



E-BOOK

El coste oculto de no tener RRHH en tu empresa

Lo que de verdad te está costando gestionar a las personas sin un departamento detrás —y cómo resolverlo con un partner de confianza





ÍNDICE

01

Introducción

02

Los síntomas del crecimiento

El punto de inflexión • Cuatro señales de alerta

03

Los costes que nadie contabiliza

Rotación • Selección • Productividad

04

El riesgo legal y reputacional

Obligaciones • Sanciones • Clima laboral

05

La externalización como solución

Sobre ADELANTTA



Introducción

Nadie monta una empresa pensando en Recursos Humanos. Se empieza por el producto, por el cliente, por la facturación. Y funciona: durante los primeros años el equipo es pequeño, todo el mundo se conoce y las cosas se resuelven hablando en el pasillo. Hasta que deja de funcionar.

El problema es que ese momento no llega con un aviso. Llega en forma de una persona clave que se marcha sin explicación, de una incorporación que no encaja, de un conflicto que llevaba meses larvado o de una inspección que descubre que el registro de jornada no se lleva como debería. Cada uno de esos episodios tiene un precio: solo que nadie lo apunta en ninguna parte.

En esta guía verás qué costes reales se esconden detrás de no tener una función de Recursos Humanos, en qué momento del crecimiento aparecen y por qué la solución no pasa necesariamente por montar un departamento propio.



01

Los síntomas del crecimiento



El punto de inflexión: cuándo deja de bastar el sentido común

Tres umbrales que casi todas las empresas cruzan

Hasta las 10 o 15 personas, gestionar el equipo cabe en la cabeza de una sola persona. Se contrata por intuición, se resuelve por confianza y funciona razonablemente bien.

Entre 15 y 30 aparecen los mandos intermedios y, con ellos, la primera necesidad real de criterios: quién decide una subida, cómo se evalúa a alguien, qué ocurre cuando dos personas no se entienden.

A partir de 30 o 50, la informalidad deja de ser un estilo y pasa a ser un riesgo: convenio, registro de jornada, igualdad, protección de datos y canal interno ya no son opcionales.

Lo que ves no suele ser el problema

Los síntomas aparecen tarde y casi siempre disfrazados de otra cosa.

Una rotación alta se interpreta como mala suerte con las incorporaciones. Un equipo desmotivado se atribuye a la carga de trabajo. Una salida inesperada se vive como un imprevisto.

En realidad, casi todos esos episodios comparten la misma raíz: **nadie tiene la responsabilidad formal de anticiparlos**. No hay descripciones de puesto, ni proceso de selección, ni conversaciones de desempeño, ni plan de acogida.

Esa función no desaparece: se reparte de forma invisible entre gerencia, administración y los responsables de equipo.



Cuatro señales de que ya necesitas RRHH

01

Contratar siempre es urgente

Cubres vacantes con prisa y sin criterio definido. El «ya veremos» acaba en incorporaciones que no encajan.

02

Nadie sabe quién decide sobre las personas

Subidas, promociones y permisos se resuelven caso a caso, y el equipo lo percibe como arbitrariedad.

03

Se van los que no querías perder

Las salidas te pillan por sorpresa porque no existe ninguna conversación previa sobre expectativas o carrera.

04

La gestión laboral vive en el correo

Contratos, jornadas, vacaciones y ausencias se controlan en hojas sueltas que nadie ha revisado nunca.



02

Los costes que nadie contabiliza



El coste de improvisar: selección y acogida

Contratar mal es la factura más cara

Una incorporación fallida no cuesta solo el salario de los meses trabajados. Cuesta el tiempo de quien seleccionó, la formación invertida, la caída de productividad del equipo y el proceso entero repetido desde cero.

En puestos cualificados ese conjunto suele moverse entre **seis y nueve meses de salario**. En una empresa de 40 personas con dos errores al año, la cifra deja de ser anecdótica.

Y la acogida que nunca llega

Las primeras semanas deciden si alguien se queda.

Sin plan de acogida, la persona nueva aprende preguntando: interrumpe a compañeros, tarda el doble en ser productiva y se forma una idea del trabajo que nadie ha contrastado.

Ese coste no aparece en ninguna partida contable, pero existe: semanas de rendimiento perdido, errores evitables y una probabilidad mucho mayor de que esa persona se marche antes del año.



Los cuatro costes que no ves en el balance



- 1 Rotación no deseada.** Reemplazar a una persona cualificada equivale a entre seis y nueve meses de su salario.
- 2 Productividad perdida.** Equipos sin criterios claros y conflictos sin gestionar rinden muy por debajo de su capacidad.
- 3 Tiempo de dirección.** Gerencia dedica horas cada semana a resolver temas de personas en lugar de a hacer crecer el negocio.
- 4 Riesgo legal.** Incumplimientos formales que solo se descubren cuando llega la inspección o la demanda.



”

Perder a una persona clave no cuesta una nómina: cuesta un proyecto, un cliente y varios meses de ritmo.

— Estimación orientativa a partir de la experiencia en pymes en crecimiento

6-9

meses de salario es el coste estimado de reemplazar a una persona cualificada.





03

El riesgo legal y reputacional



«Eso ya lo lleva la gestoría»: dónde está el hueco

La gestoría hace nóminas, no gestiona personas

Una asesoría laboral confecciona nóminas, tramita altas y bajas y presenta seguros sociales. Hace bien su trabajo, pero es un trabajo administrativo y reactivo: responde a lo que tú le comunicas.

Lo que no hace es **anticipar**: no revisa si tus contratos encajan con la realidad de los puestos, no diseña una política retributiva, no prepara a tus mandos ni detecta un conflicto antes de que estalle.

El hueco lo acabas ocupando tú

Y normalmente sin tiempo, sin criterio técnico y con prisa.

Entre la gestoría y el equipo hay un espacio que nadie cubre: selección, acogida, desempeño, formación, clima, planes de igualdad, canal de denuncias, protección de datos de empleados y prevención de conflictos.

Ese espacio no es opcional. Es exactamente donde se generan tanto el riesgo sancionador como la fuga de talento.



Obligaciones que ya te aplican (y suelen olvidarse)

01

Registro horario y control de jornada

Obligatorio para toda la plantilla, diario y conservado cuatro años. Es una de las infracciones que más se sanciona.

02

Plan de igualdad y protocolo de acoso

El protocolo es exigible desde la primera persona contratada; el plan, a partir de 50. Ambos deben estar vivos, no archivados.

03

Canal interno de información

Obligatorio desde las 50 personas, con gestor responsable, plazos de respuesta y garantía de confidencialidad.

04

Protección de datos del empleado

Currículums, nóminas, datos de salud y controles horarios exigen base legal, información previa y plazos de conservación.





04

La externalización como solución



Qué es —y qué no es— un partner de RRHH

No es un proveedor: es tu departamento

Externalizar Recursos Humanos no significa comprar servicios sueltos. Significa incorporar un equipo especializado que asume la función completa con la misma continuidad que tendría un departamento interno.

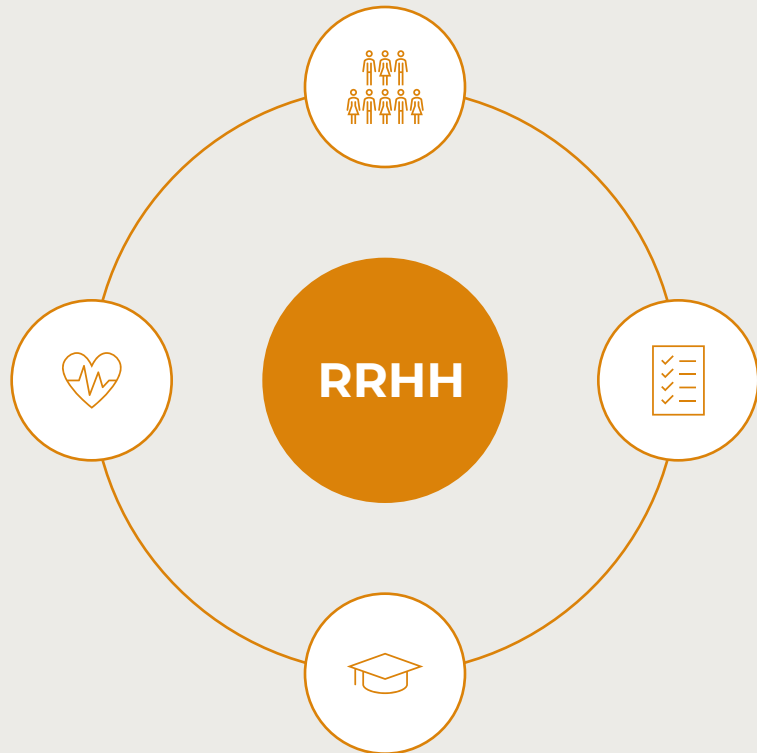
Conoce tu convenio, tu plantilla y tu forma de trabajar. Se sienta contigo a planificar el año, no solo a resolver la urgencia de hoy.

Por qué encaja en una empresa en crecimiento

Porque te da acceso a un nivel de especialización que aún no puedes contratar.

Un responsable de RRHH interno con experiencia real cuesta entre 45.000 y 60.000 euros al año, y aun así difícilmente domina a la vez selección, laboral, formación, prevención y desarrollo.

El modelo externalizado te da ese **equipo multidisciplinar por una fracción del coste**, escalable: creces en horas cuando lo necesitas y reduces cuando la situación se estabiliza.



Un único interlocutor para las cuatro palancas

Cuatro palancas de un RRHH externalizado

01

Atraer y seleccionar con criterio

Perfiles definidos antes de publicar la oferta, procesos estructurados y una acogida que reduce la rotación temprana.

02

Ordenar el marco laboral

Contratos, jornada, convenio, políticas internas y obligaciones formales revisadas y al día, sin sustos.

03

Desarrollar al equipo y a los mandos

Formación bonificable, planes de desarrollo y apoyo a quienes dirigen personas por primera vez.

04

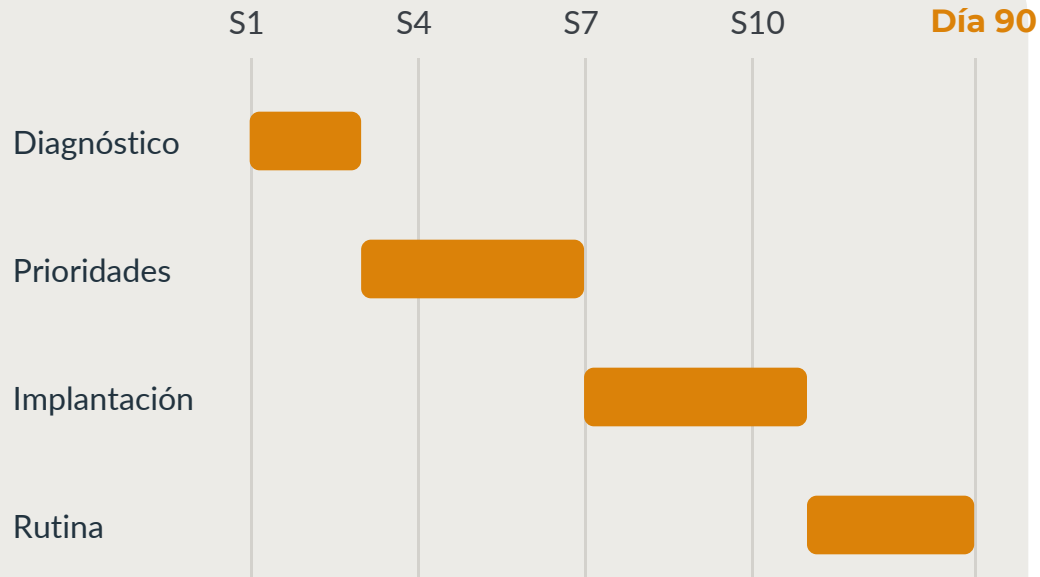
Medir el clima y anticipar conflictos

Conversaciones periódicas e indicadores sencillos que detectan los problemas cuando todavía son baratos de resolver.



Cómo se pone en marcha: los primeros 90 días

Plan a 13 semanas ≈ 90 días



Del diagnóstico a la rutina en un trimestre

1

Semanas 1-2. Diagnóstico: plantilla, contratos, convenio, obligaciones formales y puntos críticos.

2

Semanas 3-6. Prioridades: se ordena lo urgente y lo sancionable, y se acuerda el plan del año.

3

Semanas 7-10. Implantación: políticas, procesos de selección, acogida y formación en marcha.

4

Semanas 11-13. Rutina: reuniones periódicas, indicadores y seguimiento continuo del equipo.



”

La pregunta no es si puedes permitirte un departamento de RRHH. Es cuánto te está costando no tenerlo.

— ADELANTTA

1/3

del coste de un responsable interno: ese es el orden de magnitud del modelo externalizado.





Nuestras áreas de negocio

En ADELANTTA somos expertos en la gestión del talento, con un equipo de amplia experiencia en Recursos Humanos.



Formación y Bonificaciones

Soluciones completas de formación y gestión de créditos bonificados para el desarrollo de personas y equipos.



Búsqueda y Selección

Procesos estructurados y adaptados a cada proyecto, con altos ratios de éxito en la captación de talento.



Consultoría

Mejora de la gestión de RRHH, gestión del cambio, externalización, descripción y valoración de puestos, auditoría retributiva, planes de igualdad.

¿HABLAMOS?

Cada mes sin estructura de RRHH tiene un precio

Analizamos tu situación sin compromiso y te decimos por dónde empezar.

Solicita una reunión

Quiero más información



contacto@adelantta.es

91 591 71 14 · C/ Rodríguez San Pedro 2, Of. 603 · 28015 Madrid

recursoshumanos360.com



ADELANTTA

Es hora de crecer

Gracias por confiar en nuestra organización



Mail

contacto@adelantta.es



Teléfono

91 591 71 14



Dirección

C/ Rodríguez San Pedro 2, Of. 603
28015 · Madrid