

¿POR QUÉ ES IMPORTANTE AUDITAR LA GESTIÓN DE PERSONAL?

Para una empresa es importante planear sus propios lineamientos con el fin de cumplir sus objetivos específicos, para su buen funcionamiento y lograr que mejoren los rendimientos, de forma tal que se alcance la satisfacción de toda la plantilla. Esto permite obtener la calidad y la cantidad de personal necesario, a fin de evitar complicaciones, como problemas entre los empleados, demandas a la organización, complicaciones con el sindicato, etc.

A lo largo de estas décadas ha incrementado la desorganización en las empresas, lo cual ha llevado al renacimiento de una forma de administrar al personal llamada *outsourcing*. Ésta puede definirse como “la subcontratación o terciarización de los procesos”, y se entiende como el acto mediante el cual una organización contrata a un tercero para que realice un trabajo en el que está especializado, con el objetivo de reducir costos y evitar la adquisición de una infraestructura propia que le permita la correcta ejecución del trabajo.

De esta manera, los grandes ramos empresariales han contemplado esta práctica porque las empresas de *outsourcing* les ofrecen múltiples beneficios administrativos, laborales y financieros. Entre ellos se encuentran los siguientes:

1. Disminución de costos de producción.
2. Elaboración de productos de mayor calidad.
3. Reducción de tareas rutinarias, como entrevistas o selección de personal.
4. Obtención de mayores ingresos.
5. Flexibilidad en la planificación de planes de trabajo.
6. Seguridad y confianza.



7. No invertir tiempo en el control de prestaciones pendientes de otorgar, como vacaciones, aguinaldo, reparto de utilidades, etc.
8. Disminución en el pago de nómina.
9. Aplicación del talento y recursos de la organización en áreas claves.

Las desventajas del *outsourcing* son:

- a) Estancamiento en la innovación por parte del proveedor externo.
- b) Desconocimiento de nuevas tecnologías por parte de la empresa.
- c) No obtener resultados esperados por la organización.
- d) Pérdida de control en la producción.
- e) Alto costo en el cambio de proveedor, en caso de que el seleccionado no resulte satisfactorio.
- f) Pérdida de control en la calidad de servicios.

Fuentes utilizadas por el autor: Müller, E. (1990). *Dirrección de Relaciones Laborales*. Trillas; *Práctica Fiscal, Laboral y Legal-Empresarial*. Año XVIII. Agosto 2008.

Araceli Yépez Roa

ABOGADA LABORAL DE LA FIRMA IBAÑEZ PARKMAN Y ASOCIADOS, S.C.

ESTUDIOS: Licenciatura en Derecho por la Universidad del Valle de México.
HA FORMADO PARTE DE: Ibañez, Maroto, Schriver y Hoffman, Buenfil y Hoffman.