



## **EVALUACIÓN DE MÓDULO EMPLEADOS**

**Módulo:**

**Integrantes:**

Diego Alejandro Alvarado Maldonado

Maria Paola Parra Euscategui

Juan David Acosta Murcia

**Fecha de entrega:**

25 de Septiembre de 2025

**Institución educativa:**

Universidad Nacional de Colombia - Sede Bogotá

**Asignatura:**

Sistemas de Información (2025982)

# ÍNDICE

I. Resumen Ejecutivo.....	3
II. Evaluación con metodología ERP.....	4
A. Perfil de la empresa objetivo.....	4
B. Selección y comparación de alternativas.....	6
III. Análisis funcional de sistemas.....	9
A. Arquitectura y componentes del módulo.....	9
D. Evaluación funcional (desde perspectiva de usuario).....	12
IV. Gestión del Cambio Organizacional.....	13
A. Enfoque seleccionado y justificación.....	13
B. Impacto en personas y cultura de trabajo.....	13
V. Conclusiones y recomendaciones.....	14
A. Síntesis de todos los análisis.....	14
B. Recomendación final.....	14
C. Condiciones para implementación exitosa.....	14
D. Próximos pasos sugeridos.....	14
VI. Bibliografía.....	15

## I. Resumen Ejecutivo

El módulo Employees de Odoo centraliza la información de recursos humanos (perfiles de empleados, contratos laborales, jerarquías departamentales, habilidades, documentos) en un único sistema integrado. Nuestra empresa objetivo es una mediana de retail de ropa (venta en tiendas físicas y online), con facturación anual aprox. 16.000 millones COP y 120 empleados (70 en tiendas, 30 en logística, 20 en administración). Opera en Bogotá (sede principal) y sucursales en Medellín y Cali. Los procesos críticos actuales incluyen gestión de ausencias y permisos (vacaciones, licencias, incapacidades), evaluaciones de desempeño (feedback y autoevaluaciones), capacitación (registro de habilidades y entrenamientos) y reportes de RH (ausentismo, rotación, desempeño). Actualmente estas funciones se gestionan con sistemas aislados o manuales, generando retrasos y falta de visibilidad.

Para evaluar la solución, aplicamos una metodología de selección ERP basada en criterios ponderados (funcionalidad, usabilidad, integración, escalabilidad, soporte, costo, personalización).

**Recomendación Final:** Odoo Employees resulta la opción más equilibrada para la empresa objetivo al ajustar funcionalidades, costo y adaptabilidad, por lo que se recomienda implementar este módulo debido a su excelente relación costo-beneficio, su integración nativa con otros módulos de Odoo y su capacidad de adaptación al crecimiento empresarial proyectado; además, ofrece cobertura completa de los requerimientos identificados (administración de datos de personal, ausencias, contratos y evaluaciones) y una integración fluida con Nómina, Contabilidad, Inventario y Reclutamiento.

### Principales hallazgos clave:

- **Funcionalidad e integración:** Cubre gestión de empleados, contratos, ausencias, evaluaciones de desempeño y reportes básicos de RH. Además se integra automáticamente con otros módulos Odoo (ej. Nómina, Asistencias, Contabilidad), facilitando flujos de información sin duplicados.
- **Interfaz amigable:** La interfaz web es intuitiva y flexible; los usuarios destacan que es “es fácil de usar y amigable para el usuario” (*El G2 sobre Odoo Employees*, s. f.).
- **Comunidades y costos:** Gran comunidad global y abundante documentación; la versión Community es gratis y por siempre con usuarios ilimitados. La versión Enterprise tiene más funcionalidades y su costo es moderado (USD 7,25 /mes)
- **Comparación competitiva:** SAP SuccessFactors ofrece un alcance más amplio (gestión global de beneficios, compliance en +100 países) pero a muy alto costo. Zoho People es muy intuitivo y barato, pero está orientado a pymes y carece de integración nativa con sistemas externos

## II. Evaluación con metodología ERP

### A. Perfil de la empresa objetivo

**Nombre:** RICARDO CALLE S.A.S



La empresa se ubica en el sector comercial de retail de moda, especializada en la venta de ropa masculina y femenina a través de un modelo mixto de tiendas físicas y canal online. Su facturación anual aproximada es de 16.000 millones de pesos colombianos, lo que la ubica como una mediana empresa en crecimiento. Actualmente cuenta con 120 empleados distribuidos de la siguiente manera:

- 70 en tiendas físicas (Bogotá, Medellín y Cali), enfocados en atención al cliente, ventas y soporte postventa.
- 30 en logística y bodega, responsables de almacenamiento, control de inventario, preparación de pedidos y distribución.
- 20 en oficinas administrativas y gestión de talento humano, quienes lideran procesos de planeación, contabilidad, finanzas y desarrollo organizacional.

La sede principal está en Bogotá, desde donde se coordinan operaciones estratégicas, mientras que las tiendas en Medellín y Cali permiten diversificar cobertura geográfica y fortalecer la presencia de marca en el país.



## Procesos Críticos del Negocio

1. Gestión de personal y talento humano: control de contratos, ausencias, licencias e incapacidades, así como evaluaciones de desempeño y planes de capacitación.
2. Operación de ventas: interacción directa con clientes en tiendas físicas y online, incluyendo gestión de inventario y cumplimiento de pedidos.
3. Logística y distribución: control de inventarios, almacenamiento en bodegas y despacho oportuno a clientes finales.
4. Gestión administrativa y financiera: facturación, contabilidad y control de costos operativos.

## Situación Actual

La empresa gestiona empleados de forma manual y fragmentada, usando Excel, correos y WhatsApp, lo que provoca información descentralizada y sin consolidación. Los principales puntos críticos actuales son:

- Las solicitudes (permisos, incapacidades, vacaciones) se tramitan por canales informales, generando falta de trazabilidad, demoras y poca formalidad.
- El software actual es básico y no se integra, lo que obliga a ajustes manuales y aumenta el riesgo de errores en pagos o deducciones.
- La información está dispersa en hojas y registros aislados, sin un historial unificado del personal.
- No hay un sistema para evaluaciones de desempeño ni capacitación, lo que limita la planeación de talento humano.
- Los indicadores clave se calculan manualmente y con retrasos, reduciendo la confiabilidad y dificultando la reacción gerencial.

La imagen del iceberg permite profundizar en lo que está detrás de la gestión manual y fragmentada:



## Necesidad del Módulo

La implementación del módulo Odoo Employees responde a la necesidad de:

1. Unificar la información de los empleados en una sola plataforma.
2. Automatizar procesos relacionados con ausencias, evaluaciones y reportes.
3. Generar dashboards gerenciales para tomar decisiones basadas en datos.
4. Integrar talento humano con otros procesos críticos (nómina, inventarios para dotación, reclutamiento).
5. Escalar operaciones de forma eficiente a medida que la empresa abre nuevas tiendas o incrementa su personal.

### B. Selección y comparación de alternativas

Se evaluó el módulo Odoo Employees asignando pesos y puntajes (1–10):

Criterio	Peso	Puntaje
Funcionalidad	30%	9/10
Facilidad de uso	20%	8/10
Integración con otros sistemas	15%	9/10
Escalabilidad	10%	9/10
Soporte / Comunidad	10%	9/10
Costo total (TCO)	10%	8/10
Personalización	5%	8/10
<b>Total (ponderado)</b>	<b>100%</b>	<b>8,65/10</b>

1. **Funcionalidad (9/10):** Odoo cubre la mayoría de los requerimientos básicos: gestión de empleados, ausencias, evaluaciones, capacitación y reportes estándar. La principal brecha es que la nómina integrada requiere un módulo adicional o una versión más completa del ERP.
2. **Facilidad de uso (8/10):** La interfaz web es clara y moderna. Los usuarios encuentran la navegación intuitiva (perfiles en Kanban/lista, menú simple) (*El G2 sobre Odoo Employees*, s. f.). Requiere entrenamiento inicial para RRHH, pero en general el flujo y campos son evidentes. Algunos procesos avanzados (p.ej. configuración de planillas) pueden resultar complejos sin guía.
3. **Integración (9/10):** Odoo ofrece una integración nativa entre sus módulos (ausencias con nómina, reclutamiento con empleados, organigramas en perfiles, conexión con contabilidad e inventarios), lo que evita duplicación de datos. La única limitación es que la integración con sistemas externos requiere desarrollos adicionales.

4. **Escalabilidad (9/10):** Odoo es escalable a nivel de usuarios y organizaciones. Es multi-compañía y permite agregar ilimitados empleados sin afectar el rendimiento de la nube. Aunque está orientado a medianas empresas, también soporta configuraciones más grandes con la arquitectura adecuada.
5. **Soporte/Comunidad (9/10):** Fuerte comunidad internacional y amplia documentación (manuales, foros). La versión Community es gratuita pero recibe actualizaciones regulares y soporte comunitario. Existe también soporte pagado de Odoo S.A. y numerosos partners locales. La disponibilidad de recursos en español está en crecimiento.
6. **Costo (8/10):** Muy competitivo. Odoo Community es open-source y no tiene licenciamiento por usuario. La versión Enterprise (opcional) tiene un costo moderado por usuario de USD 7,25 /mes (en comparación con SAP) pero incluye soporte oficial y funcionalidades extra (*Odoo Enterprise y Community | Comparación entre las ediciones de Odoo*, s. f.). Pierde puntos por los servicios de implementación/consultoría que requerirá.
7. **Personalización (8/10):** Muy alto. Al ser software libre y modular, permite adaptar vistas, campos y procesos mediante Odoo Studio o desarrollos a medida. Se pueden crear nuevos formularios y reglas de negocio personalizados. Requiere un equipo técnico para cambios complejos, pero la flexibilidad es notable.

### Comparación con alternativas del mercado

- SAP SuccessFactors (Employee Central): Es una plataforma HCM en la nube con cobertura global, que ofrece perfiles personalizados, autoservicio con IA, organigramas avanzados y gestión de ausencias conforme a regulaciones internacionales. Su principal ventaja es la cobertura integral de RRHH para grandes corporaciones, pero es costosa, compleja de implementar y requiere consultoría especializada. Además, aunque su interfaz es sofisticada, resulta poco intuitiva para usuarios no técnicos.
- Zoho People: Plataforma de RRHH en la nube orientada a pymes. Centraliza datos de empleados, asistencia, documentos y casos, además de ofrecer módulos de desempeño y aprendizaje. Sus principales ventajas son la simplicidad, interfaz intuitiva, rápida implementación y bajo costo. No obstante, sus funciones son limitadas para procesos complejos y su integración fuera del ecosistema Zoho (como con contabilidad o nómina local) es reducida.

<b>Criterio</b>	<b>Peso</b>	<b>Odoo Employees</b>	<b>SAP SuccessFactors</b>	<b>Zoho People</b>
Funcionalidad	30%	9/10	10/10	7/10
Facilidad de uso	20%	8/10	6/10	9/10
Integración con otros sistemas	15%	9/10	10/10	6/10
Escalabilidad	10%	9/10	10/10	7/10
Soporte / Comunidad	10%	9/10	9/10	8/10
Costo total (TCO)	10%	8/10	4/10	9/10
Personalización	5%	8/10	9/10	6/10
<b>Total (ponderado)</b>	<b>100%</b>	<b>8.65/10</b>	<b>8,45/10</b>	<b>7,5/10</b>

### **1. Funcionalidad (30%)**

**SAP SuccessFactors (10):** Es la solución más robusta del mercado. Ofrece funcionalidades avanzadas como gestión de talento global, analítica predictiva y HR planning a gran escala. Por eso obtiene la máxima puntuación.

**Zoho People (7):** Responde bien a procesos básicos de RRHH, pero no cubre en profundidad áreas como evaluaciones avanzadas, capacitación estructurada o reportes analíticos. Se queda corto para una empresa con proyección de crecimiento.

### **2. Facilidad de uso (20%)**

**SAP SuccessFactors (6):** Su diseño está pensado para corporativos grandes, con gran complejidad y curva de aprendizaje elevada. Puede generar resistencia al cambio en una empresa mediana.

**Zoho People (9):** Muy intuitivo y simple de usar, incluso para usuarios con poca experiencia en sistemas de información. Este es su principal valor agregado.

### **3. Integración (15%)**

**SAP SuccessFactors (10):** Tiene integración perfecta con SAP ERP y toda la suite corporativa, lo que lo hace ideal para grandes multinacionales.

**Zoho People (6):** Se integra bien solo dentro del ecosistema Zoho, pero fuera de él presenta limitaciones técnicas. Esto sería una desventaja para la empresa objetivo, que podría necesitar interoperabilidad más amplia.



#### 4. Escalabilidad (10%)

**SAP SuccessFactors (10):** Escala globalmente, soportando miles de empleados en múltiples países. Su diseño corporativo le otorga la máxima calificación.

**Zoho People (7):** Adecuado para startups y pymes, pero con limitaciones de escalabilidad. Una empresa en expansión podría encontrarlo insuficiente a mediano plazo.

#### 5. Soporte y Comunidad (10%)

**SAP SuccessFactors (9):** Ofrece soporte premium de alto nivel, pero a un costo elevado, lo cual puede ser restrictivo para la empresa objetivo.

**Zoho People (8):** Brinda buen soporte en línea y recursos digitales, aunque con menor profundidad técnica y comunidad menos activa que Odoo.

#### 6. Costos (TCO) (10%)

**SAP SuccessFactors (4):** Tiene uno de los costos más altos en el mercado ERP de RRHH. Para una empresa de 120 empleados con facturación de 16.000 millones COP, sería una sobreinversión que afectaría el retorno de inversión.

**Zoho People (9):** Muy económico, ideal para empresas con presupuesto limitado. Sin embargo, el bajo costo viene acompañado de funcionalidades reducidas.

#### 7. Personalización (5%)

**SAP SuccessFactors (9):** Altamente personalizable, pero con la desventaja de que dichas personalizaciones suelen ser costosas y requieren consultoría especializada.

**Zoho People (6):** Ofrece opciones de personalización básicas, lo que puede limitar su ajuste a procesos internos específicos de la empresa.

### III. Análisis funcional de sistemas

#### A. Arquitectura y componentes del módulo

El módulo Empleados de Odoo es una aplicación web construida sobre la plataforma Odoo, accesible desde navegador. Su arquitectura es modular: el modelo de datos principal es la entidad `hr.employee` (Empleados), con atributos como nombre, cargo, departamento, datos de contacto y foto. Este modelo se relaciona con otras tablas clave: Contratos (`hr.contract`), donde cada empleado puede tener varios contratos asociados (fechas, salario, tipo de contrato); Departamentos (`hr.department`) con jerarquías organizacionales; Evaluaciones de desempeño (`hr.appraisal`); Habilidades/Certificaciones; Equipos y activos asignados (ej. computador asignado); y Permisos/Ausencias (gestionado por el módulo Time Off de Odoo).

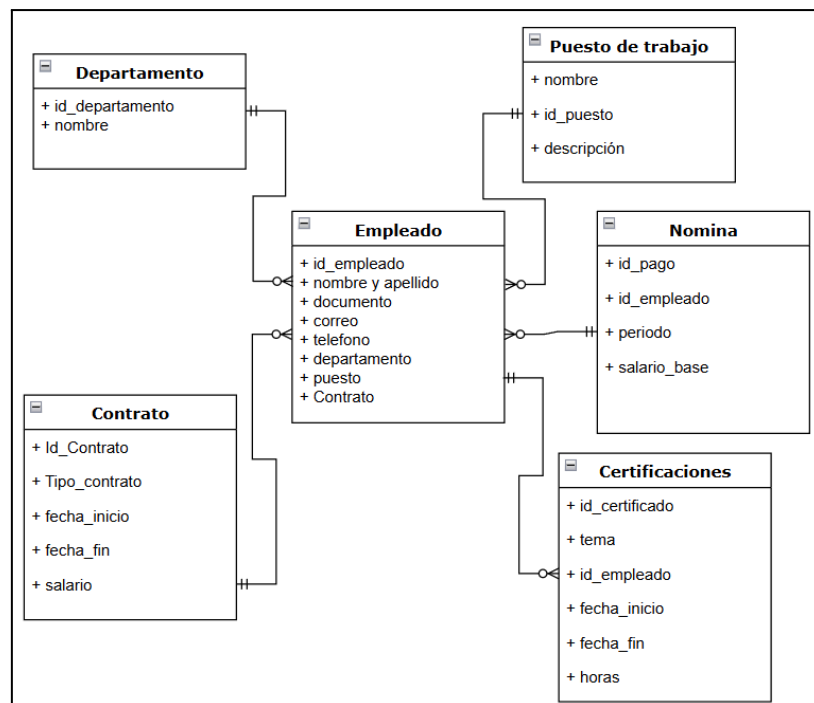
La interfaz de usuario presenta vistas Kanban, lista y formulario de empleados, con “smart buttons” que enlazan con funcionalidades relacionadas (p.ej. días de ausencia restantes, licencias pendientes,

histórico de contratos). Los reportes integrados incluyen análisis de ausentismo, tasa de rotación y otros indicadores RH. En términos de seguridad, Odoo define roles (grupos) para controlar el acceso: por ejemplo, los empleados normales solo ven sus propios registros, mientras que los Gerentes de área o Recursos Humanos acceden a su equipo. Se utilizan permisos basados en record rules, y existe la opción de habilitar que el empleado edite solo ciertos campos de su ficha.

### ***(INSERTAR IMÁGENES)***

El flujo de datos conecta con otros módulos: p. ej. cuando se aprueba una solicitud de ausencia, esto se enlaza con el módulo de Nómina para ajustes de salario. El módulo de Reclutamiento de Odoo alimenta nuevos empleados hacia Employees automáticamente. La solución incluye interfaces estándar de reportes (PDF, BI) y tableros de control dentro de Odoo.

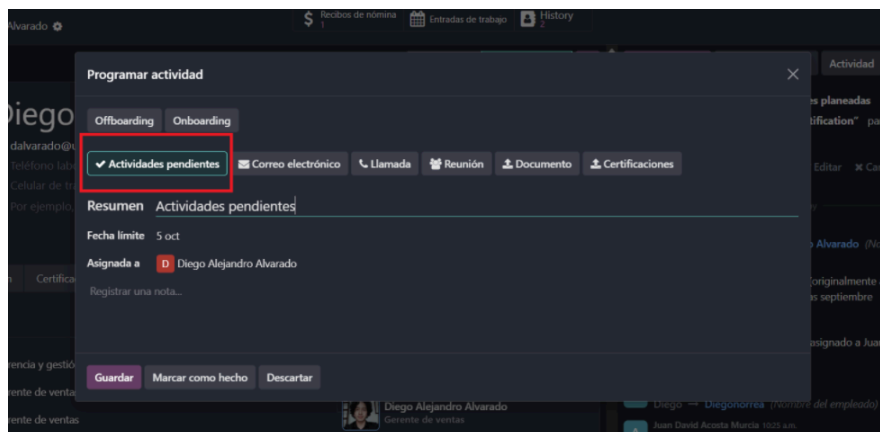
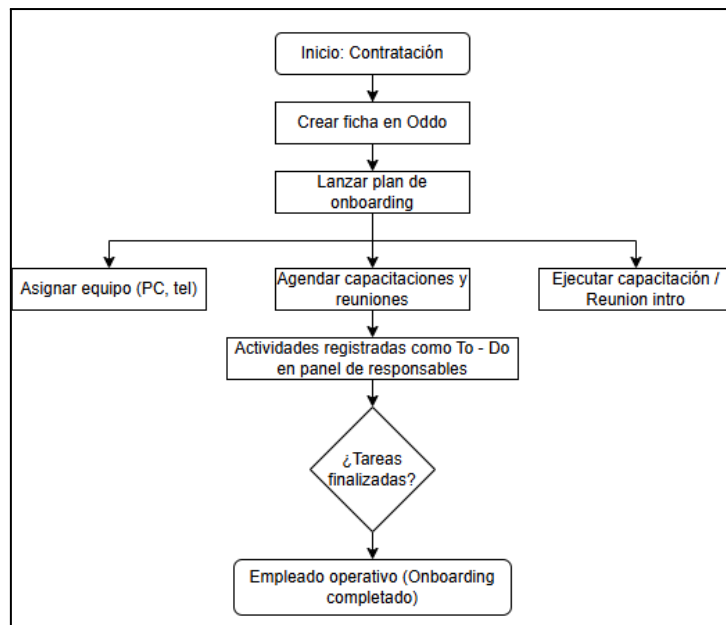
## **B. Modelo conceptual de datos (diagrama ER)**



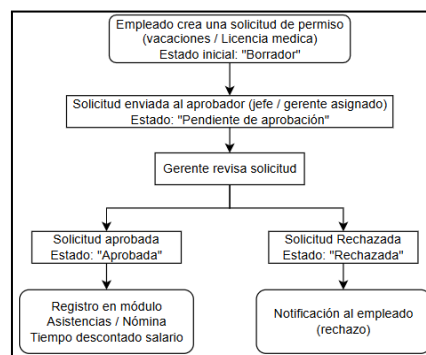
## **C. Análisis de procesos de negocio**

A nivel funcional se identifican varios procesos clave soportados por el módulo:

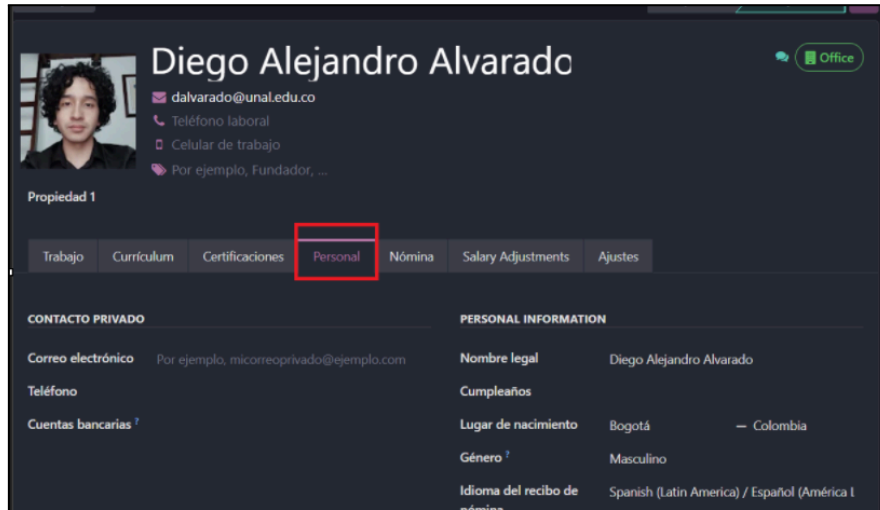
- Proceso de incorporación (Onboarding): Tras contratar a un nuevo empleado y crear su ficha en Odoo, se puede lanzar un plan de onboarding predefinido. Este plan programa automáticamente tareas como asignar equipo (PC, teléfono), agendar capacitaciones o reuniones introductorias. Por ejemplo, se configuran actividades (“Assign Laptop”, “Plan Training”, “Training”) asignadas al gerente o al área de TI antes del inicio del empleado. Cada paso queda como To-Do pendiente en el panel de los responsables, garantizando la preparación del puesto. Al completar el plan (todas las tareas finalizadas), el empleado queda plenamente operativo.



- **Gestión de licencias y permisos:** El empleado crea una solicitud de permiso (vacaciones, licencias médicas) en estado “Borrador” dentro del módulo Time Off. Dicha solicitud es enviada automáticamente al aprobador correspondiente (usualmente su jefe). El estado transita a “Pendiente de aprobación” y el gerente la revisa. Si se aprueba o rechaza, el estado cambia a “Aprobada” o “Rechazada”. Toda aprobación queda registrada en el módulo de Asistencias/Nómina, de modo que el tiempo se descuenta correctamente del cálculo salarial. En Odoo los empleados pueden solicitar permisos directamente desde su perfil de empleado.



- Flujo principal de datos de empleado: Un flujo típico involucra al empleado (quien ingresa y actualiza datos personales autorizados), al gerente inmediato (aprueba licencias, revisa desempeño) y al personal de RRHH (gestiona contratos y configuración inicial). Por ejemplo, al finalizar un contrato se marca el estado correspondiente y se lanza un plan de offboarding opcional.



Cada proceso incluye reglas de negocio: p.ej. Un empleado no puede autoaprobar sus propias licencias, ni iniciar su propio plan de onboarding; los gerentes sólo actúan sobre su propio equipo. La integración vertical se evidencia en que los datos maestros de tiempo y asistencia (horarios, calendarios) se comparten con Nómina, y las actividades de capacitación se conectan con el módulo eLearning y de Gestión de Cursos.

#### D. Evaluación funcional (desde perspectiva de usuario)

- Fortalezas funcionales: Odoo Employees ofrece una gestión integral de RRHH para entornos medianos al centralizar la información en un solo sistema. La versión Community es gratuita y soporta usuarios ilimitados, lo que reduce costos. Destaca por su facilidad de uso, reportes incorporados y tableros predefinidos que agilizan métricas de talento. Además, se complementa con otros módulos de Odoo (Nómina, Gastos, eLearning) y es altamente configurable mediante Odoo Studio o desarrollos propios, adaptándose a necesidades específicas.
- Limitaciones identificadas: Odoo Community presenta algunas limitaciones: no incluye nómina avanzada (requiere Enterprise o integración local), y adaptaciones complejas demandan programación. Aunque soporta múltiples compañías, en organizaciones muy grandes puede requerir ajustes de infraestructura. Además, carece de funciones especializadas como organigramas interactivos y sus reportes avanzados requieren conocimientos de Power BI para un uso óptimo.
- Flexibilidad: Odoo es muy flexible para empresas de distintos tamaños. Puede configurarse para adaptarse a crecimientos en empleados o cambios organizativos. Su arquitectura modular permite agregar módulos nuevos (por ejemplo, incorporar Reclutamiento, Asistencias, etc.) sin alterar la base existente

- **Escalabilidad:** Funciona tanto en entornos locales como en la nube y soporta la expansión geográfica (multi-sucursal). Está diseñado para aumentar la carga de trabajo sin perder funcionalidad básica, aunque para grandes despliegues se recomienda infraestructura adecuada.
- **Usabilidad:** Gracias a su diseño web moderno, los procesos rutinarios resultan sencillos para usuarios no técnicos. La interfaz consistente con otros módulos de Odoo facilita el aprendizaje. Como se menciona en una reseña de usuarios, “todo lo requerido ya está allí” y “permite gestionar empleados del mejor modo posible”.

## IV. Gestión del Cambio Organizacional

### A. Enfoque seleccionado y justificación

Se adopta el enfoque de **Gestión del Cambio Organizacional** porque implementar Odoo Employees implica modificar hábitos, responsabilidades y cultura en RRHH y en la empresa. Un ERP no es solo tecnología, sino un cambio cultural que transforma la forma de trabajar. Por ello, es clave planificar la adopción con un marco estructurado de cambio —comunicación, capacitación y líderes de cambio— para reducir resistencia y asegurar la aceptación del sistema.

### B. Impacto en personas y cultura de trabajo

La implementación de Odoo Employees centraliza procesos dispersos, generando inicialmente dudas pero fomentando transparencia y autoservicio. Los empleados ganan acceso directo a su información, los gerentes aprenden a gestionar digitalmente y RRHH pasa de ser reactivo a estratégico gracias a métricas en tiempo real. Esto impulsa una cultura de datos, donde las decisiones se basan en información confiable, siempre que se comunique el sistema como una herramienta que simplifica tareas y libera tiempo para actividades de mayor valor.

### C. Barreras de adopción y necesidades de capacitación

Las principales barreras son la resistencia al cambio, el temor a la supervisión electrónica, dudas sobre la seguridad de datos y la pérdida de autonomía. Para superarlas, se requiere comunicación clara sobre beneficios y plan de implementación, así como apoyo de la alta dirección. La capacitación debe adaptarse a cada perfil (RRHH, gerentes y empleados) mediante guías, sesiones prácticas y material de referencia. Estudios destacan que la comunicación multicanal y el entrenamiento focalizado incrementan el éxito del cambio.

### D. Recomendaciones sobre gestión del cambio

1. **Plan de comunicación:** sesiones informativas iniciales y boletines periódicos con fases, beneficios y FAQs.
2. **Capacitación escalonada:** formación escalonada, empezando con RRHH y key-users, luego el resto, usando manuales y prácticas.
3. **Pilotos o pruebas:** implementación en un área piloto para ajustar y generar testimonios internos.

4. **Monitoreo y feedback:** encuestas de aceptación y resolución rápida de problemas con retroalimentación continua.
5. **Cultura de datos:** fomentar decisiones basadas en reportes (ej. ausentismo) para crear valor y reforzar el cambio.

La gestión del cambio debe ejecutarse en paralelo a la implementación técnica, para lograr que los usuarios “se sientan preparados, apoyados y comprometidos con el éxito del proyecto” (*6 Consejos de Gestión del Cambio para la Implementación de una Solución de ERP | NetSuite*, s. f.).

## V. Conclusiones y recomendaciones

### A. Síntesis de todos los análisis

El módulo Odoo Employees responde a las necesidades de Ricardo Calle S.A.S. al centralizar procesos de RRHH que hoy son manuales y dispersos. En la evaluación obtuvo 8,65/10, superando a SAP SuccessFactors y Zoho People, gracias a su funcionalidad, integración y escalabilidad. El análisis funcional resaltó facilidad de uso, flexibilidad y conexión con otros módulos; las limitaciones se concentran en nómina avanzada y reportes complejos. La adopción implica un cambio cultural que requiere comunicación, capacitación y pilotos de prueba

### B. Recomendación final

Se recomienda implementar Odoo Employees por su cobertura integral de RRHH, integración nativa con otros módulos, bajo costo y capacidad de escalar con el crecimiento de la empresa.

### C. Condiciones para implementación exitosa

- Plan estructurado de gestión del cambio.
- Capacitación escalonada iniciando en RRHH.
- Piloto inicial en un área controlada.
- Soporte especializado para personalizaciones.
- Monitoreo constante con métricas de uso y adopción.

### D. Próximos pasos sugeridos

1. Formar un equipo de proyecto (RRHH, TI, gerencia).
2. Elaborar plan de implementación con fases y responsables.
3. Ejecutar piloto en RRHH y ajustar.
4. Desplegar capacitación multicanal.
5. Expandir a toda la organización e integrar módulos complementarios.
6. Establecer seguimiento continuo con indicadores de éxito.

## VI. Bibliografía

*6 Consejos de Gestión del Cambio para la Implementación de una Solución de ERP | NetSuite.*

(s. f.). Recuperado 28 de septiembre de 2025, de

<https://www.netsuite.com.mx/portal/mx/resource/articles/erp/erp-change-management.shtml>

*El G2 sobre Odoo Employees.* (s. f.). G2. Recuperado 28 de septiembre de 2025, de

<https://www.g2.com/es/products/odoo-employees/reviews>

*Odoo Enterprise y Community | Comparación entre las ediciones de Odoo.* (s. f.). Odoo.

Recuperado 28 de septiembre de 2025, de [https://www.odoo.com/es\\_ES/page/editions](https://www.odoo.com/es_ES/page/editions)