

**Los 10 errores que
ninguna empresa,
por pequeña que sea,
debería cometer en
Gestión de Recursos Humanos**

**Quando un empresario
no puede realizar todo el trabajo
de su empresa por sí mismo, necesita...
Recursos Humanos,
o sea, Personas.**

El pecado original...



1^{er} error: Seleccionar al personal...

- ➔ Sin definir claramente cuál va a ser su cometido y el correspondiente perfil.
- ➔ Entre familiares y amigos o como intercambio de favores.
- ➔ Sólo por sus **a**p_{ti}tudes, sin contar con sus **a**c_{ti}tudes.
- ➔ Partiendo de sólo 1, 2 ó 3 personas.
- ➔ Pensando que, si sale mal, ya buscaremos otro.

2º error: Seleccionar pensando en las subvenciones...

- ➔ No sólo importa el coste, también el rendimiento.
- ➔ Lo que importa son las competencias:
conocimientos, habilidades, actitudes y valores.
- ➔ Las subvenciones tienen mucha letra pequeña.
- ➔ Hay que pensar a largo plazo!!!

3^{er} error: Negociar la retribución en neto mensual...

	0 hijos	→	3 hijos
Bruto	1.500,00		1.500,00
IRPF	11,00%	→	5,11%
S. Social	6,30%		6,30%
Neto	1.239,04	→	1.327,37



3^{er} error: Negociar la retribución en neto mensual...

	0 hijos	→	3 hijos
Bruto	1.500,00		1.500,00
IRPF	11,00%	→	5,11%
S. Social	6,30%		6,30%
Neto	1.239,04	→	1.327,37



	2015	→	2016
Bruto	1.444,38	→	1.470,59
IRPF	10,52%	→	12,00%
S. Social	6,30%		6,30%
Neto	1.200,00		1.200,00



3^{er} error: Negociar la retribución en neto mensual...

- ➔ **Las equiparaciones deben hacerse en bruto!!!**
 - Todos los convenios están redactados en bruto.
 - El SMI se publica en bruto.
- ➔ **Si mañana sube el IRPF, lo pagará la empresa!!!**
- ➔ **Cada ciudadano debe pagar sus impuestos.**

4º error: No explicar lo que esperamos de la persona...

- ➔ Nadie es adivino.
- ➔ En el momento de la incorporación, es fundamental explicar con claridad lo que esperamos de la persona: el QUÉ y el CÓMO.
- ➔ Y es necesario explicarlo cada cierto tiempo: para recordarlo y/o porque las cosas cambian.

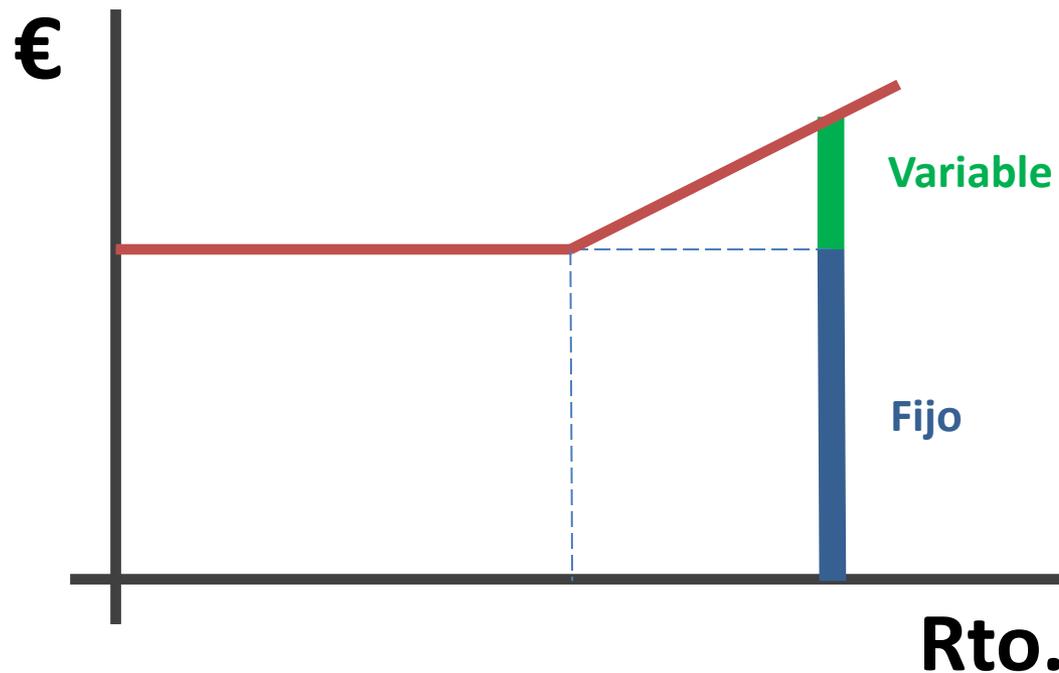
5º error:

No incluir, desde el principio, una parte variable en la retribución...

- **Retribución variable significa tener “un Norte”, objetivos, retos, compromisos, logros, vivir la empresa...**
- **Cuanto antes lo hagamos será más fácil. Pasado un tiempo puede llegar a ser imposible.**
- **Una pequeña empresa también lo puede hacer.**

5º error:

No incluir, desde el principio, una parte variable en la retribución...



6º error: Recriminar los fracasos, pero no felicitar los éxitos....

- ➔ **Felicitar (reconocer) los éxitos es un potente factor de motivación que crea adicción.**
- ➔ **Y ES GRATIS!!!**
- ➔ **Los éxitos se pueden felicitar en público.**
- ➔ **Los fracasos siempre se deben comentar en privado.**

7º error:

No evaluar periódica y formalmente el desempeño de los empleados....

Cada cierto tiempo (anualmente) es necesario:

- ➔ Hacer balance de éxitos y fracasos del último periodo.**
- ➔ Escuchar al empleado y conocer sus necesidades.**
- ➔ Marcar de nuevo el norte.**
- ➔ Fijar nuevos retos y objetivos.**

8º error:

**Olvidarse de la formación y la
motivación de los empleados....**

ÉXITO = CAPACIDAD x COMPROMISO



(Formación)



(Motivación)

8º error:

Olvidarse de la formación y la motivación de los empleados....

- ➔ La Formación no son “cursets”, sino una inversión para mejorar el rendimiento de las personas.
- ➔ Para que la Formación sea rentable, debe responder a necesidades reales de la empresa y de los empleados.

8º error:

Olvidarse de la formación y la motivación de los empleados....

- ➔ La Motivación es la fuerza que nos mueve a hacer cosas.
- ➔ Son los directivos y mandos los responsables de conseguir la motivación de los empleados.
- ➔ Es por lo tanto incongruente que un mando se queje de la desmotivación de las personas que tiene a su cargo, como si éstas tuvieran la culpa.

9º error:

No tratar correctamente a los empleados...

- No tratar a los empleados con respeto y dignidad.
- Considerar a los empleados como seres inferiores.
- Pensar en los empleados como enemigos que cuestan dinero, en vez de como personas que hacen viable nuestra empresa.

10º error:

Despedir demasiado pronto / tarde, y mal...

- ➔ **Cada persona aprende a un ritmo, hay que dar oportunidades.**
- ➔ **No hay que dejar que se pudran los problemas. Cuanto más tarde, más caro.**
- ➔ **El despido es como un divorcio: si no conseguimos hacerlo de mutuo acuerdo, al menos hagámoslo civilizadamente.**



GRACIAS POR VUESTRA ATENCIÓN

hrm@hrm-improving.com

www.hrm-improving.com