a una solución de nómina en la nube?

Las personalizaciones generalmente se realizan para satisfacer las necesidades funcionales de una empresa, y las plantillas de ADP pueden lograr los mismos resultados comerciales y aun así dejar un margen para la personalización individual.

Un escenario en el que un proveedor simplemente pasa a hacerse responsable exactamente de lo que usted tiene, como si tan solo se tratara de levantarse y avanzar, no es escalable, es menos seguro y, en definitiva, es mucho más costoso.

La mayoría de los clientes de ADP abordan la migración a la nube como una oportunidad para restablecer los procesos y descartar los antiguos requisitos para trabajar de una manera más centrada y eficaz.

*Los datos se transfieren por intervalos de algunos minutos

Acercas de ADP

Diseñamos mejores maneras de trabajar con productos de tecnología de punta, servicios de primer nivel y experiencias excepcionales para permitir que las personas alcancen todo su potencial. Recursos Humanos (RR. HH.), Talento, Beneficios, Nómina y Conformidad se basan en los datos y están diseñados para las personas. Obtenga más información en www.adp.cl

