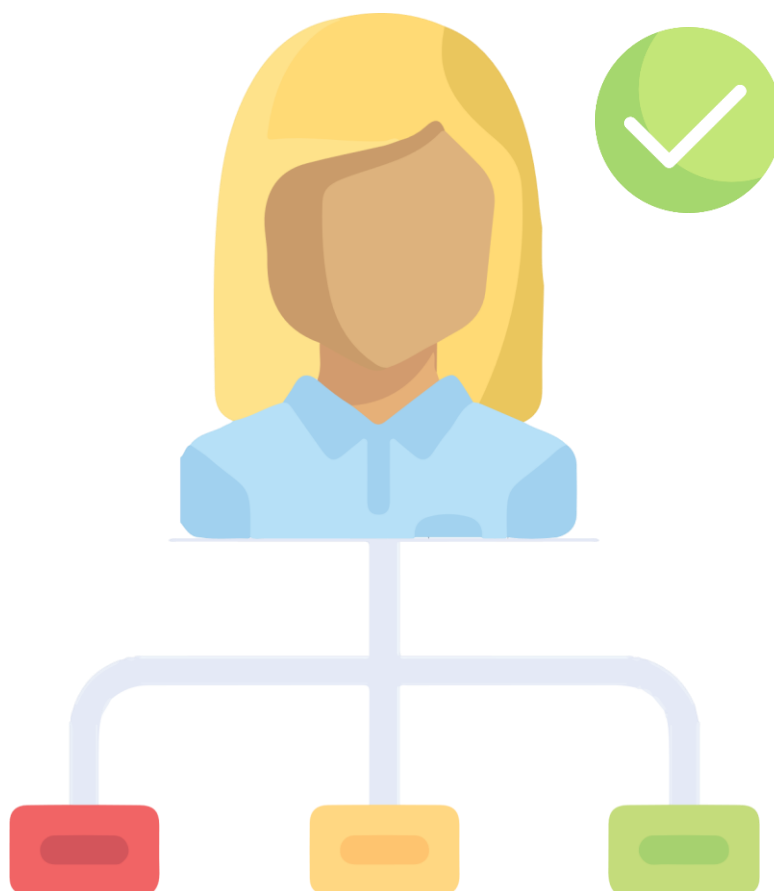


I. CAPITAL HUMANO

El capital humano es el concepto más relevante que un líder, fundador, emprendedor o empresario en general debería conocer y respetar, pues se refiere a la acumulación del talento y al compromiso de los diferentes integrantes del equipo en pro de un propósito común. Este capítulo detalla aspectos importantes acerca de cómo construir un excelente equipo de trabajo y también cómo gestionarlo.



a. Definiciones

i. Fundador(a):

Es aquella persona que con su idea inicia una actividad de negocio dentro de una estructura determinada, ya sea una empresa, fundación, asociación, etc.

ii. Equipo de socios/fundadores (núcleo):

Es el equipo que funda una empresa o negocio, compuesta por una persona (fundador(a)) o por varias. Normalmente el promotor de un emprendimiento inicia como fundador, no obstante, suma a una o dos personas más para lanzar y dar tracción a la empresa en sus primeras etapas, formando así al equipo fundador.

Un equipo fundador *ideal* combina 3 tipos de personalidades:

- **el ideador**, que se encarga de soñar y proponer desde la creatividad
- **el promotor**, que vende lo que sea y se encarga de convencer a quien sea necesario y de que las cosas sucedan
- **el financiero**, que aterriza hacia la viabilidad cualquier propuesta y que vela por que los pasos que se tomen sean sobre una base firme.

iii. Equipo extendido:

Es toda aquella persona que trabaje en la organización o empresa de manera directa y que reciba valor desde el propósito y desde el negocio. Incluye también a las personas subcontratadas por servicios profesionales, como los abogados o contadores. Son todas las personas que de una u otra manera generan valor para la empresa y que están vinculadas de manera directa.

iv. Colaborador(a):

Un colaborador o colaboradora es cualquier persona que es contratada dentro de la formalidad del caso, ya sea en planilla o como servicios profesionales para apoyar en la gestión del negocio.

v. Subcontratación:

Es el proceso donde una empresa contratada, contrata en un segundo nivel servicios especializados a otra empresa o persona física en el marco de una contratación más grande y con el objetivo de apoyar alguna necesidad o resolver algún conflicto.

vi. Salario:

Es la remuneración económica establecida por la ley costarricense que se otorga a un trabajador a cambio de sus servicios en una base periódica mensual.

vii. Salario mínimo:

El salario mínimo representa la remuneración mínima a la que tienen derecho todos los trabajadores. Debería ser suficiente para satisfacer las necesidades materiales, morales y culturales del trabajador y se fija periódicamente para los diferentes oficios, sectores y regiones. El salario mínimo debería alcanzar para atender las necesidades de los trabajadores y sus familias. Otros factores que se toman en consideración al fijar el salario mínimo son el costo de vida, el nivel nacional de salarios e ingresos, el desarrollo económico y la tasa de inflación.

viii. Escala salarial:

Este concepto se refiere a la estructura y metodología de pagos en el que los nuevos empleados se sitúan en un nivel de pago salarial basándose en su nivel educativo y experiencia de trabajo relativos a su puesto. Cada puesto dentro de la organización se sitúa en un grado de pago específico para así alcanzar tanto la equidad interna como la externa.

ix. Esquema beneficios:

Es la propuesta de valor que una organización, empresa o emprendimiento le ofrece a un colaborador o colaboradora a cambio de sus servicios o talento, y que puede o no ser complementario al salario. Entre los beneficios es común encontrar bonos, servicios médicos especializados, becas, equipo tecnológico de trabajo, sensación de exclusividad, ascensos, entre otros.

b. Reclutamiento y contratación

La correcta gestión y construcción del equipo humano define muchas veces el éxito de una empresa, y, por supuesto, de un emprendimiento. El recorrido emocional al emprender no es sencillo, razón por la cual se debe propiciar desde el inicio un ambiente de trabajo ameno y apto para realizar las actividades propias del negocio sin problema. Además, la especialización en tareas al iniciar un negocio resulta una gran ventaja competitiva. Es decir, los emprendedores con la capacidad de ensamblar y motivar a un equipo de trabajo en el cuál cada miembro tengo un rol definido afín a sus conocimientos y/o talento, son los que mayor éxito alcanzan. Los emprendedores que tratan de abarcar todas las funciones muchas veces pierden el norte y con el tiempo se debilitan emocional y físicamente.

Ahora bien, no es fácil tampoco desarrollar una estructura de capital de trabajo si no se tiene claro cuáles son las funciones de cada elemento humano y las necesidades propias de la organización, y es común ver actualmente muchos errores en la administración de este capital, y, por ende, emprendimientos disueltos y acabados. Otro infortunio es q a menudo los emprendedores, fundadores de la idea, desconfían de entrada de otras personas para hacerse cargo o apoyar su negocio, por lo que nunca generan una conexión auténtica y se aíslan hasta ponerle fin a la relación.

c. Legislación laboral

En Costa Rica, los temas relacionados con legislación laboral se definen en el Código de Trabajo, el cual fue aprobado en 1943, y sus disposiciones son vinculantes para todos los patronos.

i. Acerca del contrato de trabajo

El artículo 18 del CT establece la presunción de existencia de un contrato de trabajo –oral o escrito- entre el patrono y el trabajador. La sola iniciación de la relación laboral es suficiente para la presunción de la existencia de un contrato de trabajo, el cual obliga a las partes a cumplir las obligaciones y a respetar los derechos establecidos en la ley.

f. Relaciones laborales

Son los vínculos que se establecen en el ámbito del trabajo y que se encuentran normalmente regulados por un contrato de trabajo, que manifiesta los derechos y obligaciones de cada parte. Por lo general, hacen referencia a las relaciones entre los diferentes niveles de mando en el marco del proceso productivo.

g. Políticas laborales

Las políticas laborales de las empresas son fundamentales para la creación de empleo decente. La relación entre la vida personal y la vida laboral de los colaboradores de una empresa u organización deben verse protegidas por políticas laborales, que a su vez propicien condiciones laborales adecuadas y bajo los estándares de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, específicamente en el área de derechos humanos y derechos de la persona trabajadora.

Es responsabilidad de cada país disponer de recomendaciones y marcos legales para la creación de estas políticas, pero también es deber de las organizaciones crear su propia política. En emprendimiento, esto debería ser tomado en cuenta incluso desde el proceso de selección y reclutamiento. Esto captura el interés de las nuevas generaciones y aporta al desarrollo consciente de la economía local, además de que buenas condiciones laborales implican un incremento en la creatividad y productividad laboral.

h. Recomendaciones generales

Ninguna empresa exitosa en el mundo y a lo largo de la historia ha sido levantada por una única persona. El poder del recurso o capital humano es muy relevante cuando se trata de hacer negocios. Son muchas las tareas que hay que abarcar en el ejercicio comercial y administrativo de un negocio, por más grande o pequeño que este sea.

He aquí algunas consideraciones a la hora de atraer buenos perfiles de colaboradores y socios, y motivarlos a ser su mejor versión mientras disfrutaran del trabajo:

- Asegúrese de que el puesto que le ofrece sea útil socialmente. Cada vez son más las personas que buscan trabajo priorizando el propósito que el dinero. Incluso en Costa Rica la migración empresarial es un fenómeno que está tomando cada vez más fuerza, pues las personas sienten

- que sus trabajos son “socialmente inútiles” y dicen estar totalmente dispuestos a sacrificar parcialmente lo económico por oportunidades que enriquezcan su aporte y visión social.
- Defina un excelente esquema de beneficios, con el ambiente laboral como eje central de la propuesta.
 - Converse en persona con los nuevos colaboradores y los antiguos, asegurándoles al menos a toda una sesión individual cada 15 días, donde se mezcle lo profesional con lo personal.
 - Solicite ayuda a sus socios fundadores para entrevistar y seleccionar a los perfiles.
 - Crea en usted primero y en su propósito antes que cualquiera. Así lo seguirán siempre.
 - Refleje estabilidad laboral y un buen ambiente de trabajo.

i. Referencias

i. La Organización Internacional de Trabajo (OIT)

Es la única agencia “tripartita” de la ONU. La OIT reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores de 187 Estados miembros a fin de establecer las normas del trabajo, formular políticas y elaborar programas promoviendo el trabajo decente de todos, mujeres y hombres.