

Decálogo de buenas prácticas en la gestión de recursos humanos

Autor:

José Ramón Fernández de la Cigoña
Colaborador en www.laboral-social.com



La **gestión de recursos humanos** es un aspecto clave para el éxito de cualquier empresa. El cuidado y desarrollo del capital humano es fundamental para lograr altos niveles de productividad y satisfacción laboral.

Los empleados son uno de los [activos más importantes de las empresas con más éxito](#) en el mercado, por lo que su cuidado se considera cada vez más un factor estratégico dentro de las empresas.

Cuando un trabajador llega a su nuevo puesto de trabajo, suele hacerlo con ilusión y con expectativas de desarrollo profesional, por ello es importante que mantenga su ilusión y motivación, ya que [los trabajadores felices en su trabajo son mucho más productivos](#).

A continuación, presentamos un **decálogo de buenas prácticas** en la gestión de recursos humanos, acompañado de ejemplos de empresas que las aplican con gran éxito.

1. **Selección y reclutamiento eficiente.**

Una adecuada selección y reclutamiento de personal permite encontrar a los candidatos más idóneos para los puestos de trabajo. La empresa española Inditex, dueña de Zara, destaca por su riguroso proceso de selección, evaluando no solo la experiencia y habilidades técnicas, sino también los valores y la adaptabilidad de los candidatos a la cultura de la empresa.



2. **Desarrollo y formación continua.** Las empresas deben invertir en el desarrollo y capacitación de sus empleados para mantenerlos actualizados y motivados. La formación es uno de los pilares más importantes que se debe cuidar en el proceso de incorporación de un nuevo trabajador. Es fundamental que se forme al trabajador en todo lo que sea preciso para que pueda **desempeñar su trabajo de forma eficaz y eficiente**, ya que esto redundará en su productividad y además le dará seguridad y confianza para realizar sus tareas. La formación no debe quedarse solo en la fase de incorporación del trabajador, siendo cada vez más las empresas que desarrollan [itinerarios formativos para la promoción de sus trabajadores](#). Google es conocida por su programa de formación continua llamado **Google**

University, que brinda a sus empleados acceso a cursos y talleres, tanto internos como externos, fomentando su crecimiento profesional.

3. **Fomento del trabajo en equipo.**

Promover un ambiente de colaboración y trabajo en equipo fortalece la comunicación y la eficiencia dentro de la organización. Apple destaca por su ejemplo de trabajo en equipo, ya que en esta empresa la colaboración es uno de los pilares centrales en la gestión de personas. A Steve Jobs le gustaba reunirse con grupos de personas para encontrar nuevas y mejores formas de resolver problemas.



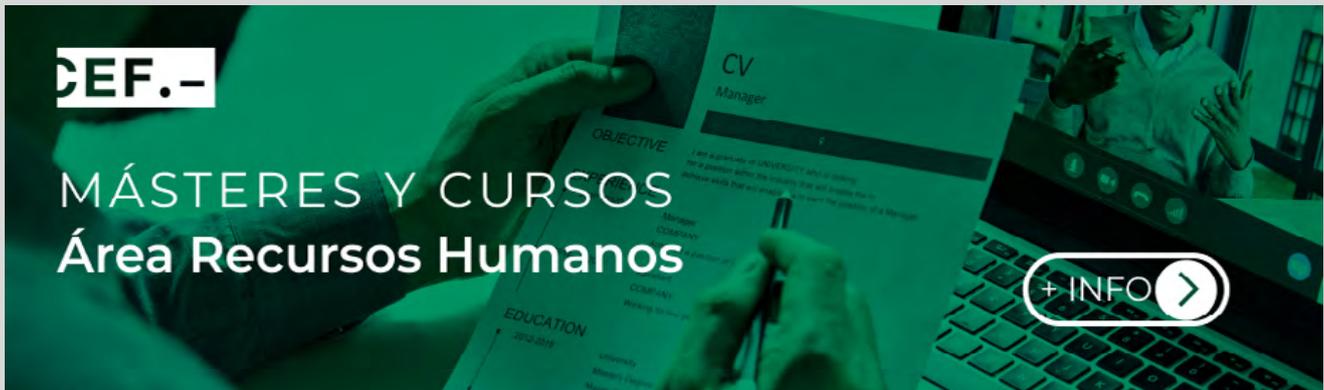
4. **Flexibilidad y conciliación laboral.** Ofrecer opciones flexibles de horarios y trabajo remoto contribuye a la satisfacción y equilibrio entre la vida laboral y personal de los empleados. El Banco Santander ha implementado el **flexiworking**, un programa de flexibilidad laboral que permite a sus empleados ajustar su horario según sus necesidades personales, lo que ha generado una mayor satisfacción y productividad.

5. **Comunicación transparente.** Una comunicación abierta y transparente promueve la confianza y el compromiso de los empleados. Empresas como Calidad Pascual y Heineken España han sido premiadas por su buen hacer en comunicación interna.

DEF.-

MÁSTERES Y CURSOS
Área Laboral

+ INFO >



6. **Reconocimiento y recompensas.** Reconocer y [recompensar los logros y el desempeño](#) de los empleados fortalece su motivación y compromiso. El Banco Bilbao Vizcaya Argentaria (BBVA) implementa un sistema de reconocimiento que incluye bonificaciones y premios para aquellos empleados que destacan en su desempeño y contribución a la empresa. Para ello, es fundamental contar con sistemas de evaluación del desempeño.
7. **Promoción de la diversidad e inclusión.** Crear un entorno diverso e inclusivo fomenta la innovación y el desarrollo de soluciones creativas. La empresa estadounidense IBM ha implementado políticas de diversidad e inclusión que buscan promover la igualdad de oportunidades para todos los empleados, independientemente de su origen, género, edad o condición. En empresas que fomentan la inclusión y la diversidad se valora el [talento sénior](#), de forma que se integra junto a trabajadores más jóvenes, creando equipos de alto rendimiento.
8. **Salud y bienestar.** El cuidado de la salud y el bienestar de los empleados contribuye a su felicidad y rendimiento en el trabajo. Las empresas que promueven un estilo de vida saludable y ofrecen programas de bienestar pueden beneficiarse en varios aspectos. Por ejemplo, el Banco Sabadell ha implementado programas de promoción de la salud, como asesoramiento nutricional, actividades deportivas y pau-



sas activas, lo que ha llevado a una mejora en la calidad de vida de sus empleados y a una reducción en el absentismo laboral y un [aumento de la productividad](#).

9. **Evaluación del desempeño y retroalimentación constante.** Realizar evaluaciones periódicas del desempeño y proporcionar retroalimentación constructiva a los empleados les ayuda a mejorar y a alinear sus objetivos con los de la empresa. La empresa española Telefónica implementa un sistema de evaluación del desempeño basado en objetivos claros y brinda retroalimentación regular a sus empleados para impulsar su desarrollo y crecimiento profesional.
10. **Cultura organizacional sólida.** Fomentar una cultura organizacional sólida y alineada con los valores de la empresa promueve la cohesión y el compromiso de los empleados. La empresa estadounidense Tesla destaca por su cultura de innovación, emprendimiento y colaboración, lo que ha contribuido a su éxito en el mercado automotriz.

Beneficios de las buenas prácticas en la gestión de recursos humanos

Las buenas prácticas en la gestión de recursos humanos aportan importantes beneficios a las empresas, entre los que podemos destacar los siguientes:

1. **Mejora de la productividad y el rendimiento.** Al seleccionar a los candidatos adecuados, formarlos adecuadamente y fomentar un ambiente de trabajo positivo, las empresas experimentan un aumento en la productividad y el rendimiento de su equipo.



Máster en **Dirección y Gestión de Recursos Humanos**

[Infórmate aquí](#)

DEF.-

2. **Retención y atracción de talento.** La implementación de buenas prácticas en la gestión de recursos humanos contribuye a [retener a los empleados clave](#) y a atraer nuevo talento, ya que las empresas que se preocupan por el bienestar y el crecimiento profesional de su personal se convierten en destinos atractivos para los trabajadores.
3. **Mejora del clima laboral.** Las buenas prácticas promueven un clima laboral positivo, en el que los empleados se sienten valorados, motivados y comprometidos. Esto redundará en un mayor nivel de satisfacción laboral y en un ambiente propicio para la colaboración y la creatividad.
4. **Reducción de costos de personal.** Al invertir en el desarrollo y la retención de los empleados, las empresas pueden reducir la rotación de personal y, por lo tanto, los costos asociados a la contratación y formación de nuevo personal, así como evitar la pérdida de conocimiento y experiencia que está asociada a altas rotaciones de trabajadores.
5. **Mejora de la imagen corporativa.** Las empresas que implementan buenas prácticas en la gestión de recursos humanos se ganan una reputación positiva, tanto entre los propios empleados de la compañía como entre el público en general. Esto puede fortalecer su imagen corporativa y su posición como empleador deseado. Además, puede facilitar la venta de sus productos o servicios.

Por lo tanto, seguir este decálogo de buenas prácticas en la gestión de recursos humanos puede beneficiar a las empresas de múltiples maneras, desde el aumento de la productividad y la retención del talento, hasta la mejora del clima laboral y la imagen corporativa. Estas prácticas son fundamentales para construir una cultura empresarial sólida y exitosa en el panorama empresarial actual.

Los profesionales de los recursos humanos deben estar capacitados para valorar a los trabajadores de la empresa y ser capaces de tomar las medidas necesarias para retener el talento dentro de la organización. Para ayudar a estos profesionales, el CEF.- pone a su disposición un amplio abanico de [programas formativos en materia laboral](#) y de [recursos humanos](#). Además, para los interesados en una mayor especialización, el [Máster en Dirección y Gestión de Recursos Humanos - RR. HH.](#) es la solución ideal.

José Ramón Fernández de la Cigoña Fraga
Colaborador del CEF.-



Otros másteres y cursos del área laboral y de RR.HH. que podrían interesarte

- | [Curso Avanzado sobre Gestión de Nóminas y Seguros Sociales](#)
- | [Curso Intensivo sobre Despidos](#)
- | [Curso Intensivo sobre el Sistema RED](#)
- | [Curso Intensivo sobre Entrevista de Evaluación](#)
- | [Curso Intensivo sobre Gestión de Nóminas y Seguros Sociales \(Práctica de Salarios y Cotizaciones\)](#)
- | [Curso Intensivo sobre Valoración de Puestos, Registro y Auditoría Retributiva](#)
- | [Curso Monográfico de Excel para Recursos Humanos](#)