

¿Qué interesa a los directores de recursos humanos?

20.12.2010 **E&E. Agencias** | **0**

Los profesionales de la gestión de personas consideran clave diseñar y realizar una correcta evaluación de los empleados y un plan de retribución efectivo para gestionar y retener el talento.

A pesar de la actual coyuntura económica, los profesionales de recursos humanos no sólo están interesados en aspectos legislativos y fiscales, si no que consideran clave diseñar y realizar una correcta evaluación de los empleados y un plan de retribución efectivo para gestionar y retener el talento. En tercer lugar, manifiestan su interés por disponer de información actualizada relativa a los cambios legales y fiscales que afectan tanto al cálculo de la nómina como a las contrataciones en sus empresas.

Estas son las principales conclusiones de un análisis elaborado por Meta4, *Las áreas más demandadas por los profesionales de Recursos Humanos.*

Lo más demandado

Los responsables de recursos humanos sitúan los **procesos de evaluación** en primer lugar ya que son conscientes de que evaluar objetivamente los puestos de la organización es clave para el éxito de sus negocios. Para ello, precisan definir los niveles de aplicación y valoración para cada competencia y empleado.

También, deben establecer distintos tipos de evaluaciones -autoevaluación, evaluación 180º y evaluación 360º- de modo que puedan identificar rápidamente qué competencias se están cumpliendo, cuáles no y definir planes de acción para ayudar a los empleados a mejorar.

El segundo aspecto más demandado son los **planes de retribución** que están íntimamente ligados a los procesos de evaluación y a la gestión del desempeño. Estos planes tienen como objetivo retener el talento y premiar a los trabajadores más efectivos. Los responsables de recursos humanos precisan conocer las fórmulas retributivas que mejor se adapten a cada caso, los aspectos clave de los nuevos sistemas retributivos y los requisitos laborales y legales para una implantación efectiva en la empresa.

También, desean conocer el marco legal que deben respetar para diseñar e implantar un plan retributivo y el tratamiento fiscal que tiene la fórmula retributiva exigida y sus consecuencias en la imposición del pagador y del receptor.

La tercera cuestión que más les interesa y, que enlaza con la actual situación económica, es la necesidad de **disponer de información actualizada de las modificaciones legales y fiscales**. Para ello, las soluciones de optimización de la nómina y de recursos humanos garantizan conocer y aplicar cada actualización legislativa automatizando, entre otras, el cálculo de las tributaciones, las cotizaciones y los complementos salariales. Además, pueden ahorrar tiempo y reducir los costes de explotación de la gestión de personal, organización y nómina así como evitar sanciones en materia laboral revisando el estado de sus actualizaciones legales.

"Esta tendencia nos confirma que los recursos humanos son cada vez más estratégicos para las empresas, y nos demuestra que los responsables de recursos humanos, a pesar de la crisis, continúan potenciando en sus compañías planes de evaluación y de retribución flexible para motivar a sus empleados y retener el talento", afirma M^a José Fraile, directora de recursos humanos de Meta4.
