

# La información de nómina empieza a ser estratégica

## Un estudio del IESE y ADP propone más transparencia

MANAGEMENT / RECURSOS HUMANOS

# La información de nómina empieza a ser estratégica

Un estudio del IESE y ADP propone más transparencia

J. CARDONA

Madrid. La nuevas posibilidades tecnológicas y una adecuada gestión pueden convertir en estratégica la información sobre la nómina de los empleados, según un estudio presentado ayer por el instituto IRCO del IESE y la empresa de administración de personal ADP.

La disponibilidad de información sobre los principales indicadores de la plantilla de la empresa hace posible realizar previsiones estratégicas a largo plazo: posibles ajustes de las plantillas a varios años vista, necesidades futuras de los distintos departamentos de la empresa, empleados con potencial de desarrollo, planificación de sus necesidades de formación a corto plazo e, incluso, la gestión de carreras.

No es que la información de la nómina no se utilice en la actualidad, pero el estudio pone el énfasis en que las nuevas tecnologías "resuelven buena parte de las necesidades transaccionales de la información" y permiten a los departamentos de recursos humanos convertirse en consultores internos dentro de la

### El tipo de información que se considera más estratégica es el salario

propia empresa. Igualmente, la tecnología "potencia las opciones de control de recursos humanos sobre la información que difunde la organización, provocando un nuevo diálogo y mayor consenso en la organización".

Según el estudio —realizado a partir de encuestas en profundidad a directores de recursos humanos de 11 empresas que suman 15.000 empleados— la información que se considera más estratégica es el salario, que permite establecer la relación entre la aportación del colaborador y la retribución, analizar la equidad interna, la competitividad externa y la reten-



Aparte del salario, las empresas demandan información sobre el inventario de plantilla, el absentismo, la edad, antigüedad y el historial de los empleados.

### La nómina al descubierto

#### • Información más estratégica

Salarios	90
Costes	72
Inventario y efectivos head count	63
Absentismo laboral	54
Antigüedad y edades	45
Historial del empleado	27

#### • Ventajas de la transparencia de nómina

Optimizar la gestión de empleados	81
Optimizar la gestión de managers	72
Facilitar a RRHH el papel de consultor	63
Decentralización y corresponsabilidad	63
Crear nuevo diálogo y enfoques	45
Transparencia	45
Imagen moderna y de proximidad	45
Lograr mayor pilotaje de la información	45
Ofrecer información útil a la cúpula	36
Mejorar la comunicación	36
Facilitar una cultura tecnológica	27
Análisis de la aportación frente a la retribución	27
Detectar clima y compromiso	27
Reducir papeles	18
Disparar alarmas	18

FUENTE: IESE Y ADP

ción del talento, entre otras variables.

A esa información le siguen el informe sobre los costes laborales, el llamado inventario de plantilla (qué personas hay haciendo qué tareas), el absentismo laboral, las edades y antigüedades de los empleados y el historial de cada trabajador.

Otras informaciones de utilidad son la relación a los accidentes, cumplimiento de la legalidad,

tipología de contratos, duración de la relación entre las personas y la organización, o motivos de las bajas.

En conjunto, el estudio refleja la preocupación de los directores de recursos humanos en España por el llamado cliente interno: sobre todo, el comité de dirección, los directores de departamentos y empleados. "Queda aun lejos la preocupación por vincular

### Las empresas no vinculan los recursos humanos con el mercado

las prácticas de recursos humanos y su tecnología a los procesos de negocio, a los intereses de los clientes externos y a la creación de valor para los inversores y accionistas".

#### Más transparencia

El estudio aborda también uno de los aspectos más sensibles en relación con la información de las nóminas: su confidencialidad. Para José Ramón Poin, director del IRCO y coordinador del estudio, "los tabúes fiscales que aconsejaban opacidad en el conocimiento de las nóminas casi han desaparecido en España", como consecuencia de la tendencia de buen gobierno de comunicar los salarios de los principales ejecutivos de las empresas.

Según el profesor del IESE, la opacidad de las nóminas magnifica los estados negativos sobre la moral de los trabajadores cada vez que se producen filtraciones sobre los salarios. "Tarde o temprano, la transparencia debe ser una de nuestras notas características en la nómina de la empresa".