

INFORME

Claves para externalizar el departamento de RR.HH

Sin perder el control de su negocio



Top index

01

Introducción

02

¿Qué es el outsourcing o externalización del departamento de Recursos Humanos?

03

El proceso de valoración. Factores a tener en cuenta

04

El proceso de outsourcing

05

Errores más comunes en HRO

06

Soluciones de gestión de Recursos Humanos. Comparativa

07

HRO 360° | Servicio de externalización completa del departamento de RR.HH

08

Sobre AdelantTa

Para quién es este documento

Este documento tiene por objetivo facilitarle una perspectiva sobre cómo optimizar y mejorar la gestión de personas de su empresa sin perder el control.

Será de utilidad para usted si:

- **Las tareas de gestión de personal absorben demasiado tiempo y recursos.**
- **Quiere mejorar la gestión de personas en su organización, pero no cuenta con personal para ello.**
- **Ya cuenta con profesionales de Recursos Humanos, pero necesita focalizarse en proyectos estratégicos y reducir la carga de tareas con poco impacto en el desarrollo del negocio.**

En definitiva, este informe le ayudará a tener una visión sobre cómo ganar en competitividad, ahorrar costes y aumentar el ROI del departamento, y a mejorar la eficiencia en los procesos sin perder el control de su gestión de empleados.



Introducción

La mejora constante y la optimización de costes y recursos es una de las principales preocupaciones para las empresas en el contexto de continuar creciendo en un entorno cada vez más competitivo. Por el papel tan relevante que tienen las personas en esto, la gestión de los recursos humanos suele ser uno de los factores en los que se pone más atención para ganar en eficiencia.

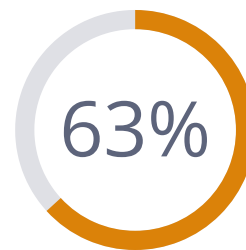
Desde el 2020, existe una preocupación generalizada en las organizaciones por mejorar en eficiencia y productividad en cuanto a la gestión de sus recursos humanos.

Un ejemplo de ello son las **prioridades en cuanto a la gestión**, según se desprende del último estudio de Asociación Española de Dirección y Desarrollo de Personas (AEDIPE), y en el que se manifiesta que un **63% de las medianas y grandes empresas** identifican como prioridades el liderazgo y la gestión de equipos o la digitalización, y centran su estrategia del medio plazo en la gestión del talento.

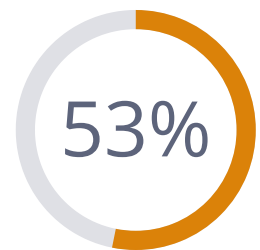
Por su parte, las **PYMES se focalizan en la productividad de los modelos de negocio**, y un 53% de las mismas pone el foco en este aspecto, debiendo reorientar sus objetivos hacia una gestión de su estrategia fundamentada en sus equipos.

Además, un estudio reciente de la Asociación Española de Empresas de Consultoría (AEC), en el que analizan

la evolución del sector, apunta que el porcentaje de **servicios de outsourcing contratados por las empresas ha experimentado un crecimiento anual del 6,2% en la última década**, representando la externalización completa del departamento de recursos humanos más del 18% del total de servicios de consultoría.



Gestión del talento como estrategia a medio plazo
Medianas y grandes empresas



Prioridad en la productividad de los modelos de negocio
PYMES

+6,2% **Crecimiento de los servicios de outsourcing**
en los últimos 10 años

En este contexto, la externalización del departamento de Recursos Humanos está en alza, posicionándose como una solución idónea para superar estos desafíos y optimizar el funcionamiento interno de la organización sin perder el control por parte de la empresa.

Impacto del outsourcing de Recursos Humanos

La gestión de recursos humanos representa ciertos desafíos para las empresas, especialmente para aquellas compañías con limitación de recursos económicos. Entre los principales destacan:



Costes elevados



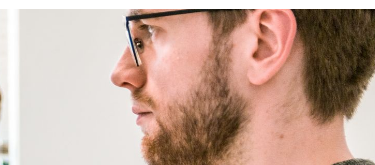
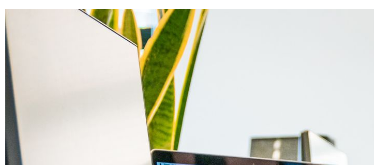
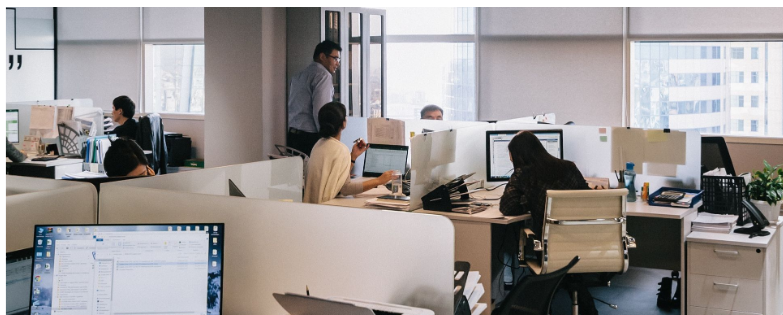
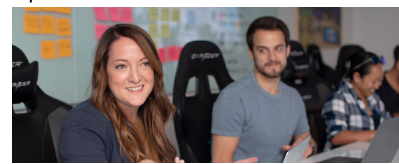
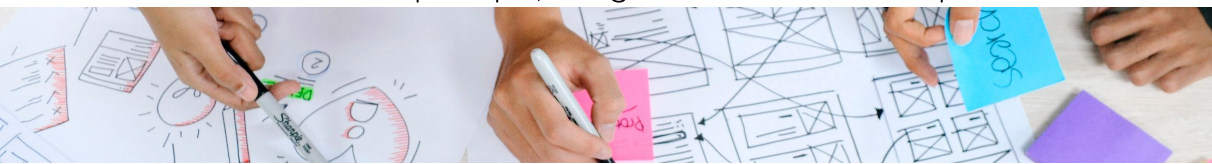
Falta de personal especializado



Pérdida de foco en las cuestiones estratégicas del negocio

El outsourcing de recursos humanos, por tanto, tiene especial impacto para aquellas organizaciones que:

- Necesiten implementar estrategias o políticas de gestión de personal para la **mejora del ambiente laboral y la productividad**, especialmente en PYMES con poca expertise en este área.
- Necesiten llevar su gestión de recursos humanos al siguiente nivel, aplicando políticas (selección, formación, retribuciones, promoción, igualdad, incentivos, desempeño, etc.) que **mejoren la retención del talento sin comprometer otros aspectos**.
- Empresas de mayor tamaño que necesiten **focalizar el esfuerzo de su personal de recursos humanos en los proyectos estratégicos**, centrándose de este modo en la actividad principal, delegando funciones más operativas dentro del departamento.



¿Qué es el outsourcing o externalización de recursos humanos?

El outsourcing o externalización consiste en aligerar la estructura de una organización mediante la cesión a terceros de ciertas funciones. En definitiva, se trata de externalizar tareas adyacentes al core business, delegándolas en asesores externos o en otras compañías.

Externalizar el Departamento de Recursos Humanos no es sólo contratar la gestión de las nóminas o la selección de personal a una empresa. Se trata de delegar en expertos externos a la organización funciones, estrategias, tácticas u operativas del Departamento.

Tradicionalmente la gestión del personal de una empresa se realizaba por un departamento interno a la organización. En el caso de dejar en manos de profesionales especializados algunos aspectos de la gestión de los recursos humanos, las labores subcontratadas más habitualmente eran la administración de las nóminas, la selección de personal y algunos cursos de formación.

Se estima que **el 40% de las empresas españolas ha externalizado algún área de la organización**, siendo las más externalizadas el departamento de Recursos Humanos y Contabilidad. Otros estudios recientes confirman esta tendencia creciente en España,

con un **incremento del 5,6%** y un valor de estos servicios de outsourcing que alcanzan los 6,8 millones de euros.



De las empresas españolas tiene externalizada algún área del departamento de RR.HH

6,8 millones
valor de los servicios de outsourcing en España.

Cada vez son más las funciones que se subcontratan,

dejando la estrategia de personal en manos del director general y contratando externamente cuestiones como: política retributiva, planificación de recursos, salida de profesionales, protocolos de actuación familiar, evaluación de trabajadores, negociación de conflictos, recolocación de la fuerza de trabajo, planes de igualdad, auditorías retributivas, protocolos legales, etc.

Por tanto, la externalización de tareas responde a maniobras estratégicas o sólo tácticas, como el ahorro de costes, la operatividad o la agilidad, dejando en manos de expertos los aspectos transaccionales de la gestión organizativa para poder centrarse de este modo en su actividad principal o core-business.

Factores importantes en la valoración de la externalización del departamento de Recursos Humanos

01

Costes

Es fundamental realizar un análisis comparativo que permita determinar si los beneficios potenciales de la externalización superan los gastos adicionales.

02

Control y confidencialidad

Se deben evaluar cuidadosamente los aspectos relacionados con mantener la capacidad de la información sensible y asegurarla a través del correspondiente DNA.

03

Ajuste cultural

Cada empresa tiene su propia cultura y valores únicos. Requerirá por parte de la empresa proveedora un estudio exhaustivo de la organización y un tiempo de transición en el que es habitual una interacción muy frecuente.

04

Experiencia y conocimiento del proveedor externo

Es esencial investigar y evaluar la reputación y el historial del proveedor, para asegurar que cuente con la experiencia necesaria para abordar los desafíos y oportunidades únicos que enfrenta la organización.

05

Comunicación y colaboración

Una de las preocupaciones más habituales entre la dirección de una empresa reside en cómo se manejará la comunicación con el proveedor externo y si habrá una conexión sólida y una comprensión clara de los objetivos y necesidades de la empresa. Establecer una estructura de comunicación clara y frecuente desde el principio es esencial para abordar estas preocupaciones.

El proceso de externalización del departamento de Recursos Humanos

Como cualquier proceso de externalización de servicios, el outsourcing del departamento de Recursos Humanos requiere de una **valoración en profundidad de la situación interna y un análisis pormenorizado del coste-beneficio que se puede obtener.**

No se trata de una decisión que se tome a la ligera, puesto que se trata de un servicio que se contrata para un periodo largo de tiempo.

Con carácter general, a la hora de evaluar e implementar un servicio de outsourcing se recomienda seguir una serie de pasos para que su adecuación a las necesidades de la empresa que lo contrata sea la adecuada.

Principales ventajas de la externalización



Reducción de costes y
optimización de
recursos



Acceso a expertise y
conocimientos
especializados



Enfoque en el núcleo
del negocio y el
crecimiento



Flujo de trabajo en outsourcing



Control de KPIs y mejora continua



Implementación del modelo



Auditoría de procesos de RR.HH



**Evaluación de las necesidades de
externalización**

Errores y recomendaciones en el proceso de outsourcing de RR.HH

01

Falta de comunicación efectiva

Es importante **establecer un sistema de comunicación claro y regular entre la empresa y el proveedor**. La falta de comunicación puede llevar a malentendidos, retrasos en la toma de decisiones y una falta de alineación en los objetivos.

02

Selección inadecuada del proveedor

Es importante investigar y evaluar cuidadosamente a los proveedores potenciales, **considerando su experiencia, reputación, capacidad de respuesta y capacidad para adaptarse a las necesidades específicas de la empresa**.

03

Falta de control y supervisión

No monitorizar adecuadamente puede llevar a problemas como el incumplimiento de políticas internas, falta de seguimiento de los indicadores clave de desempeño y una falta de alineación con la cultura organizacional.

04

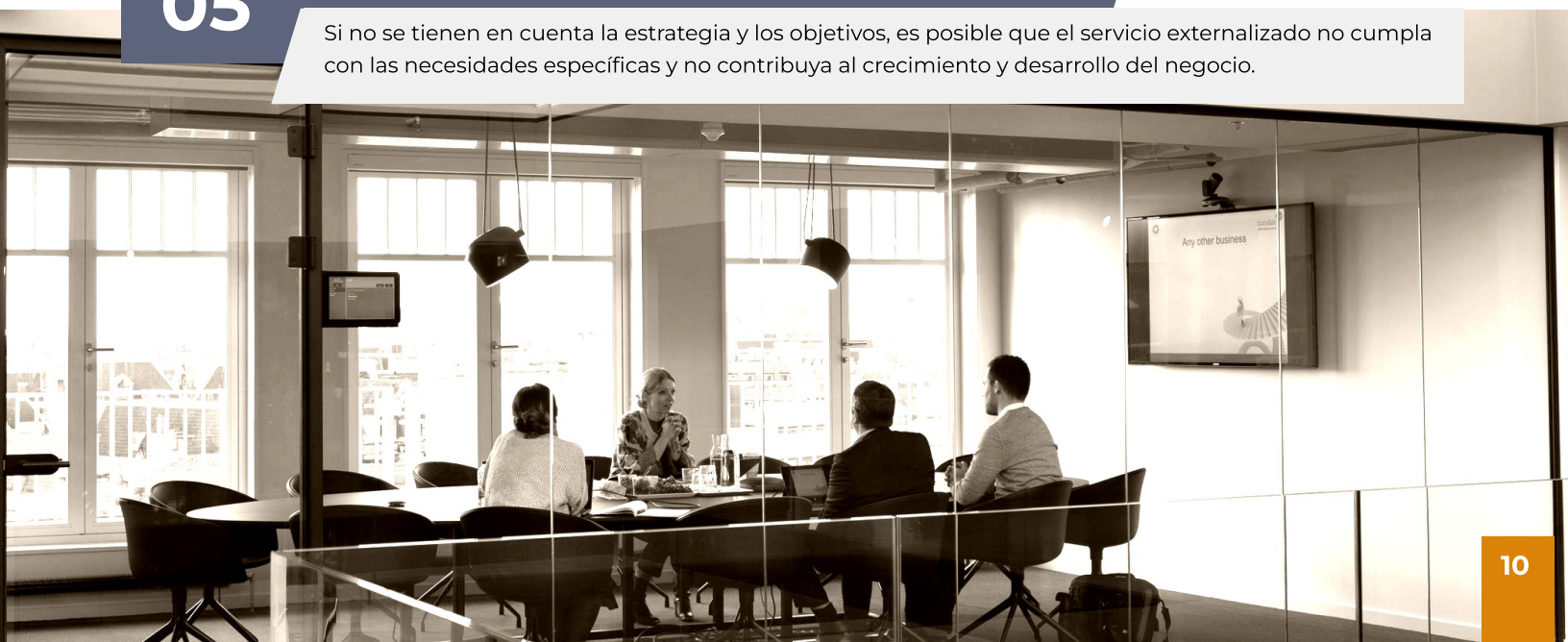
Pérdida de conocimiento interno

Es importante **establecer mecanismos para capturar y transferir el conocimiento interno relevante al proveedor de externalización**.

05

Falta de alineación estratégica

Si no se tienen en cuenta la estrategia y los objetivos, es posible que el servicio externalizado no cumpla con las necesidades específicas y no contribuya al crecimiento y desarrollo del negocio.



¿Qué soluciones de gestión de Recursos Humanos existen en el mercado?

Comparativa

Aspectos analizados	Software de gestión de RR.HH	Externalización de áreas concretas	Servicios de asesoría laboral	Externalización completa
Experiencia especializada	✗	✓	✓	✓
Reducción de costes	Parcialmente	Parcialmente	Parcialmente	✓
Ahorro de tiempo	✓	✓	✓	✓
Responsabilidad legal	Parcialmente	Parcialmente	✓	✓
Control interno	✓	✓	✓	✓
Adaptabilidad y personalización	✓	✓	✓	✓
Gestión integral del departamento de RR.HH	✓	✗	✗	✓
Expertise en legislación laboral	✗	✓	✓	✓
Enfoque estratégico de RR.HH	✗	✓	✗	✓
Capacidad de escalabilidad	✓	Parcialmente	Parcialmente	✓
Mantenimiento y actualización del sistema	✓	✓	✓	✓
Responsabilidad operativa	✓	Parcialmente	Parcialmente	✓

HRO 360°: externalización completa del departamento de Recursos Humanos

Con este servicio nos convertiremos en su departamento de recursos humanos, gestionando de forma integral todas las tareas críticas en este campo.

Estudiamos a fondo las características de su empresa y su sector para adaptar completamente nuestro método de trabajo a sus necesidades, lo que le permite contar con una gestión completa de las áreas laboral, legal, formación y desarrollo, selección y procesos clave de gestión de personas, aligerando su estructura y reduciendo costes entre un 15 y un 25%.

Contamos con herramientas de gestión automatizada de los procesos administrativos de recursos humanos con información disponible para su consulta en tiempo real. Emitimos informes con información actualizada que permitirán conocer en todo momento el grado de cumplimiento de los objetivos marcados, permitiendo tomar decisiones estratégicas basadas en datos sin perder el control por parte de nuestros clientes.

1

**Aumento de la
competitividad
asociada al personal**

**2**

**Ahorro de costes del
departamento**

**3**

**Mejora de la eficacia en
los procesos**



AdelantTa está formada por un equipo de profesionales con más de 20 años de experiencia en diversas áreas de recursos humanos. Ofrecemos un servicio integral, personalizado y con el foco en la gestión eficiente de personas.

Llevamos años ayudando a nuestros clientes a diseñar procesos de gestión y desarrollo de recursos humanos, ganando en eficiencia y rentabilidad. Hemos contribuido a mejorar el clima laboral de nuestros clientes, fortaleciendo el compromiso y la retención del talento necesario para crecer.

Nuestro servicio **HRO 360°** ha permitido a nuestros clientes delegar los aspectos transaccionales de la gestión operativa de recursos humanos en manos de profesionales, centrando el foco en los proyectos estratégicos para su negocio.

Más de 450 clientes han confiado en nosotros para llevar su gestión de personas al siguiente nivel.

Hemos sido calificados recientemente como la mejor firma de externalización del departamento en virtud de las referencias de nuestros clientes.

Además, ayudamos a nuestros clientes desde nuestras áreas de formación, selección y consultoría.

Consulte en nuestra web toda la información sobre nuestro servicio HRO 360° en el siguiente [**enlace**](#).



ADELANTTA
selección, formación y consultoría

Es hora de crecer



<https://adelantta.com>



+34 91 591 71 14



contacto@adelantta.es



C/Rodríguez de San Pedro, edificio INTER,
6º planta, oficina 603
28015 Madrid