



## Gestión de Vacaciones 2.0.

**Manuel Monterrubio,**  
Director General de ITHcap, IT for Human Capital.

**A**unque por el título pudiera parecerlo, no voy a hablar de Facebook, LinkedIn, etc., sino de gestión basada en tecnología, de las vacaciones que acaban de concluir para la mayoría.

Todos conocemos más de una y más de dos grandes empresas que no gestionan las vacaciones de sus empleados no sepa cuándo son las vacaciones de la gente de su equipo (que a veces tampoco) sino que la empresa no tiene un control exhaustivo de cuántos días del año se toma cada empleado y con qué motivo. Debido a esta situación surgen siempre insatisfacciones entre empleados que se sienten injustamente tratados, a veces no se consigue la mejor planificación, no se pueden obtener estadísticas válidas, y mucho menos realizar un seguimiento adecuado de los regresos.

### ¿VACACIONES? ASÍ NO, GRACIAS

Tras nuestros breves pero intensos días de asueto, llega el momento de hacer balance. ¿Cómo se ha llevado a cabo este año su gestión?, ¿quién se ha hecho cargo de la misma?, ¿ha sido el responsable de cada departamento, RR.HH., los dos?... y lo que es más importante, ¿resultó un logro o un tormento?

La flexibilidad de las plataformas 2.0 permite parametrizar los distintos conceptos de vacaciones/ausencias, grados de aprobación, etc. )

Dentro de unos meses RR.HH. y la Dirección General tendrán la oportunidad de mejorar la situación y probar un nuevo enfoque en las *Vacaciones de Navidad*... ¿nos planteamos un cambio?

Como más de uno/a ha sufrido en sus propias carnes, el éxito depende en buena medida de las herramientas utilizadas y de la estructuración del trabajo. En el campo de la gestión de las vacaciones, como en otras muchas facetas administrativas de la empresa, las herramientas ofimáticas dominan por encima de cualquier otra solución y, para más señas, las hojas de cálculo son las reinas indiscutibles. Hay personas que hacen maravillas con un Excel en sus manos pero este sistema no representa la solución ideal en todos los escenarios empresariales.

Otro tanto ocurre cuando se trata de decidir quién lleva la voz cantante a la hora de tramitarlas. Tradicionalmente eran los propios departamentos y sus responsables los que negociaban los periodos vacacionales. RR.HH. también se introdujo dentro de este círculo con el fin de dotar al proceso de "oficialidad", pero la creciente burocratización, muy útil en algunas facetas, ha sido su talón de Aquiles. Actualmente, el departamento de gestión de personas se encuentra totalmente desbordado como para invertir tiempo y esfuerzo en tareas administrativas que podrían ser fácilmente resolubles mediante soluciones colaborativas.

### EXCEL ESTIVAL VS AUTOGESTIÓN DEL TIEMPO ANUAL. LAS VACACIONES 2.0

En una sociedad digital cada vez más arraigada, en la que cualquiera crea o colabora en un blog, escribe en la wikipedia y se reciben

En el campo de la gestión de las vacaciones las herramientas ofimáticas dominan por encima de cualquier otra solución y, para más señas, las hojas de cálculo son las reinas indiscutibles )

impactos de comunicación constantes e inmediatos, resulta un tanto irónico que todavía se dependa del papel y de las herramientas no específicas para gestionar el calendario de vacaciones/ausencias, existiendo como existen soluciones -llamémoslas "TI 2.0"- que simplifican al máximo esta labor.

Dejando de lado las aplicaciones independientes que existen para todas las necesidades y bolsillos, la elección más acertada para centralizar y organizar la pila de solicitudes de vacaciones que cada año amenaza con colapsar los departamentos se basa, sin lugar a dudas, en el portal del empleado. El portal del empleado representa una potente herramienta web que permite al trabajador un acceso rápido y directo a la información de su perfil profesional, así como a procesos con los cuales organizar diversas operaciones logísticas o comunicarse de manera bidireccional con los responsables de la compañía.

En el caso de la gestión de las vacaciones y ausencias, en un portal del empleado se puede automatizar todo el proceso. La flexibilidad de estas plataformas permite un grado de parametrización muy elevado de los distintos conceptos de vacaciones/ausencias, grados de aprobación y roles asumibles por la empresa, permitiendo reducir la carga administrativa, evitando solapamientos y facilitando el seguimiento de todas las solicitudes. De esta manera, los índices de satisfacción del empleado son mucho mayores, y los costes para la empresa bastante más asequibles.

## ¿EL PRESIDENTE FICHA? LOS ACCIONISTAS DECIDEN

Todo lo antes mencionado puede, efectivamente, parecer la panacea universal. Pero, ¿qué ocurre cuando el software de vacaciones y ausencias no se apoya en un sistema de fichaje y de gestión de tiempos? ¿Y,

si pese a poseerlo no ficha ni el Presidente, ni el Consejero Delegado ni el Director Financiero... ni el director de tercer nivel de la división X?

Un servicio normalizado es necesario, pero es lógico que existan ciertos niveles de discreción. No tiene sentido que el Director Comercial esté fichando remotamente todos los días en giras por Sudamérica en una misión comercial. No obstante, en ocasiones, es necesario predicar con el ejemplo.

En todas las categorías, un buen sistema de gestión de tiempos aporta más comodidad, mejor seguimiento y menor carga administrativa. Los sistemas de gestión tiempo actuales permiten horarios por tantos grupos como se quiera... incluso, llevado al límite, que haya un horario por cada empleado. Esto aporta flexibilidad a la organización y es muy valorado por los empleados. Además, los que trabajan mucho, y los jefes trabajan mucho normalmente, están encantados con que se sepa... normalmente.

Al final, en las empresas todos los integrantes tienen que tomar decisiones. Unos tienen que solicitar las vacaciones, otros cuadrarlas y aprobarlas y, los menos, fichar aunque se sientan muy arriba para ser controlados. Por su parte, los accionistas también tienen que tomar sus decisiones si quieren que sus empresas sigan avanzando en eficiencia, lo que no significa necesariamente implantar un control de tiempos asociado a un portal del empleado... ¿o sí? )

Información elaborada por:



**ITHcap**  
IT for Human Capital