

# JEAN PIERRE LEUTHOLD

*Director General de GSI - Seresco, Sistemas de Gestión de Personal*

por **Teresa Raventós**

—**¿Cómo se puede mejorar, Sr. Leuthold, la gestión de los Recursos Humanos a través de los sistemas de información?**

—La actividad de la función de personal en casi la totalidad de las empresas se articula en torno a tres ejes:

\* **Gestión de la nómina**

\* **Gestión administrativa del personal**

\* **Gestión de los Recursos Humanos**

La gestión de la nómina y la gestión administrativa corresponden, generalmente, al cumplimiento de una obligación y/o a la certificación de una situación determinada, mientras que la gestión de los Recursos Humanos revela una voluntad de prever y simular los acontecimientos (hacer prospección), con el fin de tomar las mejores decisiones lo antes posible.

Un sistema de información eficiente tiene que ser un conjunto coherente de herramientas que permitan a todo responsable de la función de personal, emitir y recibir informaciones para: administrar y gestionar el personal. Por ejemplo:

\* Registrar, lo más cerca de la fuente, todas las informaciones útiles.

\* Almacenar estas informaciones (actualización, generar históricos, informaciones con vencimientos, etc...).

\* Someterlas a los diferentes procesos de tratamiento.

\* Restituir las informaciones registradas o producidas, a los diferentes responsables en el momento oportuno, bajo la forma que convenga y en el lugar donde se necesita.

Hoy estos sistemas pueden existir gracias a la utilización de las tecnologías informáticas.

Las ventajas y la aportación de estos sistemas de información son inmediatas:

En general, la función de personal incrementa sensiblemente su pro-

ductividad, tanto en la gestión de nómina como en la gestión administrativa del personal. La distribución de la información se acelera.

Además, los responsables de la formación de personal obtienen también una mejora, al tiempo que aseguran la misión que les compete:

«**Proveer información para poder decidir mejor**»

Para la dirección se abre la posibilidad de respuestas inmediatas, muy útiles en el marco de la elaboración de una política de personal, cuando se procede a tomar decisiones importantes y rápidas.

—**Los sistemas de información en el área de Personal ¿pueden ayudar a la toma de decisiones de la Dirección?**

—Para tomar una buena decisión, es necesario, entre otras cosas, poder tener la información precisa en el momento oportuno.

En este sentido, la contribución de los sistemas de información puede ser efectiva y ayudar a la toma de decisiones de la Dirección.

Las preguntas que se puede plantear la Dirección de cualquier empresa tienen cada vez más a menudo un carácter socio-económico, es de-

cir, que tienen implicaciones significativas en los equilibrios financieros de la empresa.

Dichas preguntas se refieren, por ejemplo, a la gestión corriente del personal:

\* ¿Cómo conocer periódica y precisamente la situación de la plantilla?

\* ¿Cómo ser capaz de proponer muy rápidamente el nombre de unos especialistas que necesita la empresa para una operación decisiva?

\* ¿Cómo seguir la evolución de los «disfuncionamientos» sociales: ¿absentismo, turn-over, conflictos? y ¿qué tienen como consecuencias financieras?

\* ¿Cómo considerar la evolución de la masa salarial y de los costes salariales?

\* ¿Cómo mejorar la motivación del personal poniendo en marcha un sistema de gestión de carreras?

\* ¿Cómo conocer los efectos de un cambio de reglamentación social en los tiempos y ritmos del trabajo?

\* ¿De qué manera se pueden analizar los resultados individuales o de un grupo de personas con el fin de reforzar la motivación?

También estas preguntas se refieren a las consecuencias sociales de

