

# El coste de no hacer nada.

¡Es hora de digitalizar el departamento de RR. HH.!

Personio



# Índice

- 
- 01** Introducción >
  - 02** Por qué no hacer nada sale caro >
  - 03** Los 5 principales factores de coste de RR. HH. >
  - 04** Cómo optimizar con la digitalización de RR. HH. >
  - 05** Las ventajas de la transformación digital >
-

# Introducción

Imagina que vas conduciendo, oyes un ruido extraño procedente del capó, pero lo ignoras. A la semana siguiente, te vuelve a pasar lo mismo, pero sigues sin darle importancia. Y, finalmente, una semana después, el motor falla.

¿Qué ha pasado? Lo que empezó como una pequeña avería ahora se ha convertido en algo mucho peor (y más caro) porque no hiciste nada. Si no tomas medidas cuando surgen los problemas, debes saber que estos no suelen desaparecer solos. Lo más normal es que empeoren, y entonces solucionarlos resulta mucho más costoso.

Lo mismo ocurre en los negocios: tanto empresas como empresarios suelen aferrarse a su método de trabajo tradicional y posponen la adopción de cambios que, ciertamente, mejorarían los resultados. Un buen ejemplo de ello son las empresas que aplazan la digitalización para seguir trabajando con procesos manuales o incluso hojas de cálculo. Sin embargo, no hacer nada cuando la luz del testigo se enciende, por ejemplo, cuando tenemos un bajo nivel de compromiso, una alta tasa de rotación o un reclutamiento lento, puede generar enormes costes para la empresa.

Si el departamento de RR. HH. dedica demasiado tiempo a las tareas administrativas, no puede centrarse en desarrollar el talento y aportar estrategias que contribuyan al éxito de la empresa. Esto no solo le cuesta tiempo y dinero a la empresa, sino que también crea un coste de oportunidad significativo.

En este documento técnico, analizaremos los costes y las consecuencias de la inacción con el fin de ayudarte a impulsar la transformación digital del departamento de RR. HH. de tu compañía.

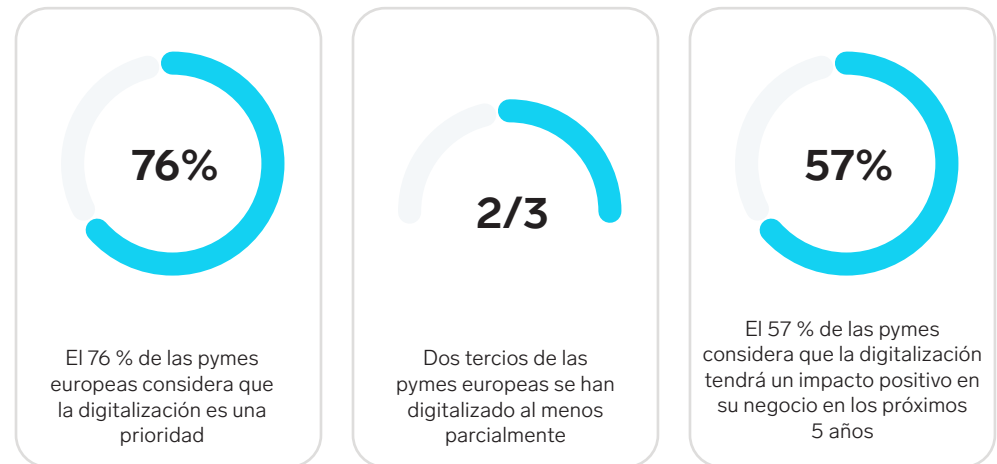
# Por qué no hacer nada sale caro

Un **estudio de Bain** ha puesto de manifiesto que los procesos digitales aumentan hasta en un 30 % la eficacia del departamento de RR. HH. Basta con echar un vistazo a la situación actual de este departamento para comprobar que es muy necesario. Según un **estudio de Bitkom Research y Personio**, el personal de RR. HH. dedica el 42 % de su tiempo a tareas administrativas.

Es decir, 3,4 horas al día que podrían dedicar a iniciativas estratégicas como mejorar el grado de compromiso de los empleados. ¿Y esto por qué es importante? Muy sencillo: los empleados comprometidos están más motivados y son más productivos, lo que se traduce en mayores ingresos para la empresa.

Los empleados son quienes impulsan el crecimiento empresarial y, por tanto, representan una ventaja competitiva esencial. Según el **estudio de Bain**, la digitalización de los RR. HH. aumenta el nivel de satisfacción de los empleados y hace que la empresa resulte más atractiva. Pese a esto, solo **cuatro de cada diez** gerentes de RR. HH. confirman que sus empresas se encuentran en una fase de digitalización avanzada.

Según muestra la **Encuesta Europea PYME 2019**, las PYMES comprenden la importancia de la transformación digital:



**Una buena transformación digital genera valor competitivo y empezar por el departamento de RR. HH. prepara a la empresa para la adopción de nuevas formas de trabajo.**

¿Qué ocurre si la empresa tarda en digitalizar sus procesos e información? Que cada vez le resultará más difícil estar a la altura, porque las expectativas del mercado y de los empleados seguirán en aumento. Y las empresas que no puedan responder a las nuevas necesidades del mercado se quedarán atrás.

## **Los 5 principales factores de coste de RR. HH.**

Los costes de aplazar la digitalización son subyacentes y por lo tanto, mayores de lo que parecen. Y muchas empresas no son conscientes del dinero que están desperdiciando.

Hemos identificado los cinco principales factores de coste de RR. HH. y, a continuación, te mostraremos con ejemplos concretos cuánto dinero puedes estar perdiendo por no tomar medidas al respecto.



## Toma de decisiones lenta o errónea

### Definición

Un problema típico del proceso de reclutamiento o de gestión de personal: no se ha calculado correctamente el número de empleados necesarios para completar un proyecto importante o el tiempo que llevará cubrir una vacante y te encuentras sin los recursos necesarios para lograr tus objetivos empresariales.

¿Cómo es posible? Porque tomaste la decisión fiándote de tu instinto y no de datos precisos. Disponer de información fiable es esencial para asegurar una buena gestión del personal.

### Ejemplo

Tu empresa recibe un pedido grande con un plazo de entrega de dos meses. Lamentablemente el equipo de desarrollo comercial no sabe que varios empleados de producción no estarán disponibles durante ese período. Como resultado no cumple con el plazo y pierde el negocio.



## No se cumplen los requisitos de protección de datos

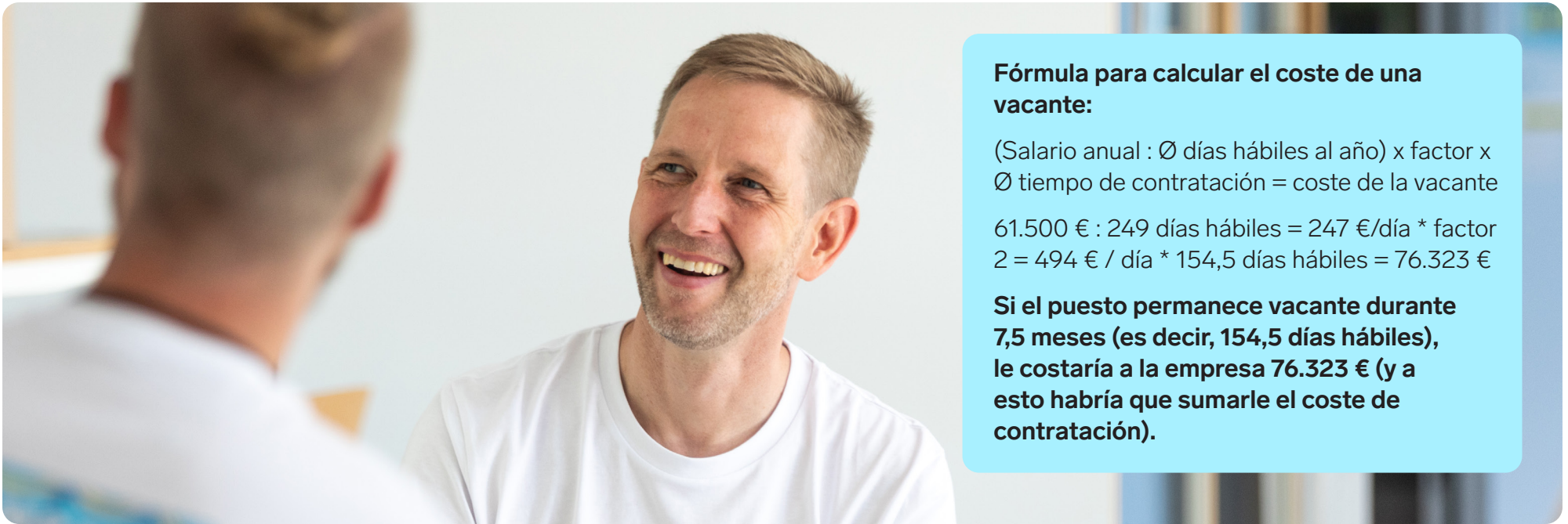
### Definición

Los equipos de RR. HH. manejan datos sensibles y confidenciales de los candidatos y empleados que deben gestionar debidamente. De lo contrario, no solo te arriesgas a que baje tu productividad, aumente la tasa de rotación y a dar una mala imagen: la violación de la protección de datos te puede llegar a costar hasta **20 millones de euros o el 4 % de la facturación de la empresa.**

### Ejemplo

Descartas a un candidato y, pasados dos meses, eliminas todos sus datos y documentos. Sin embargo, olvidas que sus datos siguen almacenados en el disco duro de uno de los empleados implicados en el proceso. Esto ya supone una violación de la normativa de protección de datos y, por consiguiente, el daño ya está hecho.

Según **IT Governance**: “A finales de 2019, las autoridades supervisoras europeas habían emitido, o anunciado su intención de emitir, al menos 133 multas administrativas por un total aproximado de 400 millones de euros (337 millones de libras esterlinas)”, incluidos los casos de **Marriott Internacional** y **British Airways**.



### Fórmula para calcular el coste de una vacante:

(Salario anual : Ø días hábiles al año) x factor x Ø tiempo de contratación = coste de la vacante

61.500 € : 249 días hábiles = 247 €/día \* factor 2 = 494 € / día \* 154,5 días hábiles = 76.323 €

**Si el puesto permanece vacante durante 7,5 meses (es decir, 154,5 días hábiles), le costaría a la empresa 76.323 € (y a esto habría que sumarle el coste de contratación).**

## Se tarda demasiado en cubrir una vacante

### Definición

“Una vacante sin cubrir no cuesta dinero”. Esto es lo que piensan muchos reclutadores y consejeros delegados. Aunque pueda parecer algo lógico, no es cierto. Los puestos vacantes llevan asociados muchos tipos de costes.

Por un lado, tendrás que invertir más en iniciativas de reclutamiento y employer branding, lo que incrementa el coste por contratación. Además, el coste de oportunidad por vacante será también mayor. Esto se refiere a todos los costes que implica no cubrir una vacante, por ejemplo, la pérdida de productividad y de ingresos.

### Ejemplo en el caso de un ingeniero de datos

El proveedor de servicios de personal **Perspectivas** presenta un cálculo a partir de un estudio de la Universidad de Harvard en el que asume lo siguiente: dependiendo del puesto, cada empleado contribuye a la facturación de la empresa en un factor de uno a tres. Cada empresa especifica el factor para el puesto respectivo.

Supongamos que un ingeniero de datos gana 61.500 euros al año. En este ejemplo, se le asigna un factor de dos. El tiempo de reclutamiento para ingenieros de datos **es de aproximadamente 154,5 días** y el número de días hábiles de 249 (esto depende de tu ubicación y de los festivos nacionales)





# Alta tasa de rotación

## Definición

La marcha de un empleado supone un coste total para la empresa que va desde decenas de miles de euros hasta 1,5 o 2 veces su salario anual, según afirma **Josh Bersin** de Deloitte. Un **estudio sobre la rotación de personal llevado a cabo por esta compañía** pone de manifiesto que las razones más comunes por las que un empleado se va de una empresa son el descontento con los jefes, un salario demasiado bajo y la imposibilidad de ascender.

En todas estas áreas una función estratégica de RR. HH. podría mejorar los resultados para toda la empresa. Sin embargo, en muchas de ellas las iniciativas de retención y desarrollo de los empleados se retrasan debido a las limitaciones de capacidad o porque no se han detectado a tiempo problemas como, por ejemplo, el aumento de bajas frecuentes e injustificadas.

## Ejemplo

Si nos basamos en el cálculo de Josh Bersin, un gerente de marketing con un salario anual de 60.000 € te costará al menos 90.000 € si se va de la empresa. Ahora hagamos el cálculo para todo un año. Si al año se van de la empresa 12 empleados, esta cifra puede llegar hasta el medio millón de euros.

HR Digest ofrece un cálculo alternativo más detallado en su artículo "**Cost of Employee Turnover vs. Retention Proposition**" (El coste que supone la rotación del personal frente a la elaboración de una propuesta de retención).

### ¡Ajá!

Los servicios de RR. HH. centrados en los empleados y los procesos de RR. HH. optimizados garantizan una experiencia de empleado positiva. Esto los convierte en factores clave para la retención y motivación de los trabajadores".

**Fuente: Estudio de Deloitte de 2019 sobre la rotación de personal.**



# Menor productividad de los empleados

## Definición

Problemas como una incorporación deficiente o la falta de liderazgo impiden que los empleados alcancen su máximo potencial. Esto hace que se desmotiven o desvinculen de la empresa, lo que a su vez perjudica su productividad y rendimiento general.

## Ejemplo

Los empleados que se desentenden de su trabajo hasta tal punto que mentalmente parecen haber dimitido de su puesto pueden incluso llegar a suponer un coste mayor que los que se marchan de la empresa. Según un **estudio de Gallup**, un empleado no comprometido puede tener un coste económico total de entre 450.000 y 550.000 millones de dólares al año solo en Estados Unidos.

Un empleado del departamento de ventas puede generar 150.000 € al año pero, si está desmotivado y desmoralizado, trabajará al **66 % de su capacidad** y, en consecuencia, solo generará ingresos por valor de 99.000 al año, con lo que costaría 51.000 € a la empresa.

# Cómo optimizar con la digitalización de RR. HH.

**“Si digitalizas un proceso deficiente, solo obtendrás un proceso digital deficiente”, afirma Thorsten Dirks, ex Consejero Delegado de Telefónica Alemania.**

Es imposible resumir mejor en qué consiste la transformación digital. No se trata únicamente de digitalizar los procesos ya existentes, sino de optimizarlos al tiempo que se mejora la productividad y la colaboración dentro del conjunto de la empresa.

Digitalizar todos los procesos corporativos a la vez puede resultar abrumador para las partes implicadas. Al empezar por el departamento de RR. HH., sentamos las bases para lograr la excelencia en todo lo relacionado con la gestión del personal para que el equipo de RR. HH. pueda centrarse en lo que más importa: las personas.

A continuación, te explicamos cómo la digitalización de RR. HH. te puede ayudar a minimizar los costes de cada uno de estos factores.

## **¡Ajá!**

La transformación digital no se limita a la incorporación de las tecnologías digitales. Hay otros aspectos, como la cultura corporativa, que también se deben tener en cuenta para una transformación exitosa.

# Cómo optimizar con la digitalización de RR. HH.

## Factor de Coste #1

### Toma de decisiones lenta o errónea

- El trabajo digital permite una mejor recopilación y análisis de datos. El principal beneficio en este caso es que las decisiones de inversión en capital humano se toman sobre la base de datos fiables.
- Con las herramientas de comunicación y colaboración adecuadas puedes tomar decisiones más rápido, consiguiendo que la empresa sea más receptiva ante nuevas oportunidades.

## Factor de Coste #2

### No se cumplen los requisitos de protección de datos

- Con la solución adecuada, puedes recopilar, procesar y guardar los datos personales con total seguridad y eliminarlos una vez pasado el período de tiempo reglamentario.
- Además, de esta forma cumplirás con la obligación de proporcionar información a los empleados, ya que podrán acceder a sus expedientes digitales en cualquier momento.

## Factor de Coste #3

### Se tarda demasiado en cubrir una vacante

- Los procesos digitales te permiten ser más rápido y eficaz a la hora de contratar. Por ejemplo, los datos pueden ayudarte a identificar los mejores canales de reclutamiento para tu empresa y hacer un mejor uso de ellos.
- Las herramientas digitales mejoran la eficacia de tus canales de comunicación interna y agilizan la toma de decisiones sobre los candidatos.

# Cómo optimizar con la digitalización de RR. HH.

## Guía para la transformación digital de los RR. HH.

Puede que al principio la transformación digital del departamento de RR. HH. te parezca una tarea descomunal, pero ¡no te preocupes! En Personio ya hemos ayudado a más de 2000 clientes a digitalizar sus RR. HH. y hemos querido compartir nuestra experiencia en esta guía. [Descarga nuestra guía aquí.](#)

## Factor de Coste #4

### Alta tasa de rotación

- Hay muchas tareas repetitivas que se pueden automatizar para reducir la carga de trabajo de RR. HH. De esta forma, el departamento se puede concentrar en iniciativas de retención, tales como políticas de desarrollo del personal, la cultura corporativa y el employer branding.
- **Un estudio de Bain** demuestra que los procesos digitales pueden aumentar la eficiencia de RR. HH. entre un 20 % y un 30 %, de forma que el departamento tendría más tiempo para dedicarse a iniciativas estratégicas que contribuyan a impulsar el negocio.

¡Ajá!

**Los costes de personal son generalmente la partida de costes más grande de una empresa (hasta un 80%) y esto debe tenerse en cuenta. Las empresas que invierten en RR. HH. sacan el máximo partido de este coste. Sin embargo, los estudios demuestran que el 50 % de las empresas del mundo tienen dificultades para retener a sus empleados.**

## Factor de Coste #5

### Menor productividad de los empleados

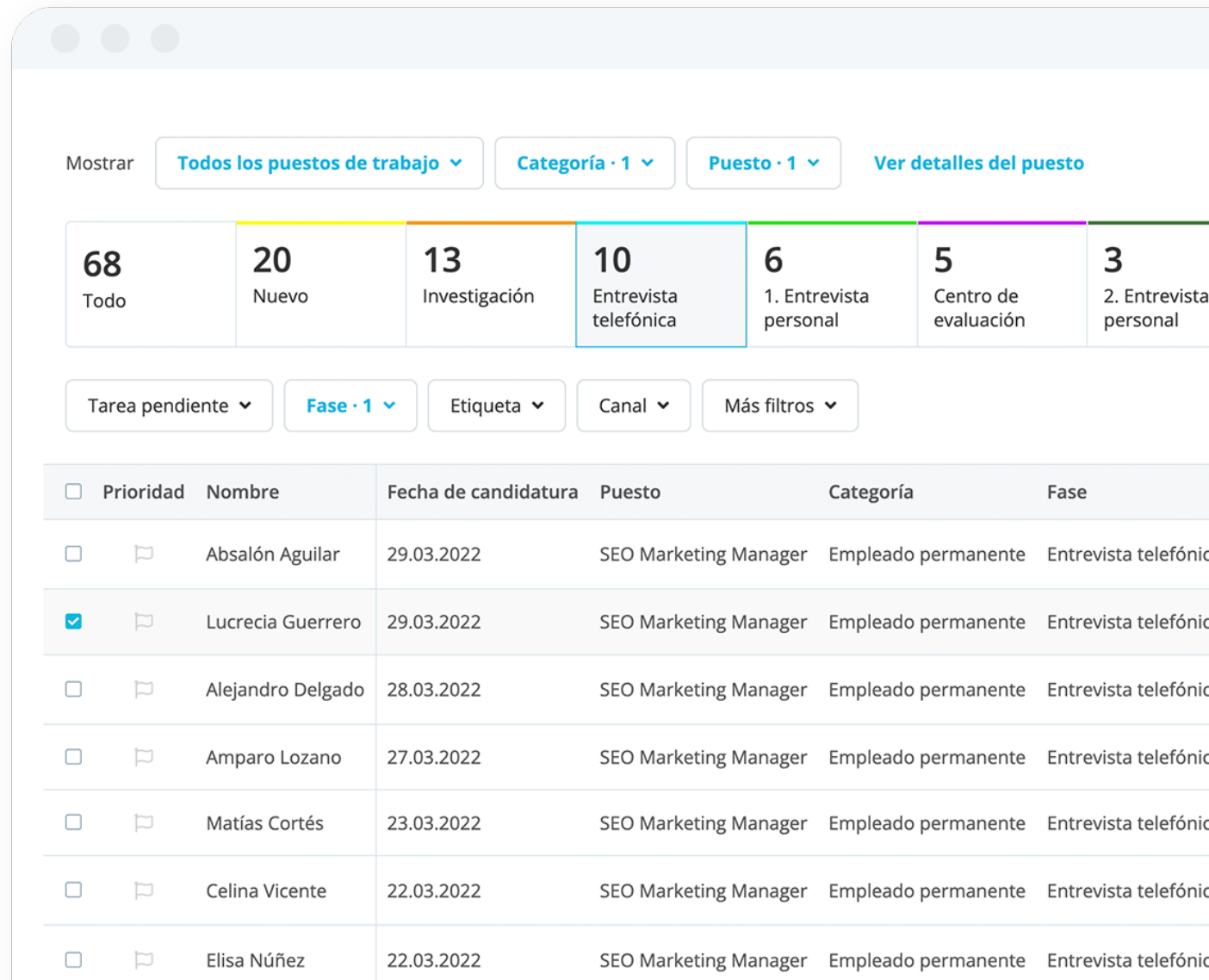
- Los procesos digitales favorecen la colaboración porque facilitan la comunicación gracias a la automatización y a los flujos de trabajo. Además, la gestión de tareas propias de RR. HH., como las solicitudes de vacaciones, se pueden completar con solo unos clics, lo que hace que los empleados sean más productivos.
- Se puede evitar el “síndrome del trabajador quemado” porque los datos y los análisis permiten una mejor gestión del personal y detectar problemas como el absentismo.

# Las ventajas de la transformación digital

¿Cómo puedes convencer a tus compañeros de la necesidad de transformar los RR. HH.? Lo principal aquí es ser preciso, aportar cifras y basar tus argumentos en ejemplos concretos. Explica cómo la transformación del departamento de RR. HH. puede ayudar a la empresa a alcanzar sus objetivos.

Hemos reunido a continuación algunos ejemplos que se basan en los factores de coste descritos anteriormente.

Personio



Mostrar **Todos los puestos de trabajo** **Categoría · 1** **Puesto · 1** [Ver detalles del puesto](#)

<b>68</b> Todo	<b>20</b> Nuevo	<b>13</b> Investigación	<b>10</b> Entrevista telefónica	<b>6</b> 1. Entrevista personal	<b>5</b> Centro de evaluación	<b>3</b> 2. Entrevista personal
-------------------	--------------------	----------------------------	------------------------------------	------------------------------------	----------------------------------	------------------------------------

Tarea pendiente **Fase · 1** Etiqueta Canal Más filtros

<input type="checkbox"/>	Prioridad	Nombre	Fecha de candidatura	Puesto	Categoría	Fase
<input type="checkbox"/>	🚩	Absalón Aguilar	29.03.2022	SEO Marketing Manager	Empleado permanente	Entrevista telefónica
<input checked="" type="checkbox"/>	🚩	Lucrecia Guerrero	29.03.2022	SEO Marketing Manager	Empleado permanente	Entrevista telefónica
<input type="checkbox"/>	🚩	Alejandro Delgado	28.03.2022	SEO Marketing Manager	Empleado permanente	Entrevista telefónica
<input type="checkbox"/>	🚩	Amparo Lozano	27.03.2022	SEO Marketing Manager	Empleado permanente	Entrevista telefónica
<input type="checkbox"/>	🚩	Matías Cortés	23.03.2022	SEO Marketing Manager	Empleado permanente	Entrevista telefónica
<input type="checkbox"/>	🚩	Celina Vicente	22.03.2022	SEO Marketing Manager	Empleado permanente	Entrevista telefónica
<input type="checkbox"/>	🚩	Elisa Núñez	22.03.2022	SEO Marketing Manager	Empleado permanente	Entrevista telefónica

Personio