



Cuadros de Mando de Recursos Humanos

FACILITAN LA CONSECUCIÓN DE LOS RETOS A LOS QUE SE ENFRENTAN LAS ENTIDADES PÚBLICAS, YA QUE POSIBILITAN LA TRANSFORMACIÓN DE LOS DATOS EN CONOCIMIENTO ACCESIBLE PARA LA ORGANIZACIÓN

Sonia López Viñuela

DIRECTORA DE COMUNICACIÓN Y MARKETING

Grupo Castilla

A día de hoy, la necesidad de contar con sistemas corporativos que permitan mejorar la relación de los ciudadanos con las Administraciones Públicas y que, además, faciliten el control y la gestión del gasto público, son fundamentales para mantener la competitividad del sector público.

Durante muchos años se han utilizado los aplicativos de RRHH para introducir información relativa a los empleados, como costes, absentismos, plantilla, etc., pero cuando surge la necesidad de extraer esa información para analizarla, nos encontramos con herramientas tecnológicas sólo hábiles para informáticos, o con simples listados que no permiten analizar ni tomar decisiones estratégicas.

En tiempos de dificultad económica como los que se están viviendo en la actualidad, es fundamental que el sector público continúe invirtiendo en

tecnologías de la información que proporcionen resultados a corto plazo, transparencia, interoperabilidad, y con las que poder lograr una mayor eficacia y eficiencia de los servicios ofrecidos al ciudadano.

¿A qué otros retos se enfrentan las AA.PP.?

Existe una nueva realidad que empuja a las entidades públicas a progresar, de un concepto de Administración, basado en el seguimiento de instrucciones, a un concepto de gestión, fundamentado en la consecución de resultados.

Hasta hace poco, la mayoría de las instituciones públicas colocaban la perspectiva financiera en la parte superior de la jerarquía, esto provocaba dificultades con la estructura original, ya que alcanzar el éxito financiero no es el objetivo primordial de una empresa pública. Los mejores resultados vienen avalados tanto por la mejora en la relación con los ciudadanos, como por una óptima gestión del gasto público.

Para conseguir esos resultados, el reto se concentra en disponer de las herramientas necesarias que permitan

realizar una gestión global, tanto de servicios y actividades, como de ejes estratégicos y programas políticos, para obtener los objetivos comunes de mejora de la gestión pública y satisfacción ciudadana.

Pero para poder cumplir sus objetivos, las entidades públicas han

El Cuadro de Mando de RRHH es un sistema de indicadores estándar que facilita la toma de decisiones a los responsables de forma ágil e intuitiva

de tomar decisiones basadas en datos relevantes y, para ello, han de rodearse de información veraz y única. El síndrome "Parálisis por Análisis" es una enfermedad que sufren la mayoría de las organizaciones a día de hoy y que viene fundamentada por un exceso de información, procedente de diferentes



fuentes y sistemas. Este exceso de información incapacita a los gestores la posibilidad de tomar las decisiones oportunas y en el momento adecuado.

¿Por qué necesitan las AA.PP. disponer de Cuadros de Mando?

Los Cuadros de Mando facilitan la consecución de los retos a los que se enfrentan las entidades públicas, ya que posibilitan la transformación de los datos en conocimiento, y lo hacen accesible para todos los integrantes de la organización, en el momento oportuno y en el formato más adecuado.

Los Cuadros de Mando permiten crear indicadores e informes personalizados que permiten, a los responsables de las diferentes áreas de la organización, tomar decisiones que afectan directamente a la gestión de la entidad.

Cuadros de Mando en el Área de RRHH

Hoy más que nunca, los responsables de recursos humanos han de ampliar su punto de mira, tradicionalmente centrado en una gestión administrativa, con la finalidad de incluir su papel estratégico en la empresa; esto obliga a los directivos de recursos humanos a demostrar cómo crear valor para sus organizaciones.

El Cuadro de Mando de RRHH es un sistema de indicadores estándar sobre el área de personal, que facilita la toma de decisiones a los responsables del Capital Humano de forma ágil e intuitiva.

Permite, además, generar todos aquellos informes necesarios para controlar la evolución de la organización desde distintas perspectivas y en función del perfil de cada usuario, proporcionando la



Es de vital importancia el intercambio de información, experiencias e ideas de las diferentes administraciones y organismos públicos

navegación, desde los niveles más agregados de la información, hasta el detalle final que facilita la detección de datos críticos.

Los Cuadros de Mando de RRHH permiten, mediante una cómoda y

dinámica navegación, realizar consultas rápidas e intuitivas, facilitando información como:

- Costes de Personal divididos por categoría, puesto de trabajo, departamento, tipo de contrato, etc.
- Nº de personas en una determinada fecha, categoría, rango de edad, sexo, etc.
- Ficha del trabajador con su historial
- Absentismo individual y acumulado por tipo de ausencia
- Rotación de la plantilla
- Ayuda en la cumplimentación de encuestas oficiales: INE, Mº Trabajo, etc.

Esta información ha de visualizarse a través de indicadores de gestión del capital humano; entre los más utilizados se encuentran:

- Indicadores de previsión de costes laborales
- Indicadores de evolución de plantillas y puestos de trabajo
- Indicadores de absentismo.

Como conclusión, sería interesante resaltar que es de vital importancia el intercambio de información, experiencias e ideas de las diferentes administraciones y organismos públicos, con el fin de aprovechar las mejores prácticas y su aplicación. Compartir e intentar mejorar los resultados de los proyectos llevados a cabo por los distintos organismos públicos, no es posible si las propias entidades no disponen de soluciones tecnológicas integrales como son los Cuadros de Mando.

En España varios órganos de la Administración Pública han adoptado ya esta herramienta de gestión, como respuesta a las necesidades de innovación y de mejora de eficiencia de los procesos. De entre ellos destacamos el Ayuntamiento de Pamplona, Diputación de Barcelona o el Ayuntamiento de Tarragona. ♦