

La administración de personal ocupa el 50 por ciento del tiempo de las DRH

La búsqueda de la eficiencia, la mejora continua y la generación de valor a los diferentes stakeholders de la compañía están imprimiendo cambios organizativos notables en los departamentos de RR.HH. y, muy especialmente, en las tareas relacionadas con la administración de personal. Así, la externalización se está convirtiendo en una práctica cada vez más frecuente que, de hecho, ha crecido un 19 por ciento en los dos últimos años, según la consultora Gartner Group.

Tanto la externalización simple como el outsourcing son decisiones complejas en las que intervienen criterios operativos (costes), tácticos (eficiencia) y estratégicos (dedicar recursos a las competencias claves del negocio), pero mientras que los directores generales dan más importancia a los primeros, los responsables de RR.HH. se la otorgan a los segundos y terceros. Medir estos parámetros no es tarea fácil ya que, en muchas ocasiones, los departamentos de RR.HH. no tienen un conocimiento claro de sus costes.

El estudio "Eficiencia en la Administración de Personal en las Empresas Españolas", realizado por el IESE para ADP pretende precisamente ofrecer datos reales extraídos de la práctica empresarial que ayuden en la decisión, siempre difícil, de externalizar esta función, intensiva en recursos requeridos pero con escaso valor añadido.

Para realizar investigación, el profesor José Ramón Pin y su equipo han realizado tanto un trabajo de campo, encuestando a 50 empresas,

revisando y estudiando bibliografía y casos en profundidad, y análisis, comparando los datos obtenidos. Sus conclusiones son las siguientes:

El tiempo y la externalización en administración de personal

El estudio ha comparado el tiempo utilizado en administración y gestión de personal entre empresas de tamaño similar y con la función de administración externalizada o asumida internamente

– En empresas de gran tamaño, la que no externaliza gasta cinco veces más tiempo y, además, requiere 3,5 empleados más. En el caso de empresas medianas se eleva a 22 veces y en compañías pequeñas se emplea el doble de tiempo.

– De las empresas con menos de 500 empleados, el 44% indica que más de la mitad del tiempo se dedica a la administración de personal y gestión de nóminas, mientras que en las de más de 500 empleados la cuarta parte asegura dedicar más del 50% a esa función.

Las ventajas de externalizar

Permite concentrar la atención de la DRH en las competencias estratégicas del área. El 88% de las empresas que externalizan califican este dato de "muy importante".

– La seguridad en la confección de nóminas y la distribución de los errores de cálculo. Un 65% de las em-

presas encuestadas que realiza tareas consideran esta eficiencia una de las ventajas a tener en cuenta a la hora de tomar la decisión.

– Mejora de la rapidez en la ejecución de trámites, que es refrendada por el 46% de las compañías.

– Flexibilidad en las operaciones ante las variaciones de plantilla o estructura organizativa.

– Mejora en la seguridad y confidencialidad de las compensaciones o la posibilidad de modificar las nóminas de manera ágil ante cambios legislativos y reglamentarios.

VARIABLES PARA ELEGIR AL PROVEEDOR

– La automatización de procesos y la anticipación y rapidez de respuesta a múltiples problemas (muy importante para el 89%).

– El conocimiento del área de recursos humanos por parte del proveedor (muy importante para el 87%).

– La formación y asistencia a los usuarios por parte del proveedor (muy importante para el 78%).

– Las garantías contractuales de los resultados (muy importante para el 74%).

– La experiencia dilatada y el número de clientes (muy importante para el 64%).

– El precio de la propuesta (muy importante para el 61%).

Más información en www.adp.es ▲