

Gestión de los recursos humanos y las tecnologías de información

Por Yordan Sedeño Prado

Independientemente de la industria a la que pertenezca cualquier organización, los costos de los Recursos Humanos representan más del 40 % del total. De acuerdo con muchos especialistas, las organizaciones pierden dinero por errores tales como: las estrategias que no están acorde con las políticas, ineficiencias y sistemas con disparidades, y por otra parte se pierden oportunidades por no motivar adecuadamente a los empleados y asocian sus comportamientos con las metas y objetivos de la organización. El aprovechamiento de las oportunidades, reducen el malgasto de dinero a través de muchas disciplinas y herramientas que apalancan la compensación y motivación, esto es mucho más evidente cuando se utilizan para predecir los costos futuros de los Recursos Humanos, no solo en salarios y compensaciones, sino a través de otras técnicas de motivación que se puedan aplicar.

Alguna vez se ha puesto a pensar:

¿Cuál fue el intervalo entre el presupuesto de los Recursos Humanos (RRHH) del año pasado y los resultados obtenidos?

¿Cuánto dinero se perdió por que nuestras estrategias de compensación y motivación no condujeron a que el comportamiento de la organización alcanzara los objetivos propuestos?

¿Cuál fue el impacto sobre los ingresos cuando los principales intérpretes de la organización abandonaron la misma?

¿Perdimos a nuestros empleados más capaces debido a problemas de compensación?

¿Cuáles son las consecuencias de una inadecuada predicción?

¿Qué calificación actual tienen los RRHH para desarrollar este plan?

¿El personal actual es suficiente o se necesita reclutar a más personas?

Si se analizan con profundidad estas interrogantes se dará cuenta de la importancia que tiene un detallado y minucioso análisis de los costos, o mejor dicho, una inteligente y oportuna inversión en RRHH.

¿Por qué invertir en un sistema de gestión de RRHH?

Muchos críticos de los negocios advierten a las organizaciones que inviertan en la búsqueda de herramientas para mejorar los procesos de compensación y motivación en términos de tiempo, dinero y recursos y que proporcionen mejoras, y adecuada información para perfeccionar las decisiones.

En la pasada era económica, el dinero era la principal fuente generadora de riquezas en las organizaciones, los responsables de esta, se vieron en la necesidad de invertir en herramientas para hacer análisis económicos-financieros que sirvieran de soporte para tomar decisiones; precisas y oportunas. En esta era, que RRHH ha pasado a jugar el papel de principal intérprete ¿Por qué no invertir en una herramienta para gestionarlo adecuadamente?

En tiempos como estos, por no contar con un sistema para la automatización de este activo, su organización puede estar enfrentando situaciones como:

Los responsables de Recursos Humanos son forzados por procesos de administrativos rutinarios que no les deja tiempo para nada más.

Se necesita de información precisa y oportuna para apoyar las decisiones claves de la organización que son entorpecidas por un sistema de reporte que es inflexible, inadecuado y dificultoso, a pesar de que proporciona valor añadido para orientar a los gerentes.

Sofisticadas estrategias de compensación que requieren del uso de enormes hojas de cálculo que sobrepasan las posibilidades de Excel o del sistema que se esté usando.

La carencia de automatización requiere días para distribuir la información a todos los niveles de la organización

Sus empleados no tienen forma de cómo acceder a información que necesitan en un momento determinado (Ejemplo: desean conocer el perfil del puesto que están ocupando)

No se cuenta con una herramienta de retro alimentación (Ejemplo: Feedback 360°)

No se aplican las recompensas variables para crear equidad y reforzar los logros del grupo: participación en ganancias y beneficios.

No se aplica una retribución individual vinculada a las habilidades y competencias de los trabajadores.

No se mide por el rendimiento en el puesto de trabajo adecuadamente.

Es importante que se entienda la diferencia bien marcada que existe entre un sistema de Gestión de Recursos Humanos y un Sistema de Pago o Nómina, hay una tendencia a confundirlos. Los sistemas de Pago o Nómina se limitan, como bien dice su nombre, al pago, control de asistencia, descuentos y control de vacaciones mientras, que los de Gestión tienen un campo más amplio como es la evaluación del desempeño, selección y contratación entre otros.

Rápidamente las organizaciones han entendido la necesidad de prevalecer en el mercado generando ventajas competitivas; para entender el problema puede sintetizarse en la siguiente interrogante: ¿Cómo pueden diferenciarse las organizaciones en un mercado tendiente a globalizarse y que facilita la difusión rápida y masiva de mejores prácticas organizativas e innovaciones tecnológicas?

La respuesta está en las manos de los Recursos Humanos. En la actualidad la gran mayoría de sus responsables están conscientes de que los empleados son los activos más importantes con que cuenta una organización; estos se han convertido en el factor determinante del éxito y supervivencia de las organizaciones. ¿Pero que están haciendo para elevar sus competencias?

De hecho, como demostración del cambio conceptual se habla que en la actualidad, se ha ido sustituyendo el término Recursos Humanos por el de Capital Humano, e identificar así a las personas como un activo (capital) de la organización que hay que atraer, retener, desarrollar y fidelizar.

Debido a estos cambios, el departamento de RRHH necesita herramientas para afrontar su trabajo de día a día con la eficiencia y eficacia necesarias de manera integrada dentro de la estrategia de la organización.

Es cierto que la competitividad de las organizaciones en los próximos años está y va a seguir estando directamente relacionada con la capacidad que éstas tengan para atraer y retener talento y con su habilidad para aprovechar las nuevas tecnologías en este campo; por este motivo, ha habido un cambio espectacular en las competencias del departamento de RRHH, se ha venido trabajando para que tomen conciencia de su importante rol, y que sus estrategias deben estar enfocadas a motivar e identificar oportunidades que le permitan lograr el cumplimiento de la misión de la organización.

Cualquier sistema automatizado de Gestión del Capital Humano debe al menos permitirle a la organización:

El análisis de los puestos de trabajo.

Apoyar en el proceso de selección.

Dedicación del departamento de Recursos Humanos a tareas estratégicas liberándolos de una importante cantidad de tareas operativas.

Mejorar de la motivación de los empleados.

Mejora de la información interna de los empleados consiguiendo fomentar la cultura corporativa.

Centralización, integridad y capacidad de análisis de la información en tiempo real sobre datos personales, profesionales, competencias, desempeño, etc.

Retribuir a los empleados de manera variable empleando los parámetros correctos y aumentando así su compromiso con la organización.

Aumentan las capacidades de previsión y planificación de recursos empleando las herramientas analíticas de planificación.

Reducir el costo total del departamento alrededor de un 30%.

Reducir los costos y tiempos por transacción gracias a la mínima intervención humana, la eliminación del papel, la automatización de procesos, la gestión del tiempo.

Incrementar hasta un 25% la eficiencia del trabajador gracias a la automatización de procesos, el fácil acceso a la información.

Soporte para gestión del conocimiento, consiguiendo identificarlo, generarlo y compartirlo.

Gestión y evaluación del desempeño, identificando el rendimiento de los empleados y desarrollando planes de acción consecuentes.

Facilita la introducción de políticas de retribución variable permitiendo automatizar su cálculo y comunicación.

Incremento de la capacidad de autogestión por parte del empleado teniendo acceso a la información personal en cualquier momento.

Con todo lo anterior no pretendemos que el lector se pierda y crea que el uso de las nuevas tecnologías de la información por sí sola son una solución para resolver los problemas organizacionales y en especial los relacionados con la gestión de los Recursos Humanos, ellas no son suficientes. Es más, es esencial contar con recursos profesionales para tener una constante retroalimentación con el nivel de satisfacción de los empleados. Y por último; pero no por ello es menos importante, la comunicación e implementación de planes de acción con la organización con el objetivo de atraer y retener los talentos.

