

La importancia del  
**capital**  
**humano**  
en la **empresa**

Historias inspiradoras para emprendedores,  
directivos y empleados



Milagros Goyte  
Francisco Samblás



# **LA IMPORTANCIA DEL CAPITAL HUMANO EN LA EMPRESA**

**MILAGROS GOYTE**

**FRANCISCO SAMBLÁS**

## Sobre los autores



**Milagros Goyte Pierre**, Gerente de Alim Consultoría, empresa con el propósito de contribuir en la transformación de organizaciones e instituciones ofreciendo servicios de *Mentoring*, Formación y Desarrollo de Negocio en ambos lados del Atlántico.

Durante más de 20 años ejerció puestos de Dirección Médica en diversas consultoras especializadas en Seguridad y Salud.

Es Licenciada en Medicina, Máster en Medicina Estética, Prevención de Riesgos Laborales y Experta en Seguridad y Salud Laboral.



**Francisco Samblás García**, es Director de Desarrollo Empresarial y Marketing en Alim Consultoría.

Ha ejercido diversos puestos de Alta Dirección y coordinado cientos de proyectos abarcando sectores como Consultoría, Química, Farmacia, Medio Ambiente, Retail, Administraciones Públicas, Alimentación, Estética, Ingeniería y Ocio.

Mentor, Formador y *Coach*, Experto en Inteligencia Comercial, Formación, Seguridad y Salud, y Habilidades de Crecimiento Personal. Master en Prevención de Riesgos Laborales, Master en Gestión Medioambiental y MBA por IDE CESEM y Químico Industrial por la Universidad Complutense.

# **Agradecimientos**

A Vivían, a Gil y Ramón José Samblás de Cabo.

A Ramón José, Ramón, Marta, María, Laura y Martita.

A Miguel Ángel Gala Roldán, Pedro González Villalba, Francisco González Díaz, Alejandro Terol, Leticia Moralejo, Pablo Ferro, David Castedo, Álvaro Zarza, José Moldes, Lorena López Castillejo, Lourdes Lázaro, Javier Pérez Nievas, María José García Alberdi, Renata López Prada, Enrique Jurado, Zara Beltrán, Raúl Miranda, Eduardo Rojas, Nacho Colomer y a todas las personas que han aportado datos, ideas, experiencias, soporte y críticas al material que íbamos elaborando.

Queremos agradecer a Roberto Rodríguez su amistad y el empuje para desarrollar este libro. A Borja, Sebastián y a Ángela de Toro por su amabilidad, soporte y apoyo.

# Prólogo

## Capital humano y capital humano en la empresa

Podemos definir al **capital humano** como una medida del valor económico de las **habilidades profesionales de una persona**. El capital humano que puede aportar un trabajador varía a lo largo de toda su vida: puede aumentar o disminuir según vayamos invirtiendo a lo largo de su carrera en **experiencia, formación y habilidades**. El capital humano de una empresa es directamente proporcional a la capacidad y el talento de sus empleados. El grado de excelencia de una empresa depende de lo excelentes que pueden ser sus empleados. Por ello, las organizaciones han de invertir en potenciar su capital humano.

Si una organización quiere incrementar su capital humano, ha de poner el foco en desarrollar los siguientes aspectos:

1. Captar y retener a los mejores profesionales.
2. Invertir en mejorar de forma continua las habilidades de su plantilla.

El presente libro, trufado de historias y reflexiones didácticas, persigue un simple objetivo: inspirarte para que multipliques tu capital humano y el de la organización para la que trabajas.

# Captación y retención de los mejores profesionales

## Invertir en capital humano desde el primer día

En el ámbito empresarial, suele oírse a menudo la siguiente frase: “Lo más importante para esta empresa son las personas”.

La siguiente historia nos invita a cuestionar si los hechos y las palabras están alineados.

☛ **Dos amigos**, Álvaro y Marcos, habían cambiado de empleo recientemente. Ambos coincidieron en una cena y comentaron cómo fue su primer día en su trabajo actual.

Álvaro dijo:

-Al llegar me dirigí a la recepción y me identifiqué. La recepcionista me miró extrañada porque nadie le había comentado que me incorporaba. Mi jefe estaba de viaje. Después de pasar una hora en la recepción me asignaron una mesa sin ordenador y una silla con la impronta del anterior propietario. Dos horas después, me dejaron una especie de manual interno de doscientas páginas de las que ciento ochenta trataban sobre el acoso y sus formas. Eso me provocó desconfianza. A media mañana, un tipo muy simpático me fue presentando a unas cincuenta personas a las que íbamos interrumpiendo. No me acuerdo de ninguno de los nombres, salvo el de Julio, pues su mirada de águila me intimidó y asocié directamente que las ciento ochenta páginas de acoso estaban

motivadas por él. Desconcertado, terminé saliendo una hora más tarde sabiendo que no quiero estar en esta empresa mucho tiempo. ¿Y a ti qué tal te fue, Marcos?

-Unos días antes de incorporarme recibí un correo de Carolina, la cual iba a convertirse en mi compañera. Se presentó, me indicó dónde aparcar y el código de vestimenta y me dijo que me recibiría a las ocho y media en la puerta principal.

Mi primer día llegué a las ocho y veinte y allí estaba Carolina esperándome. Me dio la bienvenida, me preguntó cómo había ido el camino hacia la oficina y me acompañó a mi mesa. En la sala había una pantalla plana con un mensaje: “¡Bienvenido Marcos!”. A lo largo del día, todos mis nuevos compañeros me dedicaron un rato para presentarse y saludarme. Nada más abrir mi ordenador, observé que tenía un primer correo. Era del consejero delegado y consistía en un pequeño vídeo en el que me contaba la razón de ser de la empresa. Finalmente, me decía que esperaba que disfrutase de mi primer día y de todos los siguientes.

A la una y media del mediodía, Carolina me recogió para invitarme a comer fuera del edificio con unos compañeros. Fue una comida muy agradable. Me preguntaron sobre mi trayectoria profesional y me contaron los proyectos en los que estaban trabajando. Cuando volvimos, el jefe de mi jefe pasó a saludarme y concertó una cita para comer conmigo la semana siguiente.

Salí pensando “Este sitio me encanta. Yo les importo. Mi trabajo importa. El trabajo de las personas les importa. Quiero formar parte de este proyecto”.

Según un estudio realizado por la consultora Aberdeen, en el que participaron más de un millar de personas, más de un tercio de aquellos que se incorporan a un nuevo puesto de trabajo comienzan a pensar en cambiar de empleo antes de los primeros seis meses. ¿Qué es lo que no están haciendo bien las empresas? La respuesta es sencilla: la mayoría de las organizaciones no han desarrollado un plan de acogida.

Casi todas las compañías están tan enfrascadas en las ocupaciones del día a día que terminan por darle la espalda a los beneficios que se pueden conseguir si se crea e implementa un plan de acogida, que no es otra cosa que un simplísimo protocolo que facilita la incorporación y la integración de los nuevos empleados que se han de unir a la organización. Recibiendo adecuadamente a los nuevos fichajes, nos resultará más sencillo hacer que estos conozcan la compañía y se impregnen de su cultura empresarial. A su vez, el plan de acogida muestra a las nuevas incorporaciones las herramientas y la información que van a necesitar para poder comenzar a ser productivos cuanto antes.

Está demostrado que un plan de acogida bien diseñado tiene un efecto muy positivo en la tasa de retención de profesionales, que permanecerán fieles a la empresa durante más tiempo.

Los principales beneficios que podemos conseguir al desarrollar un buen plan de acogida son:

- Aumento de la confianza desde el principio.
- Disminución de la desmotivación.
- Mayor implicación del nuevo empleado en la empresa.
- Mejor imagen de la empresa.
- Un ambiente de trabajo más favorable.

El plan de acogida tiene un objetivo principal: hacer que cada nuevo empleado se sienta integrado plenamente en la empresa. A continuación, te indicamos cómo puede realizarse un plan de acogida.

## **1. Preparativos.**

Un plan de acogida comienza antes de la primera jornada laboral de los nuevos empleados. Es muy importante adelantarse y facilitar todos los trámites planificando la primera semana de trabajo garantizando que todo el material necesario estará listo.

## **2. Primer día.**

Un primer día positivo y agradable es una experiencia determinante para el nuevo empleado. La forma en la que el candidato es acogido es un buen indicador de la calidad de las relaciones humanas y de la gestión del personal en la empresa. En ese sentido, es importante asignar a cada nuevo trabajador un guía o mentor que haga más fluida y cómoda la nueva incorporación.

Los aspectos generales a tener en cuenta son:

- Planificar el primer día del empleado.
- Tener preparado su material de trabajo (puesto, ordenador, papelería...).
- Enseñarle las instalaciones.
- Acompañarle a comer para que vaya conociendo la zona.
- Presentarle a la dirección de la compañía.
- Presentarle a las personas que facilitarán su trabajo en su día a día.

### **3. Primera semana.**

Es imprescindible dedicar los primeros días a que los candidatos conozcan y entiendan el propósito, los valores y la cultura de la empresa. A su vez, debemos facilitar a las nuevas incorporaciones la siguiente información y/o documentación:

- Información sobre la compañía: situación actual, orígenes, evolución, organigrama funcional e identificación de puestos de trabajo.
- Explicación personalizada del puesto, de los objetivos que se persiguen, los retos y lo que se espera del profesional.
- Normativa interna e información jurídico-laboral (confidencialidad, reglamento de régimen interno, permisos y conciliación de la vida laboral y familiar, condiciones laborales...).
- Servicios que ofrece la empresa a los empleados.
- Política de comunicación de la compañía; explicando los protocolos de actuación que se han de seguir en cada circunstancia.
- El plan de formación y las políticas de promoción.
- Información relevante sobre pagos y contratación.
- Política de prevención de riesgos laborales y seguridad laboral.

### **4. Primer mes.**

La acogida no termina ni el primer día ni la primera semana. La empresa que quiera aprovechar todas sus ventajas deberá comprometerse manteniendo y cuidando la cohesión y la integración de los distintos miembros del equipo.