

RUTA DEL TALENTO HUMANO

1. PROCESOS DE SELECCION	3
Pasos a seguir en el proceso de selección de personal en PyMEs:	3
Herramientas prácticas para seleccionar personal en las PyMEs colombianas	3
Ejemplo de Proceso de Selección:	4
Ejemplos de procesos de selección de personal efectivos:	5
2. POLITICAS DE CONTRATACION	5
Elementos clave a tener en cuenta en la creación de políticas de contratación	5
¿Cómo pueden aplicar las pymes las políticas de contratación?	6
¿Cuáles son los riesgos de no tener políticas de contratación?	7
OTROS ELEMENTOS A TENER EN CUENTA EN LA CREACIÓN DE POLÍTICAS	7
Regulaciones laborales para PYMES	7
Tipo de contrato y modalidades de contratación	7
Proceso de contratación y selección de personal	7
Condiciones laborales, seguridad y salud en el trabajo	8
Cumplimiento de obligaciones tributarias y fiscales	8
3. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	8
1. Modelo de Nonaka y Takeuchi:	8
2. Modelo SECI (Socialización, Externalización, Combinación, Internalización):	8
3. Modelo de la Rueda de Conocimiento:	8
4. Modelo de la Pirámide de la Gestión del Conocimiento:	8
5. Modelo de la Triple Hélice:	9
Consideraciones para PYMES en Colombia:	9
Cultura Organizacional:	9
Herramientas Tecnológicas:	9
Formación y Desarrollo:	9
Integración con Procesos de Negocio:	9
Aprendizaje Continuo:	9
Adaptabilidad:	9
Razones por las que las PYMES deben gestionar el conocimiento	9
¿Qué prácticas pueden implementar las PYMES para gestionar el conocimiento?	10
4. GESTIÓN DEL DESEMPEÑO	10
Definición de Objetivos Claros:	11
Comunicación Efectiva:	11
Evaluación del Desempeño:	11

Desarrollo Profesional:	11
Reconocimiento y Recompensas:	11
Planificación del Desempeño:	11
Clima Organizacional:	11
Principales herramientas para la gestión del desempeño en PYMEs colombianas:	11

5. ESTRUCTURA SALARIAL

La estructura salarial es uno de los aspectos fundamentales de la administración de recursos humanos en cualquier empresa. Para las pequeñas empresas, es especialmente importante, ya que el pago injusto e inequitativo puede provocar una rotación de empleados perjudicial para la empresa. Cuando se establece debidamente una estructura salarial que se adapta a las habilidades y responsabilidades de los empleados, se aumenta la satisfacción y lealtad. Los empleados motivados y satisfechos son la clave del éxito en cualquier empresa, incluso en una pequeña empresa.

en este apartado tambien podras encontrar:

- Herramientas para definir una estructura salarial

6. CLIMA Y SATISFACCION LABORAL

En primer lugar, cabe destacar la importancia del clima laboral en la satisfacción de los empleados de las pequeñas empresas. En estos ambientes, la relación entre el trabajador y el empleador puede ser más personal, lo cual puede influir positiva o negativamente en el desempeño laboral. Un buen clima laboral ayuda a aumentar la lealtad, el compromiso y la motivación de los empleados, quienes se sienten valorados y respetados en su trabajo. Por otro lado, un mal clima laboral puede provocar una disminución en la productividad, el rendimiento y la calidad del trabajo, así como el aumento de la rotación de personal.

Además, el clima laboral en las pequeñas empresas también tiene características específicas que deben ser tomadas en cuenta. En general, las pequeñas empresas se caracterizan por tener un ambiente laboral más flexible, informal y cercano, donde se valora la colaboración, la creatividad y la innovación. Sin embargo, estas características pueden volverse negativas si no se gestionan adecuadamente. Por ejemplo, si no se establecen límites precisos entre las relaciones personales y profesionales, pueden surgir conflictos o favoritismos que afecten el clima laboral.

La relación entre el clima laboral y la satisfacción de los empleados se puede medir por medio de diferentes indicadores, como el grado de comunicación, la percepción de la dirección, el grado de compromiso, el ambiente físico, la igualdad de oportunidades, entre otros. Es importante tener en cuenta que estos indicadores no se miden de forma aislada, sino que están interrelacionados entre sí. Por ejemplo, un mal ambiente físico puede afectar la percepción de la dirección, el compromiso y la motivación de los empleados.

Por otro lado, para mejorar el clima laboral en las pequeñas empresas se requiere de una estrategia concertada y constante. En este sentido, es importante fomentar la colaboración, la comunicación y el sentido de pertenencia entre los empleados. Esto se puede lograr mediante

la organización de actividades sociales, la identificación y fortalecimiento de los valores y la cultura organizacional, la implementación de buenas prácticas de gestión humana y la promoción de un ambiente físico adecuado y motivador. También es importante garantizar la equidad en el acceso a las oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional, lo cual es clave para mantener el compromiso y la fidelidad de los empleados.

en este apartado tambien podras encontrar:

- Satisfacción Laboral
- Herramientas para Medir la Satisfacción Laboral
- Estrategias para Desarrollar un Buen Clima y Satisfacción Laboral en PYMEs

7. RIESGOS LABORALES

15

RUTA DEL TALENTO HUMANO

1. PROCESOS DE SELECCION

La selección de personal es un proceso vital para cualquier empresa, y mucho más para las pequeñas y medianas empresas (PyMEs). Siendo estas una fuerza motora para el crecimiento económico en Colombia, contar con personal capacitado y talentoso puede ser la diferencia entre el éxito y el fracaso de un negocio. Es por eso que es importante saber cuáles son los elementos clave a tener en cuenta al momento de realizar procesos de selección de personal en las PyMEs colombianas. En esta sección hablaremos sobre los pasos a seguir, las herramientas prácticas existentes y algunos ejemplos de procesos de selección efectivos en el contexto colombiano.

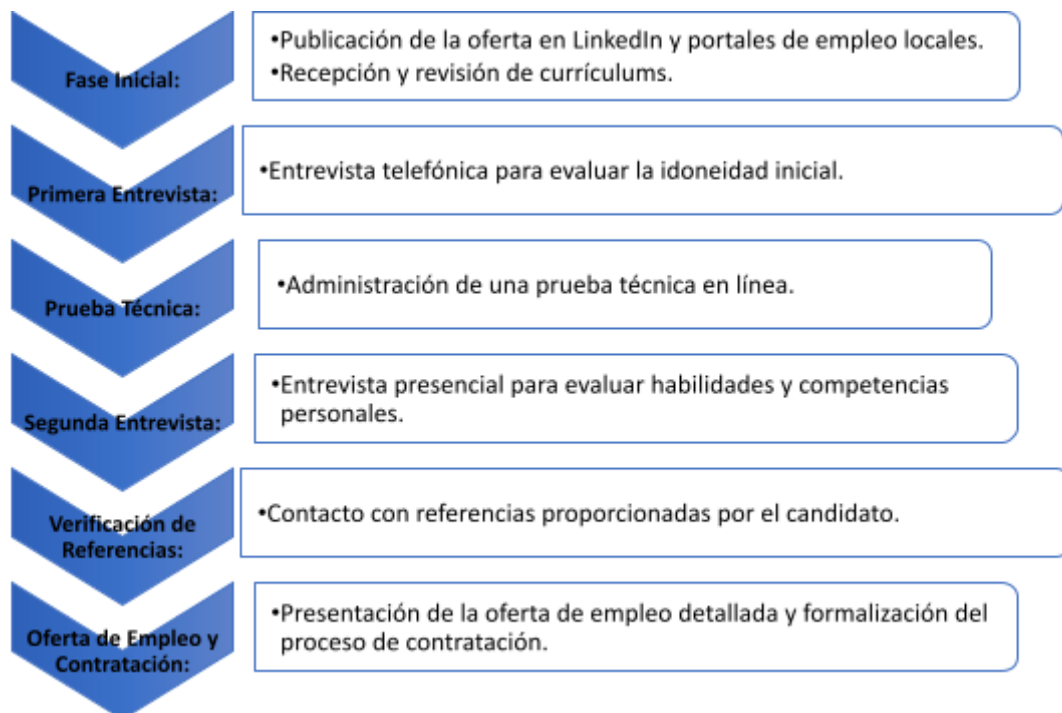
Pasos a seguir en el proceso de selección de personal en PyMEs:

- Revisar la cultura empresarial: Lo primero que se debe hacer es definir la visión, la misión y los valores de tu empresa. En base a esto, se puede construir el perfil del candidato ideal que se adapte a la cultura empresarial.
- Definir el puesto y las competencias requeridas: Seleccionar el personal adecuado es fundamental para el éxito del negocio. Por ello, se debe definir el perfil del candidato de acuerdo al puesto a cubrir y las competencias necesarias para el mismo.
- Anunciar la vacante de manera efectiva: Para garantizar que los postulantes con las habilidades necesarias se interesen en la vacante, es importante definir el canal adecuado de comunicación para la oferta laboral.
- Evaluar los currículums: Una vez se han recibido las candidaturas, se deben evaluar los currículums de cada uno de los postulantes. En este paso se puede determinar si el candidato cumple con los requisitos mínimos establecidos para el puesto.
- Entrevistas: Es importante realizar entrevistas tanto presenciales como virtuales para conocer más de cerca las habilidades, la trayectoria profesional y las actitudes del candidato.

Herramientas prácticas para seleccionar personal en las PyMEs colombianas

- **Pruebas de personalidad:** Estas pruebas permiten a los empleadores medir rasgos de personalidad, habilidades cognitivas y emocionales en el candidato, lo que puede ayudar a determinar si un candidato es un buen ajuste para el puesto y la empresa.
- **Exámenes de conocimiento:** Estos exámenes ayudan a determinar la capacidad y el conocimiento del candidato en su campo de trabajo. Son especialmente útiles para trabajos técnicos que requieren habilidades específicas.
- **Referencias:** La retroalimentación de colegas, jefes anteriores y profesores puede ser una fuente valiosa de información sobre la capacidad de un candidato para trabajar en equipo, adaptarse al cambio y tener iniciativa.
- **LinkedIn:** Utiliza LinkedIn para buscar candidatos, publicar ofertas y realizar un análisis detallado de los perfiles profesionales.
- **Indeed o Computrabajo:** Publica tus ofertas en portales de empleo locales como Indeed o Computrabajo.
- **Evaluar360:** Utiliza plataformas como Evaluar360 para realizar evaluaciones 360 grados y obtener una visión completa de las habilidades y competencias de los candidatos.
- **Hojas de Evaluación Estructurada:** Diseña hojas de evaluación estructurada para estandarizar la evaluación de candidatos durante las entrevistas.
- **Pruebas de Conocimientos Específicos:** Administra pruebas específicas para evaluar las habilidades técnicas necesarias para el puesto.

Ejemplo de Proceso de Selección:



Ejemplos de procesos de selección de personal efectivos:

Grupo OMA: Esta empresa de consultoría de negocios inició el proceso de selección de personal para una vacante mediante un examen situacional. Esto permitió evaluar las habilidades técnicas de los candidatos y seleccionar a los que mejor se ajustaban a las necesidades de la empresa.



PPG Industries: Esta empresa implementó un proceso de selección basado en las competencias del candidato, lo que permitió alinear las habilidades del candidato con los objetivos de la empresa. Además, se utilizaron referencias de otros empleados para garantizar la adaptación a la cultura empresarial.

los procesos de selección de personal en las PyMEs colombianas requieren un enfoque cuidadoso y estratégico para atraer y seleccionar al candidato adecuado. Al seguir los pasos mencionados con herramientas prácticas adecuadas, así como ejemplos de procesos de selección efectivos en el contexto colombiano, las empresas podrán elegir a los talentos que más se ajusten a sus necesidades, garantizando su desarrollo y éxito.

tanto grandes como pequeñas empresas necesitan contar con políticas de contratación efectivas que les permitan optimizar la selección de personal y reducir los riesgos legales. Pero, ¿cómo crear políticas de contratación que se adapten al contexto local y a las necesidades de las pymes? En este post, te brindo las claves para crear políticas de contratación efectivas en Colombia, y también te comparto algunos ejemplos de políticas para pequeñas empresas.

2. POLITICAS DE CONTRATACION

Las políticas de contratación son un conjunto de normas y procedimientos que establecen los parámetros para que una empresa reclute, seleccione y contrate a su personal. Estas políticas buscan asegurar que las empresas cumplan con la normativa laboral vigente y adopten procedimientos eficientes y justos en sus procesos de selección.

Elementos clave a tener en cuenta en la creación de políticas de contratación

Para crear políticas de contratación efectivas es importante tener en cuenta:

- **Análisis de la plantilla de la empresa:** antes de definir las políticas, debes llevar a cabo un análisis de las necesidades y perfil de la empresa, para entender qué perfiles de trabajadores necesitas y qué habilidades son prioritarias para la organización.
- **Normativa laboral colombiana:** Las políticas de contratación deben ser coherentes con la normativa laboral del país, para evitar sanciones regulatorias y conflictos con los trabajadores.
- **Procedimientos claros y transparentes:** los procedimientos de selección deben ser claros y transparentes para que los candidatos entiendan bien el proceso y la empresa pueda evaluar a los candidatos de manera eficiente.
- **Comunicación efectiva:** es importante que todos los procesos de contratación sean comunicados de manera clara a los trabajadores actuales y potenciales, para garantizar un clima laboral positivo y evitar confusiones y malentendidos.
- **Evaluación y seguimiento:** Finalmente, es importante evaluar de manera periódica y hacer seguimiento a la efectividad de las políticas de contratación para poder detectar puntos de mejora e implementar cambios si fuese necesario.

¿Cómo pueden aplicar las pymes las políticas de contratación?

Las Pymes en Colombia no cuentan con grandes presupuestos destinados a recursos humanos, por lo que es importante que las políticas de contratación sean diseñadas de manera eficiente y ágil. Algunas recomendaciones para pymes en la aplicación efectiva de políticas de contratación incluyen:

Simplificar los procesos de contratación.

Evaluar y reevaluar las políticas de contratación para ajustarlas en función de las necesidades de la empresa.

Ejemplos de políticas de contratación para pymes

A continuación, se presentan algunas políticas de contratación que las pymes en Colombia pueden aplicar:

Definir claramente los procesos de selección, la definición de perfiles de trabajador y los criterios de evaluación para cada cargo.

Proporcionar a los candidatos información precisa y clara sobre la empresa, su misión y valores, antes de formalizar la oferta.

Evaluar correctamente las habilidades y experiencia adecuada para cada posición, para encontrar al candidato ideal.

¿Cuáles son los riesgos de no tener políticas de contratación?

Las empresas que no cuentan con políticas de contratación eficaces pueden correr graves riesgos operativos y legales, como conflictos con empleados y sanciones por violaciones normativas. Además, una mala contratación puede generar costos adicionales como una mayor rotación de personal, disminución de la productividad, y costos de capacitación y formación.

Las políticas de contratación son fundamentales para cualquier empresa, especialmente en Colombia. Las políticas de contratación efectivas permiten identificar a los mejores candidatos y al mismo tiempo protegen a la empresa de posibles sanciones y conflictos legales. Es importante recordar que la creación de una política de contratación efectiva es un proceso que requiere tiempo, análisis y evaluación constante. Espero que esta información sea útil para las pequeñas y medianas empresas colombianas en la creación de sus propias políticas de contratación.

OTROS ELEMENTOS A TENER EN CUENTA EN LA CREACION DE POLITICAS

Regulaciones laborales para PYMES

En Colombia, las regulaciones laborales para PYMES son específicas y varían según el tamaño de la empresa. Lo primero que debes tener en cuenta es si tu empresa se clasifica como microempresa, pequeña empresa o mediana empresa, según la definición del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo. Dependiendo de esto, tendrás que cumplir con ciertos requisitos en cuanto a contratación y condiciones laborales.

Tipo de contrato y modalidades de contratación

En Colombia, existen diferentes tipos de contratos laborales, como el contrato a término indefinido, el contrato a término fijo y el contrato por obra o labor. Asimismo, existen modalidades especiales de contratación como el contrato de aprendizaje y el contrato por prestación de servicios. Es importante que conozcas las particularidades de cada uno de estos contratos y elijas el que mejor se adapte a tus necesidades y las de tu empresa.

Proceso de contratación y selección de personal

Uno de los elementos más importantes es el proceso de selección de personal. En este sentido, debes tener en cuenta que existen diversas fuentes para realizar la contratación, como las bolsas de empleo, las aplicaciones en línea y los contactos personales. Adicionalmente, las normativas vigentes en Colombia establecen que antes de formalizar la vinculación laboral, debes realizar los exámenes médicos que aseguren la aptitud física y mental de la persona contratada. Por tanto, el proceso de selección de personal se debe realizar a conciencia para contar con los candidatos idóneos para desempeñar los roles requeridos por la empresa.

Condiciones laborales, seguridad y salud en el trabajo

En Colombia existen diferentes normativas que regulan las condiciones laborales y la seguridad y salud en el trabajo, entre ellos el SG-SST, el reglamento de seguridad y salud en el trabajo y el Código Sustantivo del Trabajo. De esta manera, es importante tener en cuenta las medidas de seguridad y salud que se deben implementar en cada ambiente laboral, así como las obligaciones y derechos que deben ser conocidos tanto por el empleador como por el trabajador.

Cumplimiento de obligaciones tributarias y fiscales

Finalmente, es importante asegurarse de cumplir todas las obligaciones fiscales y tributarias en cuanto a la contratación, pago de salarios y demás conceptos que se generan al contratar personal. En caso de no cumplir con estas obligaciones, se pueden incurrir en multas y sanciones que afectan la rentabilidad de la empresa.

3. GESTION DEL CONOCIMIENTO

La gestión del conocimiento es un proceso esencial para mejorar la eficiencia, la innovación y la competitividad en las empresas. Aunque existen varios modelos de gestión del conocimiento, aquí te presento algunos que pueden ser aplicables en el contexto colombiano, especialmente en pequeñas y medianas empresas (PYMES):

1. Modelo de Nonaka y Takeuchi:

Este modelo, desarrollado por Ikujiro Nonaka y Hirotaka Takeuchi, se basa en la creación y la transferencia del conocimiento. Propone que el conocimiento se mueve a través de cuatro modos: socialización, externalización, combinación e internalización. En el contexto de PYMES colombianas, este modelo puede facilitar la transformación del conocimiento tácito en explícito y viceversa, promoviendo la innovación y el aprendizaje continuo.

2. Modelo SECI (Socialización, Externalización, Combinación, Internalización):

Este modelo está directamente relacionado con el modelo de Nonaka y Takeuchi. Proporciona un marco estructurado para entender y gestionar el proceso de creación y transferencia de conocimiento en una organización. Se puede aplicar en PYMES colombianas para facilitar la comunicación efectiva, la colaboración y la mejora continua.

3. Modelo de la Rueda de Conocimiento:

Este modelo se centra en la creación, la captura y la aplicación del conocimiento. La rueda consta de cuatro fases: creación del conocimiento, almacenamiento, distribución y aplicación. Es particularmente útil para PYMES colombianas que deseen formalizar el proceso de gestión del conocimiento, asegurando que el conocimiento se comparta y utilice eficientemente.

4. Modelo de la Pirámide de la Gestión del Conocimiento:

Este modelo conceptualiza la gestión del conocimiento en tres niveles: conocimiento individual, conocimiento de equipo y conocimiento organizativo. Puede ser aplicado en PYMES

colombianas para entender cómo el conocimiento individual se acumula y se comparte a nivel de equipo y organización, fomentando la colaboración y la innovación.

5. Modelo de la Triple Hélice:

Este modelo involucra a la academia, la industria y el gobierno en la creación y aplicación del conocimiento. Puede ser aplicado en PYMEs colombianas mediante colaboraciones con instituciones académicas y participación en iniciativas gubernamentales para fomentar la innovación y el intercambio de conocimientos.

Consideraciones para PYMEs en Colombia:

Estos son algunos factores que se deben tener en cuenta en el ámbito colombiano.

Cultura Organizacional:

Fomenta una cultura que valore y promueva la gestión del conocimiento, reconociendo la importancia del aprendizaje y la innovación.

Herramientas Tecnológicas:

Implementa herramientas tecnológicas accesibles y adecuadas para las PYMEs colombianas que faciliten la captura, almacenamiento y distribución del conocimiento.

Formación y Desarrollo:

Invierte en programas de formación y desarrollo para mejorar las habilidades y conocimientos de los empleados, promoviendo así la gestión del conocimiento.

Integración con Procesos de Negocio:

Integra la gestión del conocimiento con los procesos de negocio existentes para garantizar su aplicación efectiva en la toma de decisiones y la mejora de la productividad.

Aprendizaje Continuo:

Fomenta una mentalidad de aprendizaje continuo, donde los empleados estén motivados a compartir y adquirir conocimientos en su día a día.

Adaptabilidad:

Sé flexible y adaptable, ajustando los modelos de gestión del conocimiento según las necesidades y características específicas de la PYME y el entorno colombiano.

La gestión del conocimiento puede ser un diferenciador clave para las PYMEs en Colombia, permitiéndoles aprovechar sus recursos internos y externos de manera más eficiente para enfrentar los desafíos y aprovechar las oportunidades en un entorno empresarial dinámico.

Razones por las que las PYMES deben gestionar el conocimiento

Existen varias razones por las que es importante que las PYMES en Colombia gestionen el conocimiento. A continuación, se presentan algunas de ellas:

1. Mejora de la productividad: Una adecuada gestión del conocimiento permite que las empresas aprovechen al máximo el conocimiento y experiencia de sus empleados, lo que se traduce en una mayor eficiencia y productividad en sus operaciones.

2. Innovación y competitividad: La gestión del conocimiento fomenta la creatividad y la innovación dentro de la empresa, lo que puede ayudar a las PYMES a mantenerse competitivas en un mercado cada vez más cambiante y exigente.
3. Reducción de costos: Al compartir conocimiento y buenas prácticas entre los empleados, las empresas pueden ahorrar en costos de capacitación y evitar cometer errores ya resueltos por otros.
4. Retención del conocimiento: En muchas ocasiones, los empleados con experiencia y conocimientos clave se retiran de la empresa sin haber transmitido su conocimiento a otros. La gestión del conocimiento permite capturar ese conocimiento y compartirlo con el resto de la organización antes de que sea demasiado tarde.

¿Qué prácticas pueden implementar las PYMES para gestionar el conocimiento?

Las PYMES pueden poner en práctica diversas estrategias y herramientas para gestionar el conocimiento de manera efectiva. Algunas de estas prácticas incluyen:

Creación de una cultura del conocimiento: Es importante que las empresas fomenten una cultura en la que compartir conocimiento sea valorado y alentado. Esto puede lograrse a través de actividades como sesiones de intercambio de conocimientos, talleres y capacitaciones.

Implementación de sistemas de gestión del conocimiento: Existen diversas herramientas tecnológicas que pueden ayudar a las PYMES a gestionar su conocimiento, como plataformas de colaboración en línea, bases de datos y sistemas de gestión documental.

Creación de redes de conocimiento: Las empresas pueden establecer alianzas estratégicas con otras organizaciones o expertos en su sector para compartir conocimiento y buenas prácticas. Esto puede ser especialmente beneficioso para las PYMES que no tienen acceso a recursos internos para gestionar el conocimiento.

Mentoría y transferencia de conocimiento: La mentoría es una práctica efectiva para transferir conocimiento entre empleados más experimentados y nuevos. Las PYMES pueden aprovechar esta técnica para asegurarse de que el conocimiento clave se transmita adecuadamente a las nuevas generaciones de empleados.

Incentivar la participación y colaboración: Es importante que las PYMES fomenten la participación y colaboración de sus empleados en proyectos y actividades. Esto les permite compartir conocimiento y aprender unos de otros, fortaleciendo así la cultura del conocimiento dentro de la empresa.

5. GESTION DEL DESEMPEÑO

La gestión del desempeño en el ámbito colombiano para pequeñas y medianas empresas (PYMES) es un proceso estratégico que busca mejorar el rendimiento individual y colectivo de los empleados para contribuir al logro de los objetivos organizacionales. Aquí te explico cómo puede llevarse a cabo y algunas herramientas que pueden ser útiles en este contexto:

¿Cómo puede desempeñarse la gestión del desempeño en PYMES colombianas?

Definición de Objetivos Claros:

Establece objetivos claros y alcanzables que estén alineados con los objetivos organizacionales. Los empleados deben comprender cómo su trabajo contribuye al éxito de la empresa.

Comunicación Efectiva:

Fomenta una comunicación abierta y constante entre los líderes y los empleados. La retroalimentación regular es esencial para el desarrollo y la mejora del desempeño.

Evaluación del Desempeño:

Realiza evaluaciones de desempeño regulares para medir el progreso de los empleados con respecto a los objetivos establecidos. Esto puede incluir revisiones periódicas, autoevaluaciones y evaluaciones por parte de los supervisores.

Desarrollo Profesional:

Proporciona oportunidades de desarrollo profesional y capacitación para mejorar las habilidades y competencias de los empleados.

Reconocimiento y Recompensas:

Implementa sistemas de reconocimiento y recompensas para motivar a los empleados y reconocer los logros destacados.

Planificación del Desempeño:

Colabora con los empleados para desarrollar planes de mejora del desempeño. Esto puede incluir la identificación de áreas de desarrollo y la creación de estrategias para abordarlas.

Clima Organizacional:

Evalúa y mejora el clima organizacional para asegurar un entorno de trabajo saludable y motivador.

Principales herramientas para la gestión del desempeño en PYMEs colombianas:

- Entrevistas de Evaluación:

Realiza entrevistas de evaluación del desempeño que incluyan discusiones sobre logros, desafíos y metas futuras. Esto facilita la retroalimentación bidireccional entre empleados y supervisores.

- Sistemas de Retroalimentación Continua:

Implementa sistemas de retroalimentación continua donde los empleados y supervisores pueden proporcionar comentarios de manera regular, no solo en momentos de evaluación formal.

- Plataformas de Evaluación en Línea:

Utiliza plataformas en línea que permitan la gestión y el seguimiento del desempeño. Herramientas como 15Five, Lattice o Small Improvements pueden ser útiles para PYMEs.

- Encuestas de Clima Laboral:

Realiza encuestas periódicas de clima laboral para evaluar la satisfacción y el compromiso de los empleados. Esto puede ayudar a identificar áreas de mejora en la gestión del desempeño.

- Planes de Desarrollo Individual:

Implementa planes de desarrollo individual que establezcan metas específicas y acciones para mejorar el rendimiento de cada empleado.

- Sistemas de Reconocimiento:

Utiliza sistemas de reconocimiento para destacar y recompensar el desempeño excepcional. Esto puede incluir programas de bonificación, reconocimientos públicos o premios.

- Matrices de Competencias:

Desarrolla matrices de competencias que definan las habilidades y comportamientos deseados para cada puesto. Esto facilita la evaluación del desempeño basada en criterios específicos.

- Software de Gestión del Desempeño:

Considera el uso de software especializado en gestión del desempeño, como PerformYard o BambooHR, que puede automatizar el proceso y facilitar el seguimiento de objetivos y evaluaciones.

La gestión del desempeño en PYMEs colombianas no solo implica evaluar el rendimiento pasado, sino también proporcionar orientación y apoyo para mejorar continuamente. La combinación de herramientas tecnológicas y prácticas de gestión efectivas puede contribuir significativamente al éxito de este proceso en el contexto colombiano.

6. ESTRUCTURA SALARIAL

En el ámbito colombiano, una microempresa puede definir una estructura salarial tomando en cuenta varios factores. Primero, es esencial considerar el salario mínimo legal vigente, que

todos los empleadores deben cumplir. Luego, pueden considerarse aspectos como el nivel de experiencia y habilidades del empleado, la ubicación geográfica de la empresa y el sector industrial. Además, las microempresas pueden ofrecer beneficios adicionales como incentivos para atraer y retener a los empleados. Aunque estas empresas tienen recursos limitados, una estructura salarial bien definida puede ayudar a asegurar un equipo de trabajo contento y productivo.

Herramientas para definir una estructura salarial:

1. Investigación de Salarios del Mercado:

Realizar investigaciones sobre los salarios promedio en el mercado para roles similares en la misma industria y ubicación geográfica.

Utiliza encuestas salariales nacionales o regionales, como las proporcionadas por entidades gubernamentales, cámaras de comercio, o consultoras especializadas.

2. Benchmarking de Salarios:

Comparar los salarios de la empresa con los de otras compañías en el mismo sector y tamaño.

Consulta informes de benchmarking salarial específicos para Colombia o utiliza datos de empresas comparables en términos de tamaño y sector.

3. Matrices Salariales:

Desarrollar matrices que asignen rangos salariales a diferentes niveles de responsabilidad o experiencia.

Adapta las matrices salariales a la estructura organizativa de la empresa y al mercado colombiano, considerando factores como la inflación y las tasas de crecimiento salarial.

4. Evaluación de Cargos o Puestos:

Evaluar cada puesto de trabajo en términos de responsabilidades, habilidades y requisitos, asignándole un valor relativo.

Utiliza métodos de evaluación de cargos reconocidos en Colombia, como el método de puntos, para establecer una base objetiva para la estructura salarial.

5. Políticas Salariales Internas:

Desarrollar políticas internas que establezcan las reglas para la administración de salarios, incluyendo aumentos, bonificaciones y ajustes salariales.

Asegúrate de que las políticas internas cumplan con las leyes laborales colombianas y consideren aspectos como la indexación al salario mínimo legal.

6. Participación de Empleados:

Incluir a los empleados en la definición de la estructura salarial a través de encuestas, sesiones de retroalimentación o comités de compensación.

Asegúrate de respetar la confidencialidad y legalidad en la participación de empleados y considera sus opiniones al establecer o ajustar la estructura salarial.

7. Beneficios No Salariales:

Considerar beneficios no salariales, como seguro médico, bonos, y tiempo libre, al evaluar la compensación total.

Conoce las normativas y beneficios obligatorios en Colombia y ofrece beneficios adicionales competitivos para atraer y retener talento.

8. Revisión Periódica:

Realizar revisiones regulares de la estructura salarial para ajustarla según cambios en el mercado laboral y la situación financiera de la empresa.

Mantén actualizada la estructura salarial considerando la inflación, cambios en la legislación laboral y la evolución del mercado.

Es importante que las pequeñas empresas en Colombia personalicen estas herramientas según sus necesidades y recursos. Además, es fundamental mantenerse informado sobre las leyes laborales y prácticas de compensación vigentes en el país para garantizar la equidad y la legalidad en la estructura salarial.

7. CLIMA Y SATISFACCION LABORAL

El clima y la satisfacción laboral son aspectos fundamentales en cualquier entorno laboral, incluyendo las pequeñas empresas. Aquí te explico qué significan estos conceptos, herramientas para medirlos y algunas estrategias para desarrollar un clima laboral positivo en el contexto de pequeñas empresas:

Clima Laboral:

¿Qué es?

El clima laboral se refiere al ambiente psicológico en el lugar de trabajo, que incluye las percepciones y actitudes de los empleados hacia su entorno laboral. Un buen clima laboral fomenta la motivación, la colaboración y el bienestar general.

Herramientas para Medir el Clima Laboral:

- Encuestas de Clima Laboral: Aplicar encuestas anónimas para obtener la retroalimentación de los empleados sobre diversos aspectos del ambiente laboral, como el liderazgo, la comunicación y el equilibrio entre vida laboral y personal.
- Entrevistas Individuales: Realizar entrevistas individuales para obtener perspectivas más detalladas y personales sobre el clima laboral.
- Observación Directa: Observar el comportamiento y la interacción en el lugar de trabajo para evaluar el clima de manera más directa.

Satisfacción Laboral:

¿Qué es?

La satisfacción laboral se refiere al grado de placer o contento que los empleados experimentan en relación con su trabajo y las condiciones laborales. La satisfacción laboral está vinculada al clima laboral pero se centra más específicamente en el bienestar emocional de los empleados.

Herramientas para Medir la Satisfacción Laboral:

- Encuestas de Satisfacción Laboral: Aplicar encuestas específicas centradas en la satisfacción de los empleados, abordando áreas como el salario, las oportunidades de desarrollo y el equilibrio entre trabajo y vida personal.
- Índices de Rotación y Retención: Monitorizar las tasas de rotación y retención, ya que estas pueden indicar el nivel general de satisfacción laboral en la empresa.
- Entrevistas de Salida: Realizar entrevistas de salida para obtener información valiosa sobre las razones de la renuncia y posibles áreas de insatisfacción.

Estrategias para Desarrollar un Buen Clima y Satisfacción Laboral en PYMEs:

- Comunicación Abierta: Fomentar una comunicación abierta y transparente entre la dirección y los empleados para crear un ambiente de confianza.
- Reconocimiento y Recompensas: Implementar programas de reconocimiento y recompensas para celebrar logros y contribuciones destacadas.
- Desarrollo Profesional: Ofrecer oportunidades de desarrollo profesional y capacitación para que los empleados sientan que están creciendo y mejorando en sus roles.
- Participación y Colaboración: Fomentar la participación y la colaboración en la toma de decisiones y la resolución de problemas, haciendo que los empleados se sientan valorados.
- Flexibilidad Laboral: Ofrecer opciones de flexibilidad laboral, como horarios flexibles o trabajo remoto, para apoyar el equilibrio entre trabajo y vida personal.
- Ambiente de Trabajo Seguro: Garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable, tanto física como emocionalmente.
- Evaluar y Actuar: Realizar evaluaciones regulares del clima y la satisfacción laboral y actuar sobre los resultados para abordar áreas de mejora.
- Promover el Sentido de Pertenencia: Fomentar un sentido de pertenencia y conexión entre los empleados, especialmente en pequeñas empresas donde la colaboración y el trabajo en equipo son fundamentales.

La creación de un buen clima y la satisfacción laboral no solo benefician a los empleados, sino que también contribuyen a la retención del talento, la productividad y la reputación positiva de la empresa. Es importante adaptar estas estrategias según las características específicas de la PYME y el contexto laboral colombiano.

8. RIESGOS LABORALES

En Colombia, la prevención de riesgos laborales es un tema importante y está regulada por la Ley 1562 de 2012, que establece el Sistema General de Riesgos Laborales (SGRL). El SGRL tiene como objetivos determinar las actividades encaminadas a lograr mejoras en las condiciones de

trabajo y salud de los trabajadores, protegiéndoles de riesgos físicos, químicos, biológicos, biomecánicos, psicosociales, etc.

En las empresas pequeñas y medianas, la gestión de la prevención de riesgos laborales es fundamental para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores. Sin embargo, es un tema difícil de desarrollar e incorporar en la gestión empresarial. Para llevar a cabo una adecuada prevención de riesgos laborales en la organización, es importante ejecutar una evaluación de los riesgos que se produzcan en el lugar de trabajo.

Existen herramientas para informar y sensibilizar sobre la prevención de los riesgos derivados de la organización del trabajo, desde folletos a vídeos y app de autoevaluación. Además, el Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo ha publicado un documento en el que se incluyen diez acciones para promover la integración de la prevención de riesgos laborales, especialmente en las pequeñas y medianas empresas.

Es importante que los empleadores afilien a una Aseguradora de Riesgos Laborales (ARL) a todos los trabajadores y a los contratistas, para garantizar que en el caso de que tenga lugar cualquier tipo de suceso dentro de la organización, quede cubierto.



<https://oiraproject.eu/es>

Existe una herramienta gratuita en línea llamada **OiRA** (Evaluación de Riesgos Interactiva en Línea) que facilita el proceso de evaluación de riesgos laborales en las microempresas y pequeñas empresas. OiRA proporciona recursos y conocimientos técnicos para que las empresas puedan evaluar sus riesgos por sí mismas. Las herramientas de OiRA son de fácil acceso y sencillas de utilizar, y están disponibles gratuitamente en la web.

OiRA brinda un enfoque gradual del proceso de evaluación de riesgos, que empieza por la identificación de los riesgos en el lugar de trabajo, y se orienta a continuación al usuario a través del proceso de aplicación de medidas preventivas y, en último término, al seguimiento y la notificación de los riesgos.

La encontraras en este linck:

Además, el Ministerio de Trabajo de Colombia ha publicado una guía para la prevención de riesgos laborales en las pequeñas y medianas empresas, que incluye información sobre cómo identificar los riesgos laborales, cómo evaluarlos y cómo implementar medidas preventivas.

De acuerdo al decreto 1072 de 2015 Se debe tener en cuenta lo siguiente:

1) Identificación y evaluación de riesgos laborales: Las PYMEs deben identificar y evaluar los riesgos laborales para prevenir accidentes e incidentes en el trabajo. Esto se logra mediante un análisis del lugar de trabajo, las tareas que se realizan y los riesgos asociados con ellas. A partir

de aquí, se deben desarrollar medidas preventivas adecuadas para mitigar los riesgos identificados.

2) Capacitación y formación de los trabajadores: La ley exige que las PYMEs ofrezcan capacitación y formación a sus trabajadores para prevenir riesgos laborales. Esto incluye proporcionar información sobre peligros y riesgos asociados con su trabajo, así como promover buenas prácticas de seguridad. Además, las PYMEs deben garantizar que los trabajadores que operan equipos y maquinarias reciban una capacitación adecuada.

3) Investigación y registro de accidentes laborales: Las PYMEs deben investigar todos los accidentes laborales y tener un registro de ellos. El objetivo de esta investigación es identificar la causa raíz del accidente y tomar medidas preventivas para evitar que se repita en el futuro. Además, las PYMEs deben notificar a las autoridades competentes sobre incidentes graves y mantener un registro actualizado de las evaluaciones de riesgos y las medidas preventivas adoptadas.

4) Implementación de medidas de seguridad en el lugar de trabajo: Las PYMEs deben implementar medidas de seguridad en el lugar de trabajo para prevenir riesgos laborales. Estos pueden incluir la señalización adecuada, el mantenimiento regular de equipos y maquinarias, y el uso de equipos de protección personal. Además, las PYMEs deben implementar medidas para garantizar que los trabajadores estén protegidos contra los riesgos eléctricos y químicos.

5) Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo: Finalmente, las PYMEs están obligadas a conformar un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, cuya función es coordinar y supervisar la implementación de medidas preventivas y de seguridad en el lugar de trabajo. Este comité debe estar compuesto por representantes de la empresa y los trabajadores y debe reunirse periódicamente para discutir problemas de seguridad laboral y proponer soluciones.