



Gestión de capital humano para pequeñas y medianas empresas

¿Por qué algunas empresas tercerizan sus procesos de Recursos Humanos?



Toda organización está compuesta por trabajadores y cada uno de ellos, no solo tiene la función que cumplir con sus tareas y obligaciones, sino también espera una contraprestación de la empresa de acuerdo a lo que define la legislación laboral y el contrato de trabajo que firmó de común acuerdo con su empleador. Estos acuerdos entre trabajador y empleador requieren de una gestión profesional de recursos humanos que asegure cumplimiento legal, cumplimiento contractual y también una serie de acciones cuya finalidad es incentivar el compromiso, la permanencia, el desempeño y el logro de objetivos de la organización.

Como estos objetivos son de la mayor relevancia para las organizaciones, es común que en las estructuras organizacionales exista un área, departamento o gerencia dedicada exclusivamente a la gestión de recursos humanos para atraer, retener y desarrollar a los trabajadores. Es muy frecuente que las organizaciones de menor tamaño no cuentan con este servicio, dejando esa responsabilidad directamente a los líderes de la organización, quienes cuentan con el apoyo de un contador o un administrativo que procesa y contabiliza las remuneraciones. Por el costo que tiene disponer de un equipo profesional de Recursos Humanos en organizaciones de baja dotación es complejo justificar las ventajas financieras de incurrir en ese gasto.

En base a la información estadística que PeopleOne ha levantado desde distintas organizaciones, disponemos de distintos ratios de eficiencia que reflejan la relación entre dotación de Recursos Humanos y la dotación global de la empresa en organizaciones que han generado algún nivel de eficiencia en estos procesos.

Para los servicios transaccionales, como lo son Administración de Personal y Remuneraciones, estos ratios se mueven entre 1/20 y 1/220, y para los servicios de Reclutamiento y Selección se mueven en el rango de 1/100 hasta 1/600. Los mejores índices de eficiencia lo alcanzan organizaciones con más de 10 mil trabajadores.

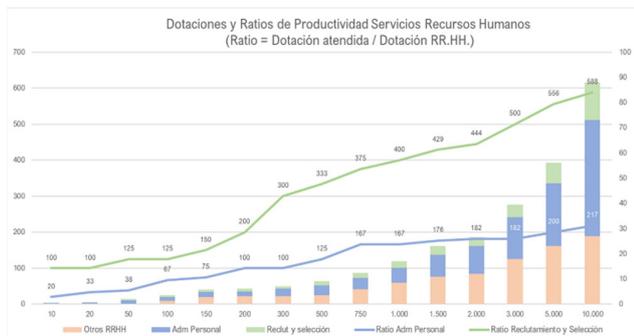
Las organizaciones con dotaciones menores a 500 trabajadores tienen las siguientes dificultades al momento de evaluar la creación o mantenimiento de un departamento de recursos humanos:

- o Alto nivel de gasto en personas y sistemas
- o Estructura de gasto fijo independiente de variaciones en la dotación de la empresa
- o Dificultad para disponer de profesionales capacitados, con experiencia y que, además del foco en el bienestar de las personas, movilicen acciones que mejoren resultados financieros.

Las organizaciones de todos los tamaños han tercerizado servicios de Recursos Humanos entre los que podemos destacar: reclutamiento y selección de ejecutivos o de fuerza de ventas, capacitación, servicios temporales, remuneraciones rol privado, parametrización y mantenimiento de sistemas, desarrollo campañas y piezas comunicacionales, estudios de compensaciones, administración de beneficios, representación y asesoría legal, estudios de clima laboral, evaluación de potencial, sistema de evaluación del desempeño, asistencia social a trabajadores.

Gracias al desarrollo de tecnologías de comunicación remota y sistemas de Recursos Humanos en modalidad cloud (SaaS) las empresas pequeñas y medianas pueden disponer de todos estos servicios a un costo adecuado a su dotación. También pueden disponer de un departamento externo de Recursos Humanos que provea todos los servicios que necesite la administración a un costo variable (pago por uso), con profesionales de probada trayectoria que, además del servicio transaccional, asesorarán el cliente en la toma de sus decisiones relativas a sus trabajadores.

Si quieres que te entreguemos más antecedentes de estos servicios y sus tarifas puedes escribirnos al WhatsApp +569 8920 8789 o a nuestro mail: contacto@peopleone.cl



Benchmark de productividad interna procesos de RRHH para dotaciones entre 10 y 10.000 trabajadores

