

EL ESTADO DE LA REGIÓN

IPC

Media nacional: 0,3
Acumulado anual: -0,6

DESEMPLEO INEM

12.649 Anterior: 1,79%
Nacional: 2,4%

DESEMPLEO EPA

20,16 Cífra anterior: 19,36
Media nacional: 17,92

RENTA POR HABITANTE

19.312,53
Anterior: 18.633,40
Nacional: 23.412,34

VENTA DE COCHES

4,2%
En julio: 3,8%
Nacional: 0,7%

CIFRA DE LA SEMANA

Del total de parados en un año, la mayoría tenían contrato temporal

puntoycoma



Gregorio Sánchez Marín, Profesor Titular de Organización de Empresas y Recursos Humanos de la Universidad de Murcia
Miembro de la Cátedra de Empresa Familiar - AMEFMUR

El capital humano en la empresa familiar

La adecuación del capital humano a las características del entorno y a las peculiaridades internas de la empresa es una de las vías principales para alcanzar y mantener una ventaja competitiva, ya que las personas que componen la organización son uno de los recursos más valiosos y distintivos de la empresa. Con ese propósito principal se configura la gestión de recursos humanos en la empresa, a través de la cual se trata de atraer a empleados cualificados, retener y motivar a los actuales empleados y establecer fórmulas que les ayuden a crecer y desarrollarse dentro de la empresa. En el contexto de la empresa familiar, conocer qué prácticas de recursos humanos son las más adecuadas para generar valor, cobra especial importancia si se tienen en cuenta las particularidades de estas organizaciones. En general, la orientación de dichas prácticas

viene condicionada por la complejidad de relaciones entre miembros familiares, no familiares y empresa. Del equilibrio entre familia y empresa depende que las políticas de recursos humanos se orienten en mayor o menor medida a la aplicación de principios de equidad y profesionalidad para mantener un capital humano motivado y eficiente que aporte valor a la empresa.

¿Cómo se puede calificar la gestión de recursos humanos que realizan las empresas de la Región de Murcia? Del estudio llevado a cabo por la Cátedra de Empresa Familiar, basado en una muestra de 434 empresas, se desprende que las empresas familiares de la Región se caracterizan por la aplicación de criterios profesionales y equitativos en el diseño e implantación de las prácticas de recursos humanos. En este sentido, constituye un dato positivo el que, tanto los

Las empresas familiares de la Región se caracterizan por la aplicación de criterios profesionales y equitativos en el diseño e implantación de las prácticas de recursos humanos

procesos de selección com los de promoción, se caractericen por basarse en los requisitos y méritos específicos de los candidatos, independientemente de la vinculación familiar de los mismos. Por lo que respecta a las políticas de formación, éstas también tienen una orientación bastante adecuada, ya que no sólo se centran en elementos de corto plazo y en las deficiencias actuales, si-

no que también se presta atención a las necesidades de flexibilidad de la fuerza laboral para prepararla para los cambios y adaptaciones futuras. Finalmente, también se observa que los requisitos más valorados para seleccionar al futuro líder tienen carácter estrictamente profesional, ya que se basan en sus conocimientos y habilidades y en el compromiso de hacerse cargo de la empresa. Tan sólo las políticas de retribución parecen salirse de esta senda positiva. En términos generales, la retribución de los empleados de la empresa familiar se caracteriza por ser fundamentalmente fija, con niveles de salario base en torno al 90%, mientras que la retribución variable apenas tiene presencia. Sin embargo, hay que decir que los directivos no pertenecientes a la familia reciben más fijo y menos variable y en especie que los directivos familiares, lo que supo-

ne nuevamente destacar el tratamiento equitativo que la empresa familiar da a los directivos, independientemente de su vínculo con la familia.

En definitiva, a pesar de las necesarias mejoras, especialmente en materia retributiva, el estudio ha puesto de manifiesto que las empresas familiares murcianas tienen una orientación eficiente en el aprovechamiento de sus recursos humanos (la cual ha mejorado ostensiblemente si la comparamos con la situación en la que se encontraban hace casi una década) derivada de la aplicación de criterios profesionales y equitativos, en los que los vínculos familiares quedan relegados a un segundo plano. Y este debe ser el criterio que debe guiar en el futuro la aplicación de dichas políticas si la empresa familiar quiere seguir aprovechando su capital humano para la consecución de ventajas competitivas.