

Todo negocio, por pequeño o grande que sea, necesita un equipo con las capacidades adecuadas y dispuesto a esforzarse para conseguir los objetivos que se pretenden. Así, contar con una función de Recursos Humanos que asegure la adecuada gestión de las personas, es crítico para su éxito.

CÓMO ENFOCAR LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN UNA PYME



VICTORIA GISMERA
Socia de
Peoplematters

“EL OBJETIVO ÚLTIMO DE LA FUNCIÓN DE RECURSOS HUMANOS ES AYUDAR AL NEGOCIO A CONSEGUIR UN CRECIMIENTO SOSTENIDO Y SOSTENIBLE A TRAVÉS DE LOS EQUIPOS, Y DEBE EVOLUCIONAR HACIA CONVERTIRSE EN UN SOCIO ESTRATÉGICO PARA EL NEGOCIO”

En una pyme la función de Recursos Humanos es tan importante como lo pueda ser en una gran multinacional y sería un grave error no abordarlo con el mismo nivel de dedicación profesional.

El objetivo último de la función de Recursos Humanos es ayudar al negocio a conseguir un crecimiento sostenido y sostenible a través de los equipos, y debe evolucionar desde un puro enfoque administrativo hacia convertirse en un socio estratégico para el negocio. Algunas de sus responsabilidades son: reclutamiento y selección; aprendizaje y desarrollo; gestión de las recompensas; estrategias de fidelización; compliance y normativa laboral.

Ser un socio estratégico para el negocio es independiente del tamaño de la organización, aunque los métodos para conseguirlo diferirán dependiendo de factores como la dimensión o la disponibilidad de recursos. Las grandes organizaciones requieren áreas de RH complejas, en las pequeñas empresas, generalmente RH es responsabilidad de una o muy pocas personas. Existen muchos menos recursos, menos tiempo de dedicación y es necesario que encuentren alternativas creativas con cortos presupuestos. No es extraño, por tanto, que acabe siendo un trabajo reactivo, centrado en cubrir ‘los básicos’, lo que pone el alto riesgo el potencial crecimiento del negocio a medio y largo plazo.

A medida que una compañía crece, es imprescindible que la función se profesionalice y así, concentrarse en algunos aspectos que son críticos para todo negocio.

1. Ser proactivo y no reactivo. La gestión de personas no es un coste; es una inversión con grandes retornos. El profesional

de RH debería mostrar valor entendiendo el negocio y sus claves, aportar soluciones centradas en las personas.

2. Definir objetivos estratégicos para RH que estén vinculados y apoyen los objetivos del negocio y la cultura deseada.

3. Diseñar, comunicar e implementar una hoja de ruta que dé visibilidad, sistemática, rigor y solidez técnica a los procesos e iniciativas que, en materia de personas, sean necesarios.

4. Invertir en aprendizaje y desarrollo. Destinar un presupuesto al desarrollo de las competencias necesarias, no sólo aumenta la productividad y la eficacia sino también la motivación.

5. Disponer de un proceso de gestión del desempeño útil que aclare a cada empleado qué se espera de su trabajo, dónde tiene que poner sus esfuerzos y en qué medida progresa.

6. Profesionalizar la gestión de la retribución. Poner orden, dar método y objetividad a la gestión salarial y al tiempo gestionar los costes, encajar necesidades y asegurar el cumplimiento de la normativa.

7. Recoger feedback y actuar en consecuencia. Escuchar y conocer a los empleados, con sistemática, sinceridad y gestión de expectativas.

8. Afianzar los Valores de la compañía que son la amalgama que une al equipo, entre sí y en su compromiso con la compañía.

9. Invertir en básicos de control y gestión de la información que impulsen la eficiencia y la planificación. 