

RECURSOS HUMANOS: el pilar fundamental para el desarrollo de las compañías

Escrito por Amedirh Contenidos
Miércoles, 17 de Agosto de 2011 06:49

El objetivo básico de un departamento de Recursos Humanos es contribuir al éxito de una empresa o corporación por medio de sus empleados. A continuación te presentamos valiosa información al respecto y te invitamos a compartirla con tus colaboradores.

La herramienta fundamental de cualquier empresa son sus trabajadores, la dirección de éstos y el fomento de sus diferentes talentos en favor del progreso de la compañía, es tarea de la administración de Recursos Humanos.

Si bien en México pueden encontrarse empresas con un departamento de Recursos Humanos muy desarrollado, el 80% de las compañías cuenta con sólo dos posiciones: quien se encarga de las nóminas y por otro lado, del reclutamiento. Actualmente, la realidad es que el sector precisa una estructura más sólida y consolidada, y no sólo contar con estas dos funciones. En este sentido, hablamos de puestos de gran relevancia que adjudican valor agregado a la corporación y una nueva perspectiva del negocio, para de esta forma, lograr atraer y retener al talento.

El área de Recursos Humanos se encarga de la distribución, desarrollo, coordinación y creación de estrategias para mantener a los empleados con un desempeño eficiente dentro de la compañía. Esto implica la ardua tarea de conquistar y retener a los trabajadores dentro de la organización, trabajando y rindiendo al máximo, con una actitud positiva y favorable.

Desde siempre se ha creído que sólo las grandes empresas requieren de un departamento de Recursos Humanos. Sin embargo, la realidad es que puede ayudar al crecimiento de todo tipo de compañías, logrando mejores incorporaciones, programas de compensaciones, buenos indicadores y estrategias de incentivos en el área comercial, disminuyendo la deserción de personal y aportando a la evolución de las compañías.

En México, el 90% de las empresas no cubre las posiciones del sector de compensaciones y ni siquiera tienen contacto con las grandes firmas que se encargan de su estudio. Estas compañías realizan el tabulador de acuerdo con las personas que en ese momento prestan sus servicios y, en muchos casos, tampoco cuentan con algún tipo de tabulación. Este es uno de los principales factores que impide a las compañías encontrar profesionales de cierto nivel y que puedan retener a los que ya tienen, obteniendo una tasa de rotación muy alta gracias a que su rango salarial no está en la media del mercado.

La rotación de trabajadores en una empresa de retail puede llegar al 150%, implicando un enorme costo anual. Con el buen funcionamiento del departamento de Recursos Humanos, se puede bajar esta cifra a menos de la mitad en un tiempo relativamente corto.

Lo ideal es que los departamentos de Recursos Humanos cuenten con las cinco divisiones básicas para un buen funcionamiento: reclutamiento, compensaciones, relaciones laborales, capacitación, nóminas o administración de personal.

Dentro de éstas, los tres pilares son:

- **Reclutamiento:** Provee los mejores candidatos, quienes tienen que ser compatibles con el negocio. El reclutamiento es un proceso de comunicación de mercado y exige información y

persuasión.

- **Compensaciones:** Ayuda al reclutamiento brindando las bases de las prestaciones económicas para incentivar a los profesionales. La consolidación de un candidato dentro de la empresa no sólo se logra por el hecho de ofrecer mejores sueldos, sino por ciertas estrategias y prestaciones, las cuales beneficiarán a la compañía con una imagen más atractiva en el mercado laboral.
- **Desarrollo Organizacional y Capacitación:** Entrega valor agregado al candidato, lo que ayuda a retener al talento. Así las compañías aportan al individuo en su crecimiento profesional, obteniendo efectividad cuando el candidato ya está inserto en el ambiente laboral, proporcionándole herramientas para su desarrollo. La negativa de las empresas a capacitar al personal podría conducir a una frustración de los objetivos personales de sus integrantes y, por ende, a su mal rendimiento.

Un área de Recursos Humanos productiva

La función de este sector consiste en contribuir al éxito de los diferentes departamentos de una empresa, ayudando a los gerentes y directivos. Para esto se requiere de personal especializado que entienda perfectamente las necesidades de la empresa y su cultura corporativa.

Un candidato para una posición en Recursos Humanos debe conocer los pros y contras de la empresa, teniendo la capacidad de generar estrategias para que las desventajas sean transformadas en desafíos y no se conviertan en el punto clave a la hora que los empleados decidan si permanecen o no en una organización.

La tendencia en las ocupaciones en Recursos Humanos es "generalista", es decir, talentos que estén al corriente de todas las áreas de gestión y que tengan una orientación sobre negocios y estrategias, sabiendo cómo atraer y retener a los mejores profesionales para la compañía.

La posición de reclutamiento es la puerta de entrada para la selección del mejor recurso humano. En esta, debe de haber personal que tenga pleno conocimiento de las compañías de reclutamiento para poder elegir y dejar en claro las prioridades de su compañía. Debe actualizarse y estar informado sobre dónde buscar los mejores talentos, cómo atraerlos y qué ofrecerles, siendo muy realista con las condiciones de la empresa y del mercado, además de tener la habilidad de saber qué postulante se adaptará mejor a la organización.

Un buen funcionamiento de este sector ayuda mucho a bajar costos, ya que la continua rotación de personal implica gastos aún más altos que la implementación de un departamento de Recursos Humanos. Además, la capacitación del personal entrega grandes beneficios a mediano y largo plazo, lo que es fundamental para crear ventajas competitivas entre compañías.

Fuente: Con información de Javier Torre, Executive Manager de Page Personnel México, para Market Cross / Amedirh Contenidos