

A woman with long brown hair is driving a dark-colored convertible car on a two-lane asphalt road. The road stretches straight ahead towards a bright sunset or sunrise on the horizon, with a single tree silhouetted against the light. The landscape on either side consists of golden-brown fields. The sky is filled with soft, grey clouds. The bottom of the image features a decorative pattern of overlapping purple and pink triangles.

Hacer frente a un mundo VICA: Oportunidades de Inversión en RR. HH.



A more human resource.™

Hacer frente a un mundo VICA

¿Qué es realmente VICA?

En los últimos años ha estado causando problemas en convenciones de negocios, acechando por los pasillos de las oficinas e incluso se ha dejado ver por las salas de juntas. ¿Pero qué significa realmente "VICA"?

En realidad se trata de un acrónimo que ha logrado captar nuestra imaginación colectiva resumiendo brevemente los tiempos difíciles en los que vivimos. VICA hace referencia a un mundo empresarial más Volátil, Incierto, Complejo y Ambiguo que nunca.

VICA surge en realidad de un término militar estadounidense para describir el "nuevo orden mundial" tras el fin de la Guerra Fría (del inglés "VUCA").¹ Pero incluso la caída del muro de Berlín parece ya evocar una época mucho menos compleja. Más del 50% de las compañías de la lista Fortune 500 del año 2000 ya no existen.² No innovaron, no usaron datos para tomar sus decisiones y no sobrevivieron porque no fueron capaces de adaptarse a un mundo VICA.



¡Más del 50% de las compañías de la lista Fortune 500 del año 2000 ya no existen!²

Hacer frente a un mundo VICA

Es difícil seguir el ritmo de los cambios

Las empresas están ahora digiriendo el Brexit, enfrentándose a las fluctuaciones de las divisas, y preparándose para una mayor agitación durante las elecciones de EE.UU., pero nadie sabe qué vendrá luego. Esas alteraciones surgen cada vez con mayor frecuencia; no hay tiempo para prepararse y, aunque se esté preparado, siempre surge una nueva situación que nos provoca inestabilidad.

No obstante, también es cierto que cada vez disponemos de más herramientas a nuestro alcance para controlar esta fuerte marejada. A mediados de los años 90, en las oficinas se hacía todo en papel, fichábamos al entrar y al salir en hojas de control con agujeros perforados. Los directores de RR.HH. tenían archivos físicos de los empleados, de las pagas de vacaciones, de las negociaciones sindicales y de las normativas legales. Mientras tanto, los directivos encargaban análisis del personal y esperaban pacientemente durante semanas hasta recibir un voluminoso informe impreso, plagado de gráficos y referencias.

VICA hace referencia a un mundo empresarial que es **más Volátil, Incierto, Complejo y Ambiguo que nunca.**

1. Harvard Business Review, 2010, Leading in a VICA Environment: V Is for Volatility
2. When Digital Disruption Strikes - Capgemini Consulting, 2014

Hacer frente a un mundo VICA

El poder está al alcance de tu mano

En el momento actual, gracias a Internet y a las tecnologías inteligente en la nube, tenemos acceso instantáneo a toda la información que podamos necesitar. Podemos usar datos en tiempo real y dar una respuesta inmediata a los cambios. Al menos, esa es la teoría. En la práctica, la mayoría de empresas no ha logrado seguir el ritmo de los tiempos y sacar provecho de la revolución tecnológica.

La última encuesta de PwC revela que sólo un tercio de las grandes decisiones tomadas por los directivos se basa en datos y análisis internos.³ Las compañías que aprovechen el poder de la información serán las que sobrevivirán y prosperarán en un mundo incierto. De modo que, ¿por qué seguimos hablando de VICA si deberíamos estar hablando de datos? Trataremos este tema en nuestra siguiente serie de artículos sobre liderazgo intelectual: 'Hacer frente a un mundo VICA: Oportunidades de Inversión en RR.HH. con información y talento'.



Sólo 1/3 de las grandes decisiones tomadas por los directivos se basa en datos y en análisis internos³

Muchas empresas no han logrado seguir el ritmo de los nuevos tiempos y sacarle provecho a la revolución tecnológica.

3. PwC Data and Analytics Survey 2016



Volatilidad: Pilotar mirando hacia delante, no hacia atrás

Volatilidad

Imagina intentar conducir un coche mirando únicamente por el retrovisor. Ahora imagínalo de verdad – cierra los ojos, mira cómo el parabrisas es totalmente opaco, apoya el pie en el pedal, el indicador de velocidad muestra 70 km/h y lo único que ves en el retrovisor es la carretera que vas dejando atrás, sin tener ni idea de lo que hay delante. Da miedo, ¿verdad?

Pues eso es exactamente por lo que están pasando muchas organizaciones en estos momentos. Están tomando decisiones basadas meramente en información del pasado. Los datos de los que disponen simplemente informan de lo que ha ocurrido antes, en lugar de ayudarles a ver dónde está la siguiente curva de la carretera o el desprendimiento de rocas que se está produciendo más adelante.

Los equipos de RR. HH. se ven abrumados por un entorno en constante cambio, en el que intentan mantenerse al día en las últimas tecnologías y normativas gubernamentales, a la vez que tienen que **satisfacer las peticiones de una plantilla muy diversa**. Algo tan sencillo como no tener a mano la información adecuada sobre la nómina y beneficios puede generar grandes problemas. Casi 6 de cada 10 empresas tienen previsto incrementar el gasto en RR.HH., si bien sólo un 8% describe su actual sistema de información de RR.HH. como "sólido".⁴ Siguiendo con nuestra analogía de conducir un vehículo, eso sería como intentar resolver el problema comprando un retrovisor más grande.



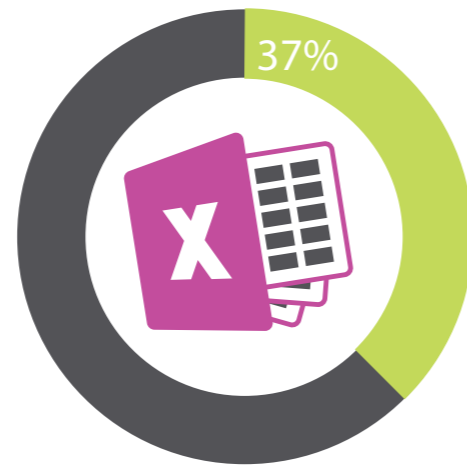
Sólo el 8% de los directivos **describe a su actual sistema de información de RR.HH. como 'sólido'**⁴

4. Global Human Capital Trends (2015), Deloitte

La información debe ser consolidada

Las organizaciones simplemente no tienen visibilidad de su personal. No pueden ver qué están haciendo sus empleados (rendimiento), cómo lo están haciendo (productividad) o incluso por qué lo están haciendo (compromiso y motivación). Algunos no saben ni siquiera cuántos empleados tienen en un momento dado, especialmente si gestionan contratistas y trabajadores temporales. Si tenemos en cuenta que un 37% de las medianas empresas sigue utilizando Excel o bases de datos similares⁵, no resulta en absoluto sorprendente.

RR. HH. emplea mucho tiempo en obtener la información adecuada antes de poder tomar decisiones o antes de poder evaluar el impacto de las decisiones que han tomado. No sólo es tiempo invertido en obtener y recopilar información, sino también en asegurarse de que dicha información sea precisa. Dirigir así una empresa, sobre todo si se trata de una internacional, lleva mucho tiempo e incrementa los costes de infraestructura, soporte y mantenimiento de IT. **El crecimiento internacional** de las empresas está limitado por la capacidad de RR.HH. de hacer frente a la normativa local, al flujo de personal nuevo en la empresa y a datos coherentes.



Un 37% de la información de medianas empresas **continúa estando en formato de Hojas de Cálculo**⁵

5. ADP Global HCM Study, enero 2014




El análisis de los datos le proporcionará agilidad

El CHRO (Dirección RRHH) se encuentra en una posición única para solucionar este problema. La oportunidad de usar información y análisis predictivos para optimizar la planificación del personal ofrece innumerables ventajas - todo gira en torno a ser más rápido, más simple y más ágil. Los CHRO necesitan sistemas que les liberen de tiempo para poder tratar problemas estratégicos, con información global sobre nóminas y formación disponible "on line" y accesible para todos los empleados, directivos y administradores.

Externalizar las funciones de RR.HH. y centralizar la información permite realizar una evaluación comparativa de las diferentes divisiones y unidades de negocio internas contra objetivos estratégicos e indicadores HCM ("Human Capital Management"). Proporciona, además, el valor añadido de que las multinacionales puedan librarse de enfrentarse a un sinfín de distintas normativas, políticas de empleados, condiciones laborales, divisas e idiomas.

En resumidas cuentas, la "visibilidad de la información" se refiere justamente a disponer de una serie de procesos fáciles de utilizar basados en información en tiempo real: lo que se tiene delante ahora mismo, no lo que ocurrió en el pasado. Las herramientas proporcionadas por un socio externo, como el autoservicio para empleados, la accesibilidad con software móvil, soporte global de expertos las 24 horas del día los 7 días de la semana, ofrece la visibilidad y respuesta que el CEO (Dirección General) necesita para evitar errores y sacar el máximo provecho de las oportunidades, en un mundo VICA. La externalización de los RR.HH. desempeña el parabrasis y le permite ser más hábil y más ágil, sin importar lo que pueda encontrar en la carretera.

Saque el máximo provecho del mundo VICA con:

-  Herramientas de autoservicio para los empleados
-  Acceso móvil a la información
-  Soporte de expertos globales 24 h/7 días

Usar datos y análisis predictivos para optimizar la planificación del personal **tiene innumerables beneficios**



Incertidumbre: Liderar a las organizaciones para superar tiempos imprecisos

Incertidumbre

¿Qué es lo que más preocupa a los CEO? En un mundo VICA hay muchas amenazas que requieren atención, algunas de las cuales son totalmente nuevas. De modo que saber qué mantiene en vela a los líderes es un dato valioso sobre qué debería priorizar su equipo directivo. Cuando PwC realizó su encuesta anual de liderazgo, descubrió que las mayores preocupaciones de los CEO (Dirección General) eran las "ciberamenazas, incluyendo la falta de seguridad de la información" (61%) y la "velocidad del cambio tecnológico" (58%).⁶

Tecnología: amenaza y oportunidad

Ven la tecnología como una amenaza, pero al mismo tiempo también como una oportunidad. La velocidad del cambio tecnológico muestra el miedo subyacente de quedarse atrás. Casi en el mismo momento en que una compañía pone en marcha un nuevo sistema IT, ya está obsoleto. O cuando se lanza un nuevo producto o servicio al mercado, siempre hay una compañía más joven, recién fundada, que saca la gran novedad y lo trastoca todo.

Por lo tanto, los CEO quieren ver una relación cada vez más estrecha entre las inversiones digitales y los objetivos del negocio; un 86% afirma que una visión clara de las tecnologías digitales puede ayudar a lograr una ventaja competitiva.⁷

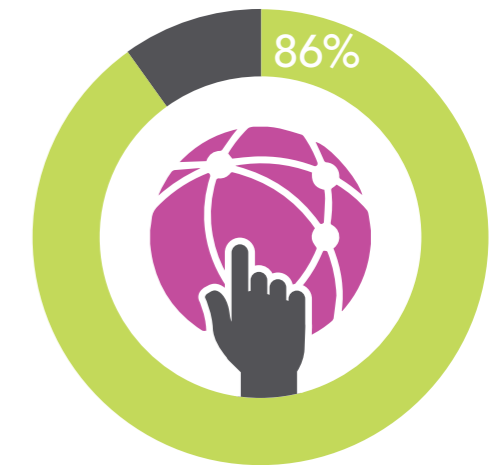
Las mayores preocupaciones de los CEO son:⁶



Las ciberamenazas, incluida la falta de seguridad de la información (61%)



La velocidad del cambio tecnológico (58%)



El 86% de los CEO afirma que tener una visión clara de las tecnologías digitales puede ayudarles a lograr una ventaja competitiva⁷

6. 18th Annual PwC CEO Survey, 2015

7. 18th Annual PwC CEO Survey, 2015

Nóminas: La clave para alinear el talento con la estrategia

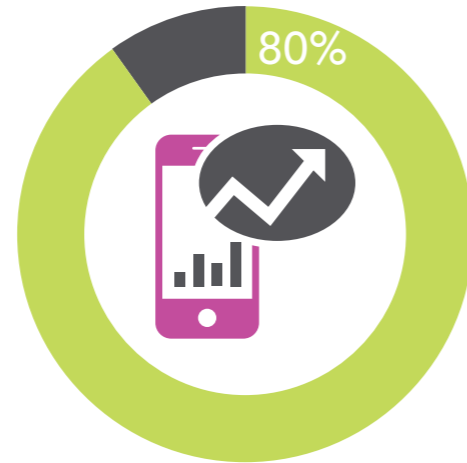
Analícemos, por ejemplo, el capital humano y **las nóminas**. La tecnología adecuada significa que los CEO pueden adaptar la gestión del talento a su estrategia a través de un seguimiento efectivo, análisis e informes.

La amplia mayoría de los CEO cree que la inversión en tecnologías digitales crea valor para su negocio, y alrededor del 80% afirma que las tecnologías móviles y el análisis de información son ejes fundamentales para su estrategia empresarial.

¿Pero esto está ocurriendo de verdad? No tanto como debería. En la mayoría de empresas, contar con múltiples sistemas internos supone una considerable pérdida de tiempo y de recursos, con un coste total que está subestimado. **Más del 60% de los costes generados por las nóminas no se perciben**. ADP considera que las nóminas, junto con la administración del personal y los beneficios corresponde a un 35% del total de costes de RR.HH. – o aproximadamente 467 € por Empleado a tiempo completo (FTE).⁸ Esto quiere decir que la adaptación de procesos tecnológicos y personales no se está produciendo.

Actualmente, 2 de cada 3 CEO esperan actualmente que los ingresos que provienen del extranjero aumenten en un plazo de tres años.⁹ La adaptación es esencial para proporcionar a las multinacionales de todos los tamaños más flexibilidad a medida que crecen. La estandarización y externalización de los RR.HH. y la Gestión del Capital Humano aliviará a las empresas en expansión de tener que adquirir conocimientos sobre el sistema local de nóminas a medida que se introducen en nuevos mercados y territorios, proporcionando a los CEO la capacidad de tener una idea del talento que hay en su organización y un enlace directo con los indicadores clave de rendimiento (KPI) y los objetivos de la empresa para garantizar que todos los empleados trabajan para alcanzar los mismos objetivos.

8. ADP, Total Cost of Ownership
9. Global CEO Outlook (2015), KPMG



Un 80% de los CEO afirma que las tecnologías móviles y el análisis de la información **son ejes fundamentales de su estrategia empresarial**

Los empleados necesitan incentivos y recompensas para vivir conforme a los valores de la empresa y llevar a cabo la estrategia que establece el líder. Sin embargo, los empleados y directivos son mucho más exigentes que nunca y más propensos a votar con los pies. Al externalizar y transformar la manera de **gestionar el Capital Humano** y las nóminas, los CEO no sólo son capaces de adaptar su gestión del talento a la estrategia fijada mediante un seguimiento efectivo, y la elaboración de análisis e informes, sino que ello también les permite adelantarse a la competencia.

VICA genera tanta incertidumbre entre las personas como entre las empresas. Y la incertidumbre aumenta la necesidad de optimizar las operaciones y centralizar los procesos.

La estandarización y externalización de RR.HH. y la gestión del Capital Humano libera a las empresas en expansión de tener que conocer los sistemas locales de gestión de nóminas cuando acceden a nuevos mercados.



Complejidad: Por qué los costes de las nóminas se están disparando?

Complejidad

“No hay medias tintas en cuanto a nóminas se refiere”, según afirma Gordon Ash, HCM Global Sales Executive, en ADP. “No se puede casi acertar”, asegura. “O se acierta o se está equivocado. Y uno simplemente no puede permitirse errores”.

Nadie lo entiende mejor que los CFO (Dirección Financiera). Los resultados de un estudio realizado por CFO Research en colaboración con ADP demuestran que más de un 60% de CFO ha sufrido una mayor presión para cumplir las normativas fiscales, laborales y las relacionadas con los pagos cada vez con mayor inmediatez en los dos últimos años.¹⁰

“No hay medias tintas en cuanto a nóminas se refiere. O se acierta o se está equivocado. **Y uno simplemente no puede permitirse errores**”.

Gordon Ash, HCM Global Sales Executive, en ADP



Un 60% de CFO se ha visto sometido a una mayor presión para responder a las normativas **fiscales y laborales** cada vez con mayor frecuencia¹⁰

10. CFO Research (2015), CFO: Can your Finance Team Efficiently Manage the Impact of International HR?

La gestión de las nóminas, el cumplimiento normativo y la fiscalidad son las principales preocupaciones

Ernst & Young también considera que los principales problemas a los que se enfrentan las organizaciones están relacionados con el cumplimiento normativo (23%) y unos procesos de nóminas coherentes (18%).¹¹ El estudio reveló también que entre los errores más frecuentes relativos a las nóminas se incluían una retención fiscal incorrecta y cálculos de nóminas que no cumplían con unos requisitos legales o reguladores cada vez más exigentes.

Y la situación será cada vez peor. La Encuesta sobre el Riesgo de Cumplimiento de 2016 llevada a cabo por Accenture constata que la gran mayoría (81%) de los encuestados está de acuerdo en que es necesario que el Cumplimiento **normativo optimice** las operaciones para gestionar unos riesgos cada vez más complejos y en situaciones con cada vez menos recursos.¹² Y cuando se trata de empresas internacionales, éstas lo tienen todavía más difícil. Comprender y gestionar el volumen de personal procedente de diversos países, así como los cambios fiscales y normativos, es una tarea monumental, que consume tiempo y recursos. Los Directores de Finanzas Globales tienen que realizar un seguimiento de los desafíos que presentan los costes asociados a la gestión del talento, y deben contribuir estratégicamente a la toma de decisiones de negocio. Las organizaciones no pueden seguir a su ritmo como si nada.

Si además le añadimos el clima de VICA, donde los gobiernos y los bloques comerciales son cada vez más inestables e inciertos, y los políticos de extrema izquierda y extrema derecha apelan incesantemente a electorados preocupados, todo ello nos conduce a un entorno empresarial extremadamente inestable y a una legislación en constante cambio.

Los tres problemas principales respecto a las nóminas son:



El cumplimiento normativo.



La coherencia organizativa en la gestión de las nóminas.



Los costes administrativos.

Las organizaciones no pueden seguir a su ritmo

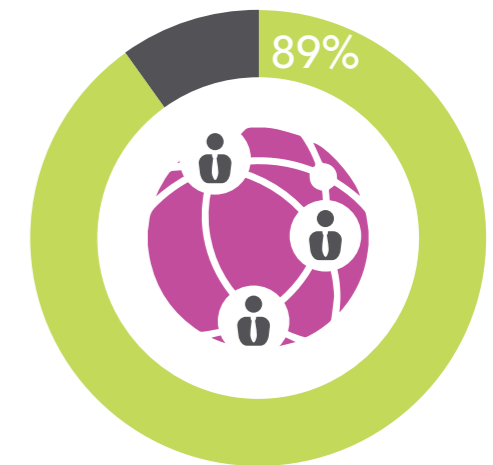
11. Global Payroll Survey (2014), Ernst & Young
12. Accenture (2016) Compliance Risk Study

Los datos son la clave para controlar la complejidad

Prosperar en este entorno pasa por una seguridad impecable, sistemas centralizados fáciles de usar e información en tiempo real. Sin embargo, el informe Global Payroll de Ernst & Young constata que, a pesar de que un 89% de los directivos cree que es esencial poder tener una visión global de su personal, sólo el 30% tiene acceso a la información que realmente necesita.¹³

Un buen director financiero conoce el valor de utilizar la tecnología más avanzada y externalizar la administración y el soporte a un socio experto internacional. Un sistema verdaderamente flexible para los empleados, actualizado al instante y respaldado por un socio externo, ofrecerá una serie de ventajas fiscales, a la vez que promueve el **compromiso y la productividad de la plantilla**.

Cuando Ernst & Young pidió a los altos ejecutivos que identificaran los principales problemas a los que se enfrentan con respecto a la gestión de nóminas globales, las tres respuestas que obtuvieron más a menudo fueron 'cumplimiento de la ley', 'coherencia organizativa en la gestión de las nóminas' y 'costes administrativos'. Dicho de forma sencilla, una compañía necesita saber a quién paga, la frecuencia de pago y los importes antes de cada ciclo de pago. Las herramientas y la infraestructura adecuadas facilitan la consolidación de los datos.



Un 89% de los directivos cree que es esencial tener una visión global de su personal, pero sólo un 30% tiene acceso a la información que realmente necesita¹³

13. Global Payroll Survey (2014), Ernst & Young

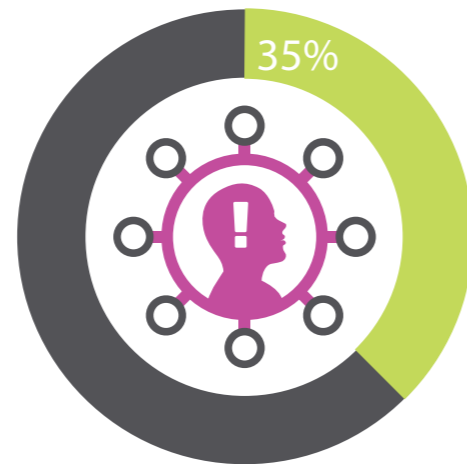
Complejidad

No siempre uno se sale con la suya

Pero en el mundo real, lo que quieren la mayoría de los CFO no es lo que la mayoría consigue. Las nóminas, junto con la administración del personal y los beneficios, representan un 35% de los costes totales de RR.HH.¹⁴ La carga administrativa que supone gestionar múltiples sistemas o proveedores en diversos países requiere una coherencia constante de datos e informes. Los recursos necesarios no sólo suponen más gastos, sino que también afectan a la capacidad de tomar las decisiones correctas para la empresa en el momento justo. Los sistemas internos de gestión de las nóminas con diversas plataformas cuestan un 32% más que una solución única externalizada;

Un único repositorio de datos único permite reportar información y análisis financieros integrando los datos de los empleados, las políticas y los procesos desde una sola plataforma. La visibilidad de todo el personal requiere dicha estandarización de procesos con el fin de supervisar indicadores clave y proporcionar ideas.

Externalizar a un solo proveedor global que trabaje en la mayoría de países proporciona acceso a los datos en tiempo real a la vez que incrementa simultáneamente la eficiencia y la productividad. Porque para ser una empresa que sobrevive y prospera en un mundo VICA, no se puede casi acertar. O se acierta o se está equivocado. Y uno simplemente no puede permitirse errores.



Las nóminas, junto con la administración del personal y los beneficios representan un 35% de los costes totales de RR.HH.¹⁴

Externalizar a un solo proveedor global que trabaje en la mayoría de países proporciona acceso a información en tiempo real, a la vez que incrementa la eficiencia y la productividad



14. Payroll at the heart of HR Outsourcing, ADP White Paper



Ambigüedad: Unos sistemas y datos fragmentados afectan la toma de decisiones

Ambigüedad

Las modernas soluciones IT son un arma de doble filo. Por un lado, nunca hemos tenido a nuestro alcance tantas herramientas ni tantas maneras distintas de tratar la información de una empresa. Por otro lado, hay demasiado donde elegir, demasiado que hacer. A los directivos de IT y a los CIO (Dirección Tecnología) lo que les preocupa es gestionar los centros de datos, dimensionar la capacidad, configurar y alinear los servidores, las tareas de mantenimiento, la seguridad de los datos y todos los costes e inversiones iniciales que surgen a lo largo del camino.

La carga administrativa que supone gestionar múltiples sistemas en distintos países o proveedores requiere un esfuerzo inconmensurable para intentar agruparlos. Los recursos necesarios no sólo se añaden al coste, sino que también afectan la capacidad de tomar las decisiones correctas para la empresa en el momento justo. El informe "Global Payroll" de Ernst & Young constata que un 89% de los directivos cree que es esencial tener **una visión global de su personal**, pero sólo un 30% tiene acceso realmente a la información que necesita. Las fuerzas de expansión global y los procesos tecnológicos internos están trabajando actualmente de forma enfrentada, no a la par. Y en un mundo tan convulso como el actual, sólo las empresas que logran la eficiencia operativa sobrevivirán para contarlos.

Lo que necesitamos es consolidar los datos subiéndolos a la nube y optimizar las operaciones externalizando todos los procesos internos que no son necesarios, y

con los que perdemos mucho tiempo intentando hacer lo correcto.

Externalizar a un solo proveedor con un único contrato, proporciona transparencia en los costes a la hora de elaborar presupuestos y facilita la planificación financiera, lo que supone un alivio para las tediosas funciones administrativas. Esto significa que las empresas pueden centrarse en la expansión de su negocio y en otras estrategias operativas sin dejar de controlar los costes, a la vez que proporcionan cierta flexibilidad para dimensionar los sistemas y adaptarlos a las necesidades y capacidades cambiantes que presenta un mundo VICA.

La externalización a un solo proveedor ofrece:



Transparencia en los costes



Fácil planificación de presupuestos



Reducción de funciones administrativas

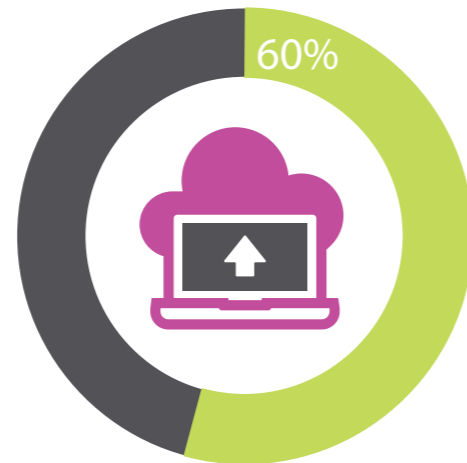
La carga administrativa que supone gestionar múltiples sistemas en distintos países **requiere un esfuerzo inconmensurable al intentar agruparlos**

Ambigüedad

Deje que los datos lo digan todo

Consolidación de sistemas, lo que permite a las organizaciones basarse en datos, tal y como es deseado. PwC lo describe así: "Deje que sus datos cuenten la historia de cómo los procesos se refuerzan, los errores se eliminan, y el gasto externo se reduce. A veces la empresa sólo puede detectar los patrones que indican procesos demasiado costosos o ineficientes elaborando un panorama completo de las actividades operativas y una imagen detallada de los costes."¹⁵

En una encuesta realizada a los CIO, un 60% de los encuestados respondió que los servicios en la nube reducían la necesidad del equipo de IT de mantener los sistemas, dejándoles más tiempo para centrarse en la estrategia.¹⁶ Esto significa que los CIO pueden ofrecer procesos y prácticas coherentes en toda la organización, proporcionando a compañeros en puestos directivos y a los departamentos visibilidad y herramientas que necesitan desesperadamente para alinear la gestión del talento con una estrategia empresarial global.



Un 60% de los CIO afirma que los servicios en la nube **reducen la necesidad de mantenimiento de sistemas**¹⁶

Ambigüedad

La innovación es la clave para sobrevivir

¿Cómo se puede planificar e **innovar en un mundo volátil e incierto** si no se tiene control ni acceso a la información de la propia empresa? Es la diferencia entre andar a oscuras o encender la luz. La información adecuada entregada a las personas oportunas en el momento preciso puede ser la base de mejoras considerables y sostenibles.

Muchos CIO soportan la gran pesadilla administrativa provocada por una gran diversidad de procesos manuales, de un software interno. Los CIO de las compañías más innovadoras ya están automatizando e integrando sus sistemas de gestión de personal en un entorno digital seguro y centralizado. Usar la nube para centralizar e impulsar el **compromiso de los empleados**: es ya una prioridad para las empresas.

Muchos CIO soportan la gran pesadilla administrativa provocada por una gran diversidad de procesos manuales y de un software interno

15. PwC (2016), Increase operational efficiency
16. State of the CIO SURVEY (2015), CIO magazine



Conclusión: Pasar de un mundo VICA a un mundo ADP

Conclusión

A veces la capacidad de aprovechar los datos suena como la espada de la leyenda del Rey Arturo: el primero que consiga extraerla de la roca, se convertirá en rey de todo lo que contemple. De hecho, es mucho más simple que eso. Todas las empresas, tanto grandes como pequeñas, pueden tomar decisiones con pleno acceso a datos y análisis en tiempo real. Pero a diferencia de Arturo, no lo pueden hacer solas.

Gestionar sistemas de software interno para la gestión de nóminas y de RR.HH. no es el punto fuerte de las empresas, mientras que sí lo son creando sus productos y vendiendo sus servicios. La verdadera función del análisis de los datos es aliviar la presión de una organización, sacando lo mejor de su personal, innovando y dejando que la empresa haga lo que sabe hacer mejor.

Para poder sobrevivir y prosperar en un mundo volátil, las empresas tienen que ser ágiles. Para ser ágil, los directivos necesitan datos que les permitan tomar las decisiones adecuadas. Los datos no pueden seguir basándose simplemente en el rendimiento pasado, sino que deben ser información en tiempo real con análisis predictivos para hacer frente a los retos futuros.

La verdadera función del análisis de los datos es aliviar la presión de una organización, sacando lo mejor de su personal, **innovando y dejando que la empresa haga lo que mejor sabe hacer.**





Conclusión

El viaje hacia la transformación pasa por: Información, Ahorro de costes, Cumplimiento normativo, Consolidación y Eficiencia Operativa.

La externalización de los RR.HH. ofrece a este departamento el potencial de aumentar su flexibilidad y contar con procesos más eficientes y más rentables. Le aporta gobernanza global y una forma única de afrontar todos los problemas, automatizar los procesos manuales, gestionar los datos y prestar servicio de una manera coherente en todo el mundo.

Las compañías pueden librarse así de tener que lidiar con un sinfín de sistemas diversos, normativas, políticas de empleados, condiciones laborales, divisas, idiomas y directivas. Externalizando las nóminas a nivel global, las empresas **consolidan unos procesos coherentes para todos los países** en los que operan.

La centralización es la clave para optimizar la entrega de servicios y el modelo operativo de RR.HH. que quieren adoptar las organizaciones internacionales. Una red de expertos en nóminas del país, con conocimientos profundos de la legislación local e información de RR.HH., aligeraría el trabajo de los centros de servicios compartidos o de las filiales. Encontrando nuevas formas de ayudar a mantener el cumplimiento normativo y reducir el riesgo, mejorar la eficacia de los procesos empresariales y, por último, ayudar a **impulsar el crecimiento y la expansión internacional**, RR.HH. puede demostrar el valor estratégico que proporcionan a la compañía.

Alas organizaciones menos ágiles y menos innovadoras esto les parecerá un panorama terrorífico. Creen que VICA podría suponer el fin de su organización – y probablemente tengan razón. Pero quienes tengan éxito, adoptarán los beneficios de la estandarización y la externalización de los RR.HH. y las nóminas. No se trata de conseguir liberar la espada del Rey Arturo, basta con un clic y una alianza con expertos que puedan encargarse de todo por usted.

Si desea obtener más información sobre cómo convertir un mundo VICA en un mundo ADP que **le ayude a triunfar, clique aquí: www.adp.cl**



A more human resource.™

Sobre ADP (NASDAQ-ADP)

Tecnología líder con un enfoque humano. Empresas de todo tipo y tamaño en todo el mundo confían en el conocimiento y el software en la nube de ADP para ayudar a liberar el potencial de sus empleados. RR.HH. Talento. Beneficios. Nóminas. Cumplimiento normativo. Trabajamos juntos para desarrollar el talento. Para obtener más información, visite www.adp.cl.

Si desea obtener más información sobre cómo convertir un mundo VICA en un mundo ADP que le ayude a triunfar, póngase en contacto con nosotros en:

 (+56) 2 2483 3040

 marketing.latam@adp.com

 www.adp.cl

 @ADP_LatAm

 <https://www.linkedin.com/company/adp>

 <https://www.facebook.com/adppayrollchile/>

El logo de ADP y ADP son marcas registradas de ADP, LLC.

Las demás marcas son propiedad de sus respectivos propietarios. Copyright © 2016 ADP, LLC.