

Close

THE CONVERSATION

Rigor académico, oficio periodístico



Shutterstock / Banana Oil

Las empresas capean mejor las crisis invirtiendo en personal, no despidiendo

3 agosto 2020 21:45 CEST

El incierto panorama económico de la crisis de la COVID-19 está llevando a las empresas, sobre todo a las pymes, a plantearse importantes recortes que seguramente afectarán a su capital humano. Por ello, no debemos olvidar lo aprendido de las decisiones adoptadas para encarar la crisis económica de 2009.

Muchos de los problemas a los que se enfrenta la sociedad española en esta nueva coyuntura tienen su origen en las malas decisiones estratégicas tomadas en el pasado, sobre todo las vinculadas a los recortes de personal en distintos ámbitos económicos.

Este artículo plantea que pensar en los trabajadores en términos de inversión en capital humano, y no de coste, es el enfoque adecuado para tomar decisiones que permitan a las empresas seguir siendo competitivas.

La apuesta de las pymes por el capital humano ante la crisis de 2008

En España, el 99,9% del tejido empresarial está constituido por pymes. A nivel global la

Autores



Nieves Lidia Díaz Díaz

Profesora de Economía Financiera y Contabilidad, Universidad de Las Palmas de Gran Canaria



Petra de Saá Pérez

Catedrática de Organización de Empresas, Universidad de Las Palmas de Gran Canaria

proporción es similar a la española: representan más del 90% de las empresas, generan más del 60% del empleo directo en todos los sectores productivos y son responsables del 50% del Producto Interior Bruto (PIB) mundial.

Un estudio sobre 8 500 pymes españolas en el periodo 2008-2018 revela que aquellas empresas que no redujeron su plantilla y que incrementaron su inversión en capital humano con una política salarial superior a la media de su sector fueron más productivas tanto en el periodo de crisis (2008-2013) como en el periodo posterior (2014-2018).



Inversion RRHH crisis.

La figura anterior representa la relación entre la inversión en personal realizada por las pymes y la productividad laboral.

Podemos observar que:

- Inicialmente, un incremento en la inversión en capital humano se traslada a la productividad;
- Después existe un tramo donde una mayor inversión en personal incrementa de forma menos que proporcional la productividad y,
- Finalmente, cuando las empresas realizan una fuerte inversión o apuesta por su personal, el incremento de la productividad es más que lineal.

Si bien la inversión en el capital humano siempre aumenta la productividad, dicho incremento es más

relevante durante los periodos de crisis y cuando la inversión es importante. Además, cuando existe un compromiso real entre empresa y empleados, todas las partes cumplirán con dicho compromiso.

El compromiso de la empresa

Cuando la empresa considera a las personas como un activo de valor estratégico, invierte en ellas de forma continuada para poder mantener y mejorar su posición competitiva.

Esto se manifiesta en una mayor inversión en formación y desarrollo, una remuneración justa y mejores condiciones laborales (cobertura sanitaria, seguridad laboral y prevención de riesgos, por ejemplo). Todo esto supone un coste económico que debería tomarse en cuenta al analizar los resultados empresariales.

...y la respuesta de los empleados

El conocimiento reside en el capital humano, y es la transferencia de ese conocimiento, junto a la creatividad de los trabajadores, lo que permite el crecimiento sostenible de las empresas y de la sociedad en su conjunto.

Un mayor compromiso organizativo por parte del empleador aumenta la satisfacción y motivación de los empleados, y ayuda a que se involucren más con los objetivos organizativos, lo que deriva en mayor productividad.

Planificando el futuro

Ahora que se están planteando propuestas de cara al futuro económico y social poscovid-19, hay que recordar las lecciones aprendidas para no repetir errores en cuanto a relaciones laborales.

Aunque no esté incluido en los balances, el capital humano es uno de los activos que permiten crecer a las empresas (y a toda la economía). Por ello, al igual que se están diseñando políticas públicas de fomento a la inversión, también se deberían impulsar incentivos financieros y fiscales para las empresas que invierten en sus trabajadores.

Tras el estado de alarma ha quedado demostrada la flexibilidad y capacidad de adaptación de los trabajadores ante los cambios más adversos. A la hora de rediseñar el nuevo futuro económico, hay que pensar dónde está el verdadero capital en el que invertir.

Este artículo está basado en la ponencia “El valor estratégico de los RRHH en las pymes: ¿gasto o inversión en tiempos de crisis?”, que se iba a exponer a finales de junio de 2020 en la XXX conferencia de la Asociación de Economía y Dirección de la Empresa (ACEDE) en Cartagena y que a causa de la pandemia ha sido pospuesta a 2021.



crisis **productividad** **pymes** **recursos humanos** **COVID-19**