

RRHH demanda tecnología para incrementar su valor

Los departamentos de Recursos Humanos están llamados a ejercer un papel más activo y decisivo en las organizaciones y, de hecho, tanto la dirección general como las direcciones de área de las organizaciones cada vez les demandan no sólo más asesoramiento sino una información más accesible y estructurada a fin de mejorar la gestión de las personas que dirigen. Así lo constata un estudio elaborado en España por la multinacional ADP, que también revela que para aportar más valor al negocio los departamentos de RRHH consideran necesario externalizar las actividades a su cargo de menor valor estratégico y dotarse de mejores recursos profesionales y tecnológicos.

Sin embargo el análisis de ADP también constata que todavía existe una gran contracción en el seno de las empresas entre lo que la dirección general demanda a este departamento y lo que los profesionales de este área entienden que pueden aportar a la gestión de la organización. Así consolidar la paz social en el seno de la organización, gestionar el comité de empresa, reclutar personal y vehicular la comunicación con los empleados aparecen como las principales funciones que la dirección general demanda a los departamentos de RRHH, los responsables de este segmento consideran que "hasta hace algunos años, las actividades del área de personal de las empresas se limitaban a la contratación y el despido de las personas, la gestión de las nóminas y el resto de actividades meramente administrativas asociadas a la gestión laboral con una participación prácticamente inexistente en la gestión de la empresa", en palabras de uno de los participantes en el estudio. Pero algo está cambiando, el nivel directivo se ha dado cuenta de que RRHH puede aportar más valor y consideran clave a este departamento a la hora de alinear a los

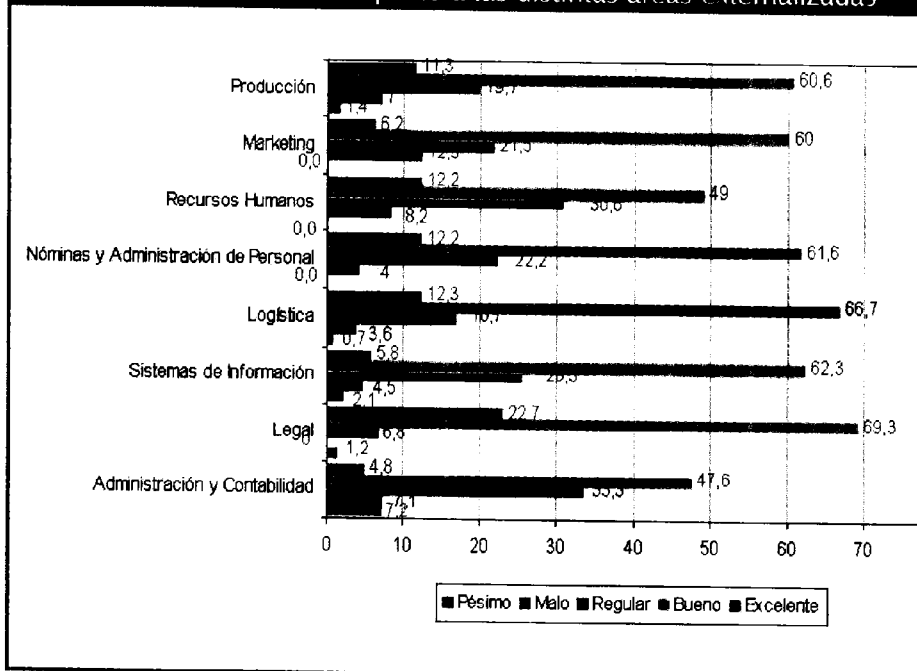
La satisfacción obtenida por la externalización de los procesos de este área sólo es superada por la de los servicios legales

cepción por parte de la dirección general y la demanda de recursos tecnológicos más avanzados, la externalización de las actividades menos estratégicas es considerada clave por este departamento. En este sentido, se constata un cambio en el grado de

aceptación del outsourcing que, además de ser uno de los instrumentos más subrayados, se reconoce como una alternativa muy favorable. Y es que, de acuerdo con el trabajo de ADP, el 73 por ciento de los departamentos de RRHH que han externalizado los servicios de nómina y administración de personal a empresas especializadas se muestran satisfechos de esta decisión; y, comparando el grado de satisfacción asociado a los distintos servicios y operaciones externalizadas -asuntos legales, sistemas e informática, administración y contabilidad, nómina y RRHH-, sólo el índice asociado a los servicios legales supera -con un 80 por ciento- al conseguido con la externalización de los procesos propios a RRHH.

Los avances tecnológicos y las facilidades de las telecomunicaciones se identifican por RRHH como factores clave a la hora de decantarse por esta alternativa, que gana en potencial teniendo en cuenta que cada vez se hace más necesario contar con especialistas externos a tenor de la ampliación, diversidad y temporalidad de la legislación laboral.

Grado de satisfacción respecto a las distintas áreas externalizadas



empleados con los objetivos y valores de la organización, promover la formación y optimización de los puestos de trabajo y llevar a cabo la evaluación laboral; es decir, el acento se pone en la gestión y desarrollo profesional de las personas y se resta importancia a los procesos puramente burocráticos.

Ante este reto los responsables de RRHH aprecian varios obstáculos, fundamentalmente "la dificultad para gestionar información que se encuentra muy parcelada y sin sistematizar y la no disponibilidad de herramientas tecnológicas para afrontar las nuevas demandas de información que han empezado a aparecer dentro de las organizaciones"; y entienden que a medio plazo se resolverá esta situación convirtiéndose en "grandes administradores de información para el resto de directivos

que conforman la organización así como en sus asesores".

Evangelistas de la externalización

Junto con la transformación de su per-

Principales miedos a la hora de externalizar la gestión de nóminas

- Un error en la nómina es 'falta grave' (poca confianza para trabajar con una empresa externa)
- Necesidad de poder disponer de la información en cualquier momento.
- Sensación de poco ahorro de trabajo, 'igualmente tengo que controlar'.
- Existen alternativas, para cubrir las necesidades, con la compra de software.
- Si puede representar una reducción de personas en la estructura algunas empresas se plantean '¿qué hago con estas personas?' ya que 'no es siempre fácil la reubicación'.
- Miedo a perder 'poder'.
- Es una excusa frecuente: 'la casuística de nuestra empresa hace difícil la externalización: múltiples convenios, varios centros de trabajos, nocturnidad, primas, toxicidad, turnos...