



PRESSMASTER

La formación en materia de igualdad se ha convertido en una cuestión fundamental para las compañías que demandan talleres y actividades para concienciar a la plantilla.

## QUÉ NECESITAN LAS PYMES

Para definir los servicios que más externalizan las empresas en materia de RRHH es preciso hacer una distinción según su tamaño. Al tiempo que la gran empresa evoluciona hacia políticas de empleo más vanguardistas y con mayores beneficios sociales apoyándose en socios especializados, la mediana y pequeña acude a la consultoría con un objetivo de asesoría integral y acompañamiento continuo. En muchas ocasiones este tipo de empresas no cuenta con una estructura demasiado definida y su departamento de recursos humanos se dedica casi por completo a aquellas tareas de tipo administrativo que las empresas grandes han preferido externalizar en los últimos años. El socio director de People Matters, Alfonso Jiménez, explica que las medianas, sobre todo, solicitan servicios básicos: "Planes directores de RRHH, la organización del área o procesos de formación, selección y retribución, e incluso que les apoyemos en la definición de la cultura de la empresa", comenta. A lo que añade que en muchos casos, estas empresas aún tienen que poner "unos cimientos antes de pasar a ocuparse de la flexibilidad laboral o la conciliación".

# Ayuda externa para potenciar la conciliación y diversidad internas

La retención del talento es la prioridad estratégica de los departamentos de RRHH de las grandes compañías, que optan por externalizar su actividad administrativa y las temáticas formativas más especializadas. **Por Beatriz Treceño**

## SERVICIOS MÁS DEMANDADOS

**P**oco o nada queda de aquellos departamentos de recursos humanos que, en su siglo, estaban esencialmente enfocados a tareas administrativas como las contrataciones, la gestión de nóminas o las vacaciones de los empleados. Su actividad, incluso su denominación, ha evolucionado hasta lo que hoy conocemos ya como departamentos de talento humano. Pese a la elevada tasa de desempleo, la escasez de talento, sobre todo en el ámbito digital, ha llevado a la convicción de que los departamentos de RRHH deben ocuparse de atraer, desarrollar y gestionar lo correctamente para, una vez encontrado, retenerlo.

Esta tarea estratégica y adicional ha movido a las grandes empresas a externalizar aquellas actividades iniciales que, aunque fundamentales para el desempeño de la compañía, cuentan hoy con un menor valor añadido, lo que permite a los RRHH centrarse plenamente en el gran objetivo del talento. "La tendencia es que internamente se desempeñen únicamente dos de los cuatro roles correspondientes a este departamento: el diseño e implantación de políticas competitivas que favorezcan el talento y el de personas directamente ligadas al negocio que se encarguen de implantarlas en la estrategia general de la compañía", comenta Alfonso Jiménez, socio director de People

Matters, aludiendo al modelo de los roles de uno de los especialistas más reconocidos en recursos humanos, Dave Ulrich, y por el que, según Jiménez, la tendencia es que las compañías externalicen todas las actividades administrativas, "porque consumen mucho tiempo y no forman parte de su core business".

De hecho, cada vez es más frecuente que las empresas, sobre todo multinacionales, encarguen a consultoras de recursos humanos tareas tan variadas como la compensación y beneficios, la gestión administrativa de la formación -cuestiones como los trámites y expedientes-, la gestión de flotas de vehículos e incluso el servicio de selección de personal completo, en caso de la apertura de una nueva sede en otra ubicación.

A la falta de tiempo se suma la necesidad de encontrar un socio especializado para adaptarse rápida y eficientemente a las nuevas realidades sociales y culturales y, con ello, favorecer el objetivo de la conciliación, tan extendido y valorado en los últimos años. "Si antes las empresas se preocupaban de los empleados como profesionales, ahora también lo hacen como personas. Las compañías se han dado cuenta de que el bienestar es una inversión rentable y buscan ampliarlo que la ley establece, aumentando, por ejemplo, los permisos de maternidad, la flexibilidad horaria o las posibilidades de teletrabajo", comenta Con-

La gestión de nóminas y vacaciones de los empleados son dos de las funciones más externalizadas

Las compañías buscan adaptarse eficaz y rápidamente a las nuevas realidades culturales y sociales

Para afrontar el desafío generacional, las grandes empresas suelen recurrir a la consultoría

cepción Sánchez, socia directora de EasyJite. Esta consultora trabaja con los departamentos de RRHH de firmas como Vodafone, Naturgy, Repsol o BP, a los que proporciona un servicio de conciliación patentado y del que se beneficiarían todos los empleados de las compañías, sin distinción jerárquica. El banco de tiempo facilita la conciliación en tanto que mientras el empleado se encuentra en su puesto de trabajo, otras personas se hacen cargo de sus tareas personales pendientes. "Desde el arreglo de la cremallera de un pantalón, la lista de la compra o un disfraz para la función de Navidad del colegio, hasta un regalo", comenta Sánchez. El empleado corre con el gasto de la tarea, es decir, los cinco euros de la cremallera o los 20 euros del disfraz. Y es su empresa la que se encarga del coste del servicio de gestión y transporte.

La diversidad es otra de las cuestiones que más ocupan y preocupan a las grandes compañías, razón por la que contratan formación en esta materia a consultores especializados en diversidad cultural, de género, LGTBI, discapacidad... Estos socios les proporcionan herramientas y actividades formativas, sobre todo, para medios y altos cargos que luego transmiten a sus equipos, contagiando a toda la organización de la filosofía y, finalmente, convirtiendo la diversidad en parte de la cultura de la empresa. "Uno de los talleres más demandados es el de ses-

gos inconscientes. Hacemos grupos de 15 a 20 personas en los que formamos sobre la importancia de la diversidad, y la realidad es que la mayoría de los profesionales no es consciente de las actitudes discriminatorias del día a día hasta que llega al aula", explica Vicente Marcos, director general de Intrama, consultora de RRHH especializada en diversidad. Aunque la diversidad de género es la que tradicionalmente más se ha trabajado en las empresas, hoy se busca no sólo la integración de la mujer, sino su liderazgo. ManpowerGroup cuenta con una guía práctica para acelerar la incorporación de más mujeres a puestos directivos, en la que se anima a contratar "personas que valoren a personas" y ser explícito sobre cuándo y dónde incorporar la presencia femenina.

La formación sobre el cambio generacional y sobre cómo gestionarlo correctamente es otro de los servicios que más reclaman las empresas, conscientes de que en unos años las nuevas generaciones supondrán el 75% de la plantilla y deberán convivir con el 25% restante, con formas distintas de trabajar y comprometerse. "La digitalización ha aumentado la demanda de consultoría en cuanto a reubicación de personas, para recolocarlos en tareas que ahora tienen mayor valor para la compañía", comenta Luis Miguel Jiménez, subdirector comercial de Adecco Outsourcing.