

MANAGEMENT

Los recursos humanos distan de ser estratégicos

El 30% del tiempo lo dedican a confeccionar la nómina

J. CARDONA

Madrid. La inmensa mayoría de las empresas considera que sus recursos humanos deben ser cada vez más estratégicos y convertirse en agentes del cambio y asesores de la dirección general. Sin embargo, gran parte del tiempo y de las personas de estos departamentos se siguen ocupando en tareas meramente administrativas, como la confección de la nómina de los empleados.

Por ejemplo, casi la mitad de las empresas con menos de 500 empleados dedican más de la mitad de su tiempo en la administración del personal, según los datos de un estudio que ha elaborado el IESE en colaboración con ADP sobre la externalización de los recursos humanos. En las empresas con más de 500 empleados, sólo una cuarta parte dedica la mitad del tiempo a estas tareas, aunque en todas ellas el peso de lo administrativo es muy fuerte.

El promedio entre una empresa y otras es que la nómina ocupa todavía el 30% del tiempo de los departamentos de recursos humanos.

“Se externaliza más por razones tácticas que por el ahorro de costes”

Según los datos del estudio, las tareas que más se externalizan son el cálculo y confección del recibo de nómina (30%), la confección y presentación de los boletines de cotización al régimen general de la Seguridad Social y de accidentes de trabajo (26%), las gestiones y trámites relacionados con la contratación de extranjeros (24%), la extinción de la relación laboral (19,5%), las altas, bajas y variaciones en la Seguridad Social (17,3%), gestión de incapacidades temporales (17,3%), y los trámites con Hacienda (17,3%).

Estos resultados son especialmente llamativos si se tiene en cuenta que

Horas dedicadas a la administración de personal

| | Ford en Almussafes | Nokia España | Telefónica Móvil |
|---|--------------------|--------------|------------------|
| Contratación, cumplimentación y edición de contratos, modificaciones y prórrogas, control de vencimientos (incluidos los convenios con universidades para la contratación de becarios). | 700 | 500 | 1.700 |
| Gestiones administrativas y trámites relacionados con la contratación de extranjeros. Gestiones administrativas de expatriados | 20 | 80 | 0 |
| Altas, bajas y variaciones en la Seguridad Social | 150 | 50 | 80 |
| Cálculo, confección, edición y distribución del recibo de nómina, recibos o justificantes de pago a becarios y otros autónomos | 600 | 100 | 0 |
| Extinción de la relación laboral: cálculo de finiquitos, certificados de empresa | 300 | 500 | 80 |
| Explicación de las nóminas a los empleados por cambios en la legislación u otros motivos | 250 | 400 | 1.700 |
| Control y gestión de embargos | 10 | 10 | 20 |
| Control y gestión de anticipos | 150 | 0 | 20 |
| Control de vacaciones y permisos retribuidos | 250 | 40 | 0 |
| Control de absentismo | 400 | 50 | 0 |
| Gestión de incapacidades temporales, bajas, altas, partes de accidentes al INSS o mutua | 200 | 50 | 0 |
| Confección y presentación de los boletines de cotización al Régimen General de la Seguridad Social y accidentes de trabajo | 50 | 0 | 0 |
| Confección y presentación de la relación nominal de trabajadores | 300 | 0 | 80 |
| Trámites con Hacienda: IRPF, ingreso trimestral (110), ingreso mensual (111), resumen anual (190), certificados de retención | 100 | 0 | 0 |
| Trámites relacionados con la apertura de centros a Hacienda, a la TGSS, al INEM y al INSS | 150 | 100 | 80 |
| Envíos de transferencias y relación de formas de pago al banco (disquetes de transferencias bancarias) | 60 | 40 | 80 |
| Edición estandarizada de informes | 400 | 0 | 3.500 |
| Gestión de los gastos de viajes de los empleados | 150 | 0 | 0 |
| Clasificación y grabación de la base de datos y/o archivo de currículos | 50 | 40 | (Auto-servicio) |
| Encuestas oficiales: coyuntura laboral, encuestas de salarios y otras | 20 | 0 | 0 |
| Gestión administrativa de beneficios sociales, seguros médicos, de coche, de vida, planes de pensiones, etc. | 300 | 300 | 1.700 |
| Actualizaciones de bases de datos relacionadas con la plantilla | 500 | 500 | 5.400 |
| Modificaciones del reglamento de nómina | 20 | 0 | 170 |
| Aplicación del convenio colectivo | 150 | 0 | 160 |
| Aplicación de cambios legales | 200 | 0 | 0 |
| Enlaces contables | 200 | 50 | 160 |

FUENTE: Estudio sobre la externalización de los Recursos Humanos. Iese y ADP, 2004

la externalización de la nómina supone un importante ahorro de costes. Según este estudio, en empresas de gran tamaño, la que no externaliza gasta cinco veces más tiempo y ocupa a 3,5 empleados más para atender a la administración de personal. En empresas medias, el tiempo empleado se incrementa 22 veces y en las pequeñas es el doble.

A la luz de estos datos,

una de las conclusiones del estudio del IESE y ADP es que las empresas que se deciden a externalizar lo hacen más por motivos estratégicos que por el ahorro de costes. El 61% de las empresas considera importante el coste de la propuesta, pero una vez analizado, la decisión de externalizar depende de otras razones más tácticas —como la disminución de errores o la flexibilidad en las operaciones

ante las variaciones de plantilla— o de la forma de resolver algunos problemas que plantea la externalización.

Entre otras barreras, el estudio destaca la dificultad de reubicación del personal empleado en estas materias. La encuesta indica que el 50% del personal dedicado a tareas administrativas en recursos humanos no es reubicable en otros departamentos de la empresa.