



SISTEMAS DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y LIQUIDACIÓN DE SUELDOS



ÍNDICE

Propuesta	2
Descripción	3
Beneficios	4
Hoja de ruta	6





Cuando hablamos de sistemas de liquidación de sueldos y administración de recursos humanos, nos referimos a las herramientas informáticas que utilizan las organizaciones con el fin de gestionar a su personal.

La administración de recursos humanos es el proceso integral que tiene el objetivo de coordinar eficazmente la gestión del personal de una organización. La liquidación de sueldos, por su parte, es un procedimiento crítico dentro de las organizaciones, pues se debe realizar de forma minuciosa, ya que los errores pueden tener consecuencias graves para las mismas.

El sistema informático a medida para la liquidación de sueldos permite sistematizar las liquidaciones y omitir errores en el procedimiento, y promueve la implementación de un mecanismo de evaluación de desempeño con el fin de conocer el aporte de cada empleado, instalando procedimientos de retribución a la buena labor, de manera de incentivar la fidelización del personal.



Transformando la información en insumo

La calidad y eficiencia de los sistemas de administración de recursos humanos y liquidación de sueldos repercute no solo en los aspectos formales y legales del pago correcto y puntual de las remuneraciones al personal; su mayor potencial reside en transformar su caudal de información en un insumo fundamental para otras importantes funciones.

- Asiste a los distintos niveles del organigrama en el relevamiento de la situación actual y la formulación de iniciativas tendientes a mejorar los procesos de gestión de los recursos humanos.
- Facilita el desarrollo de procesos de auditoría puntual y por muestreo, de manera que los mismos aseguren la corrección de los valores generados, incluyendo las pertinentes funciones de control por oposición.
- Permite estructurar un proceso de seguimiento y monitoreo cualitativo del comportamiento y el alineamiento de los recursos humanos de la organización, con la correspondiente generación y cómputo de múltiples indicadores de *performance*.

Descripción del sistema y sus servicios involucrados

Se trata de un desarrollo informático integrado con la capacidad de adaptarse a los equipamientos disponibles y de procesar con eficiencia las rutinas de gestión de bases de datos. El sistema de liquidación de sueldos es el proceso que tiene como fin emitir recibos de sueldo, y abarca las rutinas de recolección de novedades, el procesamiento de los datos ingresados, y la emisión de los recibos. Por su parte, el sistema de administración de recursos humanos involucra a todos los procesos complementarios que hacen al mantenimiento, altas, bajas, incorporaciones, especialización y comunicación al personal. A los fines de su implementación, la asistencia técnica a brindar se refiere a los siguientes procesos:

- Asistencia Técnica sobre la implementación de un sistema de liquidación de sueldos.
- Creación de un proceso de evaluación del desempeño.



A esos fines, un proyecto de este calibre se asocia al desarrollo de las siguientes tareas:

- Definición de requerimientos en conjunto con la organización.
- Elaboración de planificación del proyecto de implementación y puesta en marcha.
- Creación de informes de avance mensuales del proyecto.
- Monitoreo del proyecto.
- Intermediación entre el desarrollador y el cliente.
- Seguimiento de plan del proyecto identificando posibles desvíos.
- Entrega de producto final.

Objetivos

- Optimizar tiempos y recursos de la organización.
- Lograr confiabilidad en las liquidaciones.
- Reducir costos inherentes al sector.
- Asesorar permanentemente de manera íntegra y profesional.
- Facilitar el acceso de manera constante a las mejores prácticas de gestión de los recursos humanos.

¿Cuáles son los beneficios de un sistema de administración de recursos humanos eficientemente gestionado?

Las ventajas de un aprovechamiento adecuado del potencial que ofrecen los modernos sistemas informáticos de recursos humanos y liquidación de sueldos son múltiples y pueden apreciarse desde diferentes ángulos de análisis:



A

BENEFICIOS PARA LA GESTIÓN:

- Asegura el acceso a información oportuna y de calidad sobre la gestión de los recursos humanos.
- Asegura el cumplimiento de los objetivos que se determinen en torno a la mejora en la administración de los recursos humanos.
- Asegura el cumplimiento de controles mínimos de auditoría en el cálculo y pago de remuneraciones, de acuerdo con los estándares nacionales e internacionales aplicables al tema.
- Difunde una herramienta eficiente de análisis y control de gestión entre los recursos involucrados, incluyendo la debida capacitación requerida para su uso inteligente.
- Pone sus datos a disposición de mandos medios y altos a cargo de la ejecución de políticas públicas, facilitando el ejercicio de sus responsabilidades.
- Genera opciones posibles de mayor eficiencia en la línea de gastos en salarios.
- Pone en marcha un proceso de gestión de recursos humanos estructurado y organizado.
- Facilita el análisis, la depuración y el orden de los conceptos en las liquidaciones

B

BENEFICIOS PARA LA ORGANIZACIÓN:

- Posibilita la reasignación y el reordenamiento de prioridades en la línea de gastos en salarios.
- Facilita la puesta en marcha de un proceso de recursos humanos estructurado.
- Permite el refinamiento de los controles sobre el ausentismo y la puntualidad.
- Genera un ambiente de transparencia, basado en los principios rectores del *accountability*.
- Involucra por igual a funcionarios, directores y asesores en la planificación y programación de la gestión de recursos humanos.
- Desarrolla una herramienta de gestión ágil y segura para el ítem de gasto más significativo de las organizaciones.



La hoja de ruta del proyecto de implementación y puesta en marcha del sistema de administración de recursos humanos y liquidación de sueldos

La implementación de la plataforma está sujeta a una secuencia lógica de tareas que culmina finalmente con la puesta en marcha del sistema:

- La planificación del proyecto se apoya en un diagnóstico de situación a partir del cual se definen sus alcances.
- Se identifican los recursos necesarios para el proyecto y las habilidades requeridas al personal involucrado.
- Se administra el desarrollo del proyecto, que contempla el alistamiento de la infraestructura tecnológica requerida, la identificación de usuarios y las primeras pruebas de migración de datos.
- Se capacita a los usuarios finales, a los usuarios funcionales y al personal de las áreas técnicas.
- Se cumple con una etapa de preimplementación, que incluye gestión en paralelo, revisiones varias y acuerdos de auditoría.
- Se completan las migraciones de datos, se entrega el *back up* del sistema y se finalizan las tareas de migración.
- Se produce la puesta en marcha del sistema, se inician las taras de soporte a usuarios, y se instala la correspondiente mesa de ayuda.

La duración de un proyecto de implementación de un sistema de administración de recursos humanos y liquidación de sueldos estará supeditada a diferentes variables que se deberán definir, como los alcances a delimitar, la extensión del servicio y la disponibilidad de los recursos aplicados al proyecto.