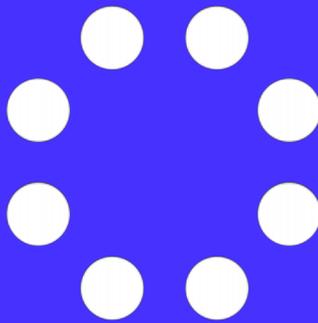


# Paso a paso para la gestión de recursos humanos en tu empresa

---

Consejos, tips y recursos para la felicidad, motivación y productividad de los colaboradores de tu pyme





---

## ¿Por qué es importante gestionar los recursos humanos de tu empresa?

En los últimos años las empresas se han hecho conscientes de la importancia que tiene para su productividad la cultura organizacional y el bienestar de sus empleados.

Más que empleados, estas personas han empezado a ser tenidos en cuenta como embajadores y representantes de las organizaciones y por eso es común encontrarnos con conceptos e ideas que buscan brindarles felicidad laboral.

Gracias a esta nueva dinámica, **los departamentos de Recursos Humanos han dejado de tener un papel meramente administrativo para asumir funciones que buscan mejorar y generar climas laborales agradables** y una cultura organizacional que brinde comodidad a todos los que conforman una organización.



---

## ¿Cómo construir una buena cultura organizacional desde el departamento de Recursos Humanos?

Según los impulsores del movimiento conocido como el **Capitalismo Consciente**, hay siete características que todo director de Recursos Humanos debe aplicar para lograr una buena cultura organizacional:

- **Confianza:** generar un clima en el que empleados y directivos tengan confianza en las capacidades de los otros y en sus procesos comunicativos.
- **Responsabilidad:** los trabajadores deben contar del apoyo y el respeto por parte de la empresa para poder desarrollar correctamente sus funciones y es importante que la organización sea responsable de cumplir sus promesas.
- **Cuidado:** el equipo de Recursos Humanos debe velar y proteger el capital humano de la empresa, apoyándolo tanto en sus procesos profesionales como en los personales y familiares.
- **Transparencia:** fomentar el acceso generalizado a la información permite que empleados y directivos perciban transparencia, una característica importante a la hora de pensar en entornos laborales saludables.
- **Integridad:** desde Recursos Humanos se debe demostrar, en temas de cultura organizacional, que hay coherencia entre lo que dice la empresa y lo que hace.
- **Respeto:** promover un ambiente de comprensión entre clientes, trabajadores, proveedores y directivos permitirá consolidar el compromiso y la fidelidad de todos los públicos objetivo.
- **Equidad:** la cultura organizacional de una organización debe estar determinada con base en criterios de equidad para que los empleados sientan igualdad en el trato por parte de los directivos y así se eviten asperezas.

Algunos beneficios de consolidar un departamento de **Recursos Humanos**:



**Mayor retención** de empleados



**30% + productividad**



**Realización personal y profesional**  
de los empleados

En esta guía te ofrecemos un paso a paso para gestionar, de manera correcta, los recursos humanos de tu empresa.

¡Empecemos!

# Selección de personal

Una de las funciones más importantes que debe realizar un departamento de Recursos Humanos es la de seleccionar a sus empleados. Aquí te damos seis tips que pueden ser útiles en el momento de contratar talentos:

## **Define el perfil profesional que estás buscando**

Si no estás completamente seguro de lo que buscas, es muy posible que cuando abras una convocatoria para encontrar empleados lleguen a tus manos un sinnúmero de hojas de vida y personas. En ese momento podrás confundirte bastante y terminar contratando a alguien con capacidades excepcionales en funciones diferentes a las que estabas requiriendo. De allí la importancia de definir y ser lo más específico posible a la hora de poner sobre el papel lo que necesitas para tu empresa. No debes de olvidar que es vital que la persona se adapte tanto a sus funciones como a la filosofía de la compañía.

## **El networking es una buena opción**

Tomarse un tiempo para asistir a eventos, conocer el gremio, crear reuniones de trabajo, aprender y ver quiénes se mueven con soltura en el sector, son algunas de las acciones que pueden ser útiles a la hora de contratar a un empleado, ya que podrás comunicar con facilidad cuáles son tus ideas, y a partir de allí mirar perfiles interesantes o identificar quiénes se interesan por ser parte de tu pequeña empresa.

## **Contrata personas que sientan feeling con tu proyecto**

La admiración es vital cuando establecemos relaciones laborales con otras personas. Trabajar de la mano de alguien al que se le tiene confianza y del que se puede aprender genera seguridad. Para los futuros empleados de tu pyme es relevante que sientan emoción y pasión por el proyecto y quienes están a bordo de él. Esto ayudará a que la compañía crezca y en un futuro será útil para tener un buen ambiente y atraer nuevos talentos.

## **Utiliza aplicaciones para identificar perfiles laborales**

Plataformas como LinkedIn o Computrabajo podrán ayudarte a realizar investigaciones en línea de perfiles que se adapten a tus necesidades específicas, además te permitirán ahorrar trabajo y realizar una mejor elección. Las redes sociales también pueden ser una buena oportunidad, pues si les das un buen uso lo más probable es que quienes se presenten a tu convocatoria ya conozcan la esencia de tu empresa.



## **Busca recomendaciones y referidos**

Probablemente tu próxima contratación es amigo o colega de uno de tus empleados actuales. Escucha recomendaciones: algunos de los mejores talentos llegan así. De igual manera, y aunque parece muy obvio, siempre es mejor cerciorarse de que tus futuros empleados no hayan pasado problemas en sus trabajos anteriores. Esto disminuye en gran medida tu margen de error.

## **No descartes los empleados a distancia**

A veces puede ser de gran ayuda para tu empresa tener un empleado de muy buen nivel sin importar el lugar del mundo en el que esté ubicado. Lo importante es preguntarse “qué puede aportarle” un empleado a tu empresa, más allá de desde dónde lo haga. Por eso considera romper los estereotipos y buscar personas a lo largo y ancho del mundo. Por último, recuerda que a veces es bueno seguir las intuiciones y también tener claro que **lo único importante no es la productividad, sino que puede ser más relevante la adaptación de tus empleados a la empresa**, pues en una pyme puede ser muy difícil trabajar en un mal ambiente.

Luego de contratar a un empleado tienes que pensar cómo el nuevo integrante se adaptará al equipo de trabajo, sin trastornar los procesos productivos e integrándose de una manera cómoda a sus labores. Lo ideal es que sigas los siguientes pasos:

Una buena manera de empezar es iniciando el proceso desde antes de que la persona comience sus actividades en la organización. Algo que hacen algunas empresas es **enviarle a los nuevos empleados información sobre la compañía y sus funciones**, para que estos no lleguen totalmente desprevenidos a su primer día de trabajo.



Previamente se debe diseñar un plan rotativo o de “empalme” donde algún líder de la organización profundice a los nuevos integrantes en temas como la historia de la organización y los propósitos sociales y productivos que esta tiene.

Es importante que quien realiza la inducción tenga claridad frente a las políticas generales de la compañía para informarlas al nuevo empleado: horario, día, lugar, fecha de pago, políticas de ausencia laboral, vacaciones, días festivos, normas de seguridad y todos aquellos procesos legales con los que la organización debe ser cuidadosa.



#DatoSimple

A la hora de la inducción,  
**la comunicación es clave**



Presentar de manera adecuada a los nuevos compañeros es vital, pues son ellos quienes ayudarán al nuevo integrante en su adaptación a la empresa. Es importante **no limitarse a dar a conocer el nombre y el cargo**, sino presentar sus funciones y contar cómo podrían ayudar al recién llegado.

El puesto de trabajo es un lugar donde el empleado pasará muchas horas de su vida y por eso es recomendable no improvisar con el tema. Se debe procurar que la persona se sienta cómoda y confortable y no se encuentre con objetos o información perteneciente a un empleado anterior. Esto le ayudará a apropiarse del espacio y a personalizarlo para sentirse más a gusto.



En la firma del contrato se consolida el vínculo formal del empleado con su empresa. Es importante realizar este procedimiento antes de que el empleado empiece a trabajar.

## Caso de éxito: **Twitter**

### “From **yes** to **desk**”

Según Game-learn.com, “Twitter se ha destacado en el mundo de la inducción de personal por su famoso ‘from yes to desk’. Esta parte del proceso se centra en ofrecer una buena experiencia a los empleados desde que dicen ‘sí’ a la oferta de trabajo hasta que se sientan por primera vez en su escritorio (desk)”.



Es más normal de lo que nos podríamos imaginar que las organizaciones contraten empleados sin saber exactamente cuáles son los roles y las funciones que estos van a desempeñar dentro de la empresa, por eso es importante desarrollar una ruta de entrenamiento para que tus nuevos empleados entren directamente a tus procesos productivos. Aquí, algunos de los puntos esenciales para entrenar a tus empleados:



Elige para las capacitaciones a una persona que comprenda tu empresa de una manera global, pues así la instrucción será más sencilla.

Quien entrena a tus empleados debe acompañarlos tanto en su proceso laboral como en el social y familiar, ya que es entendible que **un empleado con una vida familiar y personal sana puede aportar muchísimo a la compañía.**



Escuchamos con frecuencia que lo que no está por escrito no existe y con el entrenamiento de tus empleados es igual, por eso recomendamos crear un manual con las recomendaciones específicas y la información de referencia para instruir a los nuevos miembros de la empresa.

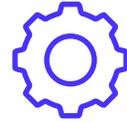
Crea un ambiente confortable de aprendizaje donde el empleado no se sienta amenazado o presionado desde el primer momento.



#DatoSimple

Un **correcto entrenamiento** puede ser clave en el desempeño profesional del nuevo empleado

Ten presente al empleado, pues a veces tu planeación del entrenamiento puede no encajar con la persona que estás entrenando y la idea del proceso de aprendizaje es que la empresa aproveche de la mejor manera las características y el talento de quien apenas llega.



Garantiza al empleado los equipos y las herramientas necesarias para desempeñar bien su trabajo.

Muestra confianza en las capacidades de quien apenas llega a la organización, pues así tu nuevo empleado creará en ella y explotará sus potencialidades al máximo para beneficio de la empresa.



No microgerencias. Si contrataste a un profesional para la función que la empresa requiere, esta persona debería tener las capacidades para potenciar tu empresa y hacerla crecer.

#DatoSimple

**El entrenamiento de un astronauta para una misión de 14 días puede durar 8 años**



Las mejores empresas se caracterizan, generalmente, por brindarle a sus empleados la posibilidad de acumular aprendizajes y crecer profesionalmente.

## ¿Qué es el desarrollo profesional?

De la mano del crecimiento personal aparece el profesional, que se vincula a los procesos de inversión que hacen las empresas, a través de su departamento de Recursos Humanos, para que sus empleados **adquieran nuevos conocimientos que puedan ser útiles tanto a la institución como a la persona**, obteniendo un valor agregado que hace que permanezcan felices y satisfechos en la empresa.

## ¿Cómo fomentar el desarrollo profesional de tus empleados?

- Crea una matriz de evaluación de desempeño que te permita saber con certeza qué empleado funciona mejor en los diferentes roles de la empresa, en función de sus características.
- La formación en la compañía y el coaching grupal ayudan a que los empleados se desarrollen profesionalmente y estén actualizados con las últimas tendencias del sector al que pertenecen.
- La rotación de puestos puede ayudar a los trabajadores a escapar de la monotonía y aprender a desempeñar nuevos roles y funciones.
- Incentiva espacios de educación y formación constante, ya sea al interior o al exterior de la compañía.

Promover **el desarrollo profesional es casi obligatorio para cualquier empresa**, pues hacerlo fomenta una buena cultura organizacional y mantiene motivados a los empleados y deja como resultado diferentes ventajas:

- Facilita el trabajo en equipo y mejora la cohesión entre los empleados.
- Los empleados adquieren liderazgo y una visión proactiva y resolutiva.
- Aumento de productividad, rentabilidad y rendimiento profesional.

Uno de los temas que siempre aparecen dentro del desarrollo profesional en las empresas es cómo incentivar en los empleados **la innovación y las ideas creativas** para generar soluciones alternativas a problemas difíciles y complejos. Te damos algunos consejos para incentivar un ambiente creativo en tu organización:

Incentiva la **creatividad**

No castigues **el fracaso**

Crea un equipo **diverso y multidisciplinario**

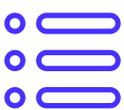


Ser capaces de **aprovechar las capacidades de cada uno de los miembros de la organización para que la empresa y el trabajador se vean beneficiados** es uno de los principales objetivos de la gestión por competencias dentro de una organización.

Una de las grandes ventajas de este modelo es que les permite a las empresas **lograr una ventaja competitiva a largo plazo**, pues las ayuda a asegurarse de que sus empleados están desarrollando las tareas para las que son buenos.

Uno de los elementos a tener en cuenta desde Recursos Humanos a la hora de diseñar un plan estratégico es conocer las características que deberán tener las personas a corto, mediano y largo plazo para poder responder eficaz y eficientemente a los cambios que se producen por la evolución futura de la empresa.

En este momento debes estar preguntándote cómo implementar un modelo de gestión por competencias en tu empresa. Aquí te damos cinco pautas esenciales:



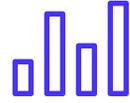
**Define las competencias que requieres** para cada puesto de trabajo y a partir de estas define las tareas y actividades a desempeñar para que puedas escoger a la persona con las habilidades adecuadas para realizarlas.

**Conoce a profundidad a tus empleados** y así tendrás presente las habilidades, talentos, capacidades y competencias que cada persona le puede entregar a tu organización. Esto te ayudará a repartir los roles que cada quien tiene dentro la compañía, mejorando los índices de productividad.



**Ten claridad frente a toda la información productiva de la empresa.** De allí la obligación de crear un sistema de evaluación por indicadores que permita evaluar lo que la empresa está realizando y así, controlar cada uno de los procesos productivos para que estos abran la posibilidad de emprender acciones correctivas que ayuden a mejorar al máximo el funcionamiento de la organización y de cada empleado.

**Establece indicadores de gestión.** Estos te permitirán evaluar realmente el grado de adecuación del trabajador a su puesto de trabajo, permitiendo encontrar posibles errores o aspectos que sirvan para mejorar los procesos productivos dentro de la organización.



**Crea un vínculo entre la cultura organizacional y las comunicaciones externas,** pues no hay nada que hable mejor de una organización que tener unos empleados felices y unos procesos internos sólidos.

Así podrás encontrar el equilibrio perfecto para desarrollar tu gestión por competencias:



Una pregunta frecuente en los departamentos de Recursos Humanos de las diferentes compañías es: **¿cómo retener y motivar a los buenos empleados?** Todas las empresas se encuentran obligadas a atraer y mantener el talento que les permita tener un proyecto de largo alcance y con posibilidades de escalar. Las pymes no son la excepción.

En las grandes compañías, por ejemplo, hay posibilidades de crecer jerárquicamente dentro de la estructura de la organización y, sobre todo, de escalar económicamente hablando. Generalmente un gerente de una empresa de 150 empleados puede tener un mejor salario que un gerente de una empresa de 25 empleados.

Las pequeñas empresas son mucho más flexibles, por lo que se pueden implementar pequeños grandes cambios que favorezcan la motivación de todos sus colaboradores. Estos son algunos consejos:

Ofrece opciones de **formación**

Promueve espacios de trabajo **colaborativo**

Incentiva el **teletrabajo**

Comunícate. **¡Que todos sepan qué sucede!**

Brinda **espacios cómodos** de trabajo

#DatoSimple

Un estudio de Punto Salarial afirma que en 2017 solo el **18% de las empresas contaban con estrategias de retención de talento**

**Medir, medir y medir.** Esa es una de las acciones con mayor impacto que pueden realizar las empresas en la actualidad. El desempeño de los empleados no es una excepción: es importante que una empresa y sus líderes estén en constante comunicación con sus colaboradores para identificar puntos a mejorar y reconocer las buenas actuaciones.

Según el portal Factorialhr.es, “la evaluación del desempeño de los empleados es algo vital para cualquier empresa que quiera comprobar el nivel de productividad interno. Es especialmente útil para analizar si los objetivos de los trabajadores se están cumpliendo o no y poder tomar decisiones que desbloqueen al trabajador y le permitan seguir trabajando y logrando objetivos”.

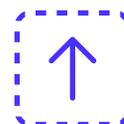
Evaluar el desempeño de tus empleados **te permitirá planificar aspectos como incrementos salariales y ascensos**. Estas evaluaciones deben estar orientadas a tres principios básicos:

Los KPIs a medir deben fundamentarse en información y datos relevantes para el puesto de trabajo que se evaluará



Los empleados deben tener muy claros los objetivos que se medirán

La persona encargada de evaluar debe convertirse en un mentor que ayude a los empleados a mejorar



**La base de datos más importante de una empresa es la de sus propios empleados.** Incluso más que la de los clientes porque, como lo hemos dicho en esta guía, los colaboradores son embajadores de la compañía y son el primer público que debe enamorarse de esta.

Es responsabilidad del departamento de Recursos Humanos tener un registro detallado y completo de todas las actividades y datos relevantes del empleado: ¿cuándo cumple años? ¿cómo se llama su madre? ¿a quién contactar en caso de emergencia? ¿cuántos días de vacaciones tiene disponible? De esta manera la gestión será mucho más efectiva y se podrán adelantar acciones encaminadas al bienestar de todos los que hacen parte de la empresa.



Datos personales y familiares  
Registros de vacaciones  
Temas contables

**El bienestar en las empresas está íntimamente relacionado al clima organizacional.** Las compañías que más velan por el bienestar de sus empleados son, a fin de cuentas, las que mejor clima organizacional tienen. En esta guía hemos ofrecido algunos tips para mejorar el bienestar en las pequeñas empresas, pero aquí mencionamos algunos consejos adicionales que podrían impactar positivamente a una pyme y sus colaboradores:

Promueve ***pausas activas***

Ten un ***horario claro***

Procura que los empleados tengan **muy claras sus funciones**

Incentiva que tus colaboradores realicen **actividades extra-laborales** que les generen placer

Respetar el **tiempo de descanso**

Caso de éxito: **Facebook**

Best place to work 2018

Facebook lidera el último estudio de **Employees' Choice Awards**, que destaca los mejores lugares para trabajar acorde a las opiniones de los empleados. El impacto que tienen sus productos y servicios, sumado a la posibilidad de interactuar con profesionales de alto nivel, hacen de este gigante tecnológico un lugar soñado para desempeñarse profesionalmente.



# Seguridad y salud en el trabajo

---

Como lo hemos hablado, **promover el bienestar entre todos los que integran una compañía es una de las prioridades que tienen hoy las empresas modernas.** Es común que tanto directivos como colaboradores pasen más tiempo en el lugar de trabajo que en sus propios hogares. Ahí surge un reto para los líderes: ¿cómo velar porque este espacio sea seguro? ¿cómo incentivar prácticas saludables dentro de una organización?

En los últimos años se habla mucho de Salud y Seguridad en el Trabajo (SST). Más allá de que los temas de salud sean principalmente individuales (como, por ejemplo, elegir cómo alimentarse o qué tanta actividad física realizar), una empresa y sus líderes pueden incentivar buenas prácticas para motivar a los empleados a asumir hábitos de vida saludables. Por su parte, en lo relacionado a la seguridad dentro del ambiente laboral (por ejemplo, cómo evitar accidentes), sí tienen total injerencia las decisiones y disposiciones que tome la empresa, en términos de infraestructura o políticas.



# Seguridad y salud en el trabajo

---

## Algunas medidas a tomar

Si una pequeña empresa quiere implementar buenas prácticas de Salud y Seguridad en el Trabajo, puede empezar con:

- ❁ **Implementar un programa de medicina preventiva y del trabajo**, orientado a promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los colaboradores, previniendo cualquier daño a su salud ocasionado por las condiciones de trabajo.
- ❁ **Establecer un programa de higiene y seguridad industrial**, dirigido a establecer las mejores condiciones de saneamiento básico industrial y a crear los procedimientos que conlleven a eliminar o controlar los factores de riesgo que se originen en los lugares de trabajo y que puedan ser causa de enfermedad, discomfort o accidente.
- ❁ **Crear o fortalecer el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo**, el organismo encargado de la promoción, divulgación y vigilancia del cumplimiento de las normas de SST. Este comité propone actividades de capacitación en seguridad y salud, y vela por condiciones de trabajo seguras, sanas e higiénicas.

#DatoSimple

Según datos de la OSHA, **el 60% de las empresas que sufren alteraciones de su actividad por más de 9 días terminan en la quiebra**

---

## Bibliografía

Para la elaboración de esta guía nos basamos en fuentes testimoniales y bibliográficas, como las siguientes:

<https://www.captio.net/blog/cultura-de-empresa-7-pautas-que-el-director-de-recursos-humanos-debe-impulsar>

<https://smarterworkspaces.kyocera.es/blog/claves-para-la-gestion-de-recursos-humanos-en-la-empresa/>

<https://www.emprendepyme.net/recursos-humanos>  
<https://es.wikihow.com/entrenar-a-nuevos-empleados>

<https://www.modelocurriculum.net/que-es-el-desarrollo-profesional.html>

<https://www.gestiopolis.com/desarrollo-profesional/>

<https://www.eoi.es/blogs/mintecon/2013/05/13/la-gestion-por-competencias-de-recursos-humanos-2/>

<https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/publications/factsheets/77>

<https://www.gestiopolis.com/gestion-de-recursos-humanos-basada-en-competencias/>

<https://www.raet.com/latam/blog/bienestar-en-el-trabajo>

<https://factorialhr.es/blog/desempeno-laboral/>

¿Quieres información adicional?

En nuestro blog podrás acceder a cursos y contenidos especializados

**www.sempli.co**

**semp!.**

[www.sempli.co](http://www.sempli.co)