

Como potencializar el área de talento humano en las distintas organizaciones, el desarrollo integral de objetivos institucionales

Yessica Katerine Lizarazo

Jesús David Ocampo Álvarez

Fundación Universitaria del Área Andina

Tecnología en Gestión del Talento Humano

Opción de Grado

Paola Andrea Serna

Noviembre 2022

INTRODUCCIÓN

Las empresas en general deben ser vistas no como una única cosa sino como la suma de una serie de elementos que, conjugados de la manera adecuada, son capaces de producir bienes, productos y servicios que logran satisfacer las necesidades de consumo por parte de la población. En este sentido, debe decirse que todos los elementos que conforman una empresa tienen un importante valor para el desarrollo de la misma, sin embargo, lo cierto es que hay algunos factores que tienen un peso algo mayor que otros, tal es el caso de los recursos humanos.

Es verdad que todo negocio, empresa o compañía que se quiere desarrollar a plenitud requiere de elementos tales como un espacio físico en el cual operar, contar con los implementos y los objetos necesarios para llevar a cabo las respectivas labores; sin embargo la verdad es que en esta clase de asuntos no solo se trata de tener los medios sino también las personas necesarias para poner a trabajar tales medios, es decir, se hace menester contar con el personal adecuado para que una empresa pueda funcionar a plena capacidad y que pueda tener una producción adecuada.

En términos de practicidad, debe recordarse que a veces puede resultar fácil adquirir los elementos materiales necesarios para poner a funcionar una determinada empresa, a fin de cuentas, la adquisición de tales elementos es más bien una mera cuestión de tener el dinero suficiente para ello; sin embargo, estos elementos no suelen operar por sí mismos sino que requieren de alguien más que los ponga a funcionar como es debido, y en este sentido se observa con total claridad que si

contar con los medios materiales es cuestión de dinero, el contar con el personal adecuado es ya una cuestión mucho más complicada en donde se conjuga de manera casi armoniza la buena suerte, la asertividad y buena gestión.

Siguiendo con estas ideas, no resulta para nada desacertado señalar que el contar con un personal o un recurso humano adecuado a las necesidades de la empresa es lo que en última instancia puede suponer la diferencia entre un desarrollo satisfactorio y que la empresa deba cerrar por no haber funcionado como se esperaba. Es así que esto deja ver con claridad lo importante que resulta el elemento humano dentro del desempeño de toda institución privada, pues si bien los medios materiales son necesarios, estos no resultan suficientes, y es solo con el recurso humano que se logra hacer una diferencia y obtener beneficios del mercado.

De esta manera, resulta importante que toda empresa que desee no solo tener un buen desempeño sino también destacar por encima de los otros competidores del mercado, tenga una buena gestión de sus recursos humanos, a fin de poder sacar el máximo provecho a este recurso tan imprescindible es menester desarrollar ciertas técnicas que permitan mejorar la gestión de los recursos humanos a fin de mejorar el desempeño de las organizaciones. Así pues, en las siguientes páginas se hablará acerca de qué son los recursos humanos, cómo se desarrolla su gestión y como esta puede ser mejorada.

1. Sobre el Área de Recursos Humanos

Las personas constituyen un elemento de suma importancia dentro del desarrollo productivo de toda empresa, y esto es algo que es válido de afirmar en cualquier rubro, independientemente del tipo de producto que trate de desarrollar la empresa o del tipo de mercado en el cual esta se desempeñe; pues si bien una empresa puede disponer de espacios y elementos materiales, lo cierto es que son las personas quienes en última instancia se encargaran de hacer vida al interior de estos espacios y haciendo uso de tales medios para que la empresa pueda funcionar de manera adecuada; es por ello que resulta indispensable tener siempre un buen manejo de las personas.

El área de Recursos Humanos existe como uno más de los múltiples departamentos que existen dentro del desarrollo de las empresas, siendo este uno de los más importantes, al estar encargado de administrar y gestionar a aquellas personas que buscan laborar o que actualmente están laborando dentro de la empresa (Bizneo, s.f.). De esta manera, la labor que lleva a cabo este Departamento lejos de parecer sencilla resulta ser bastante amplia, y es que debe recordarse que la gestión de recursos humanos no tiene que ver únicamente con el reclutamiento de nuevo personal, sino que esta labor se extiende para ir mucho más allá de eso; más concretamente, el área de recursos humanos es aquella encargada de administrar todo lo referente a los procesos que ocurren antes, durante y después del reclutamiento de personal para la empresa (Factorial HR, 2022).

Así pues, este departamento tiene a su cargo tareas tales como llevar a cabo todo el proceso de preselección, selección y entrevistas de trabajo para el nuevo personal, así como también el entrenamiento o formación necesaria para que estos nuevos trabajadores desempeñen sus funciones de acuerdo con las necesidades de la compañía, y una vez que estos estén ya integrado dentro de la empresa en cuestión, el Departamento de Recursos Humanos será el encargado de gestionar la nómina de la empresa (Endalia, 2022), lo que conlleva necesariamente a que este será también el departamento encargado de realizar y llevar a feliz término todas aquellas gestiones inherentes al despido de personal.

Así pues, tal como puede observarse, Recursos Humanos resulta ser el elemento a través del cual la empresa puede gestionar a sus trabajadores desde antes de que ellos entren a formar parte de la empresa, y gestionándolos también durante el desempeño de sus labores e incluso cuando estas van a finalizar; de esta forma es posible percatarse de la importante labor que este departamento. En este orden de ideas, es menester señalar que cuando toda empresa inicia sus operaciones no lo hace sin tener un norte o un objetivo a conseguir, sino que esta siempre parte de lograr alcanzar una serie de objetivos relacionados con el desempeño y la productividad, y de esta manera, la verdadera importancia del departamento de Recursos Humanos de una empresa estriba en que este será aquel que debe tener las habilidades necesarias para responder de manera favorable a los objetivos establecidos por la empresa en primer lugar (Cruz, 2013), seleccionando los mejores perfiles para responder a tales necesidades para

posteriormente gestionarlos durante todo el tiempo que estos guarden relación con la empresa, es decir, gestionarlos desde el inicio hasta el fin de la relación laboral.

2. Mejoras para Potenciar el Área de Recursos Humanos

Una vez que ya se conoce en qué consiste el área de los Recursos Humanos, cuál es su importancia y de qué manera esta se desempeña dentro del funcionamiento de una empresa, se hace menester hablar sobre las posibles estrategias que pueden implementarse de cara a mejorar o potenciar el desempeño de este departamento a fin de lograr el cumplimiento de los objetivos planteados por la empresa en cuanto a producción, estas estrategias pueden llegar a ser aplicadas no solo a labor misma de este departamento, sino que también puede ser aplicada a elementos que si bien están dentro de la empresa, no se encuadran dentro de las funciones relacionadas con el área de Recursos Humanos.

2.1. Definir Detalladamente los Objetivos a Cumplir

Las empresas no llevan a cabo sus actividades sin antes fijar de manera clara cuál es el norte que estas van a seguir, es decir, estas siempre deben establecer qué es lo que quiere lograr mediante el desarrollo de sus funciones, porque quieren hacerlo, de qué manera se hará y cual se espera que sea el resultado final de estas labores. Naturalmente, si bien es cierto que todas las empresas tienen tras de sí una lista de objetivos a cumplir, lo cierto es que todas ellas tendrán objetivos distintos en base a la naturaleza de las labores que se desempeñan al interior de ella. Como ya se ha dicho, el área de Recursos Humanos se encarga de dar cumplimiento a tales objetivos a través de la labor de seleccionar, entrenar, integrar

y gestionar adecuadamente todas aquellas personas que han de hacer vida laborando dentro de la empresa. Pues bien, la estrategia que se propone en este caso en particular tiene que ver con establecer los objetivos de la manera más clara y detallada posible, pues de esa manera Recursos Humanos cuenta con la información necesaria a fin de buscar de manera más minuciosa cual será el perfil correcto para satisfacer las necesidades de la empresa.

Esto conlleva a que este departamento dispondrá de más información que le servirá como base para llevar a cabo un proceso de selección de personal mucho más extenso y detallado que repare en todas y cada una de las habilidades y experiencias que el perfil en cuestión puede aportar al equipo de trabajo. Por supuesto, el contar con una serie de objetivos mucho más detallados no conlleva solo el seleccionar un perfil laboral mucho más adecuado, sino que también la búsqueda o, mejor dicho, la selección de este perfil por parte del equipo reclutador se hace mucho más expedita al haber desacertado desde un principio posibles elementos presentes en los otros perfiles laborales. De esta manera, lo que se consigue con esta estrategia es básicamente hacer un búsqueda mucho más detallada y un proceso mucho más expedito para lograr un perfil académico apto que resulte llenar todas y cada una de las necesidades de la empresa en cuestión.

2.2. Crear un Plan de Información y Comunicación

En el interior de todo ambiente laboral tienen lugar a diario todo tipo de comunicaciones y entrega de mensajes e información que resultan vitales de cara a asegurar un buen rendimiento por parte de la empresa, y esto es algo que debe

ser aplicado no solo en el nivel administrativo de la empresa sino también en lo que respecta al área de trabajo manual. Si se observa el desarrollo que tienen ciertas compañías de éxito tales como Google o Twitter, se puede observar que estas mantienen unos canales de comunicaciones muy bien desarrollados que permiten que el personal en general pueda conocer las últimas noticias respecto a las decisiones tomadas por la compañía en diversos ámbitos, de esta manera, los trabajadores tienen una mejor idea acerca de qué se espera de ellos en un futuro próximo en lo que respecta al desempeño de sus funciones.

Siguiendo con estas ideas, debe decirse que siempre resulta del todo acertado mantener una comunicación constante y fluida con los trabajadores en general, ya que si estos no conocen a ciencia cierta qué es lo que busca la empresa o que objetivos fijó la administración de la compañía, entonces los trabajadores estarían en una situación bastante particular, ya que si bien estos realizarían sus funciones, ellos no tendrían una idea clara no tanto de que se quiere lograr con su labor, sino hasta donde se quiere llegar con ella. Una vez que los trabajadores desarrollan su labor teniendo este canal de comunicación abierto, estos pueden desempeñar sus funciones sabiendo siempre hacia que objetivos esta dirigiéndose la compañía y cuáles son las ambiciones de esta en el mercado.

Por supuesto, en el desarrollo de las funciones de toda empresa existe toda una serie de información más bien sensible que por lo general no debería ser develada a personas que no guarden relación con la dirección de la empresa, esto debido a la propia naturaleza de la información; es posible que lo que se propone con esta estrategia es que los trabajadores en general conozcan toda la información

que se pueda, pero lo cierto es que esto es solo una verdad a medias, y es que si, se necesita que los trabajadores tengan acceso a buena cantidad de información, pero Oslo la información que es concerniente al desempeño de sus funciones como trabajadores dentro de la empresa.

2.3. Integración y Motivación de los Trabajadores

Esta estrategia en particular tiene mucho que ver con el ambiente laboral que se desarrolle dentro de la empresa en cuestión. El ambiente laboral es un elemento que a veces suele pasar desapercibido por la dirección de las empresas o a veces simplemente es desatendido de manera negligente pues se piensa que este no tiene nada que ver con las labores manuales que realiza una empresa en cuestión. Sin embargo, lo cierto es que esto no tiene por qué ser así: el ambiente laboral resulta ser un elemento que tiene un alto grado de influencia sobre la labor que llevan a cabo los trabajadores, y más concretamente tiene que ver con una cuestión de integración y motivación.

En este sentido, lo que se propone a través de esta estrategia no es otra cosa que desarrollar todo un proceso en el cual los trabajadores nuevos o incluso aquellos que ya llevan un tiempo laborando, no pasen por un simple proceso de selección, firmen un contrato y empiecen a realizar sus funciones, porque la realidad es que ello no es tan simple, pues resulta menester que la persona pueda sentirse verdaderamente cómoda dentro del ambiente de trabajo. Resulta importante que, de cara a tener un mejor desempeño de los recursos humanos gestionados por la empresa, esta sea capaz de establecer un sistema en el cual el trabajador no se

sienta simplemente como un número más en la nómina de una compañía, sino que este se sienta en un estado de bienestar (García, 2021) y que forma parte de un equipo de trabajo en el cual todas las personas pueden llegar a tener cabida y en el que no existan sentimientos negativos de ningún tipo entre los trabajadores, ya que una vez que estos elementos hacen su aparición lo cierto es que resultará algo incómodo para el trabajador el desempeñar sus funciones.

Esto es algo que tiene mucho sentido, después de todo, un ambiente laboral en el cual impere el respeto, la ayuda mutua y en cierto modo la amistad, resultará en una compañía mucho más productiva que es capaz de crecer y mantenerse dentro del mercado. Siguiendo con estas ideas, la motivación resulta importante, y es que, si bien en principio el trabajador presta su fuerza de trabajo a cambio de un sueldo, la verdad es que el trabajador puede llegar a verse afectado de manera negativa, pues sabe que solo está ahí por el sueldo y ya.

Sin embargo, cuando el trabajador es motivado a través de diversos elementos que resultan útiles para él, su desempeño laboral puede verse incrementado ya que este no estará laborando únicamente por un simple sueldo, sino que sabe que obtendrá ciertos beneficios extra que le motivan a seguir adelante. Debe decirse que la motivación es un elemento que puede no ser desarrollado de igual forma por todas las empresas, ya que el motivar a través de determinados medios a un trabajador no es algo que ha de ser tomado a la ligera, sino que su determinación irá siempre de la mano con la naturaleza de las funciones desempeñadas por la empresa, pues cada empresa en particular puede utilizar

métodos de motivación distintos en los que puede hacerse uso de cuestiones tales como la carga horaria, el sueldo que se cobra, etc.

2.4. Desarrollo Formativo

Es cierto que cuando un trabajador ingresa a laborar dentro de una empresa, este entra a la misma teniendo tras de sí un perfil profesional ya desarrollado y que es acorde a las necesidades que experimenta la empresa durante un momento determinado; sin embargo, resulta muy importante aclarar ciertas cuestiones, y es que si bien la persona ingresa a laborar dentro de su empresa, ello no necesariamente implica que ese deba ser el final de su desarrollo como profesional, sino todo lo contrario, el entrar a laborar en una empresa debería convertirse en un aliciente o un elemento que ayude a mejorar de manera notable la formación profesional de la persona, pues esta está adquiriendo experiencia que será sumamente útil de cara a las labores que desempeña.

En este orden de ideas, lo que se propone a través de esta estrategia es que para que el trabajador pueda rendir de acuerdo a los objetivos preestablecidos en primer lugar por la dirección de las empresas, se hace necesario aclarar que su lugar de trabajo no constituye únicamente eso, sino que además constituye un ambiente de constante formación donde la persona aprende a mejorar y perfeccionar sus habilidades en el desarrollo de una serie de funciones determinadas. Así pues, esta estrategia para mejorar el desempeño de los recursos humanos tiene que ver con fomentar la creación dentro de la empresa de ciertos programas formativos que puedan mejorar de una u otra manera el perfil profesional

de la empresa, como puede ser el caso de ciertos talleres, diplomados o cursos que pueden servir no solo dentro de la empresa sino también en la vida diaria de las personas.

Esta estrategia hace que en última instancia el trabajador se vea mucho más motivado para llevar a cabo sus funciones y pueda ser más eficiente a la hora de dar cumplimiento con los objetivos de desempeño fijados por la dirección de la empresa en primer lugar. Además, también conviene aclarar lo dicho en la estrategia anterior a esta y es que la implementación de una u otra dentro de la empresa dependerá en última instancia de la naturaleza de las funciones que esta desarrolle. Esto es así porque no en todas las empresas puede desarrollarse el mismo plan de formación, sino que en uno u otro lugar solo serán aplicables ciertos programas formativos; a fin de cuentas, sería raro que, por ejemplo, en una fundición de acero se llevase a cabo un taller profesional sobre el horneado de panes y el manejo de masas en panadería. Con ello quiere decirse que el plan de formación profesional debería ir siempre enmarcado, en medida de lo posible, con las actividades desempeñadas por la empresa en cuestión.

2.5. Impulsar el Liderazgo

Otra de las estrategias que puede ser desarrollada a fin de que los elementos administrados por el área de Recursos Humanos puedan mejorar su desempeño tiene que ver con la promoción de liderazgos dentro de la empresa (Factorial HR, 2022). Es menester hacer una aclaración, existen empresas que cuentan con una estructura jerárquica rígida en la cual no se hace posible avanzar, sino que los

trabajadores estarán siempre ocupando una posición determinada durante el desarrollo de toda la relación laboral; en un primer momento es verdad que esto genera que la persona deba acostumbrarse a estar en un único puesto durante toda su carrera, pues la estructura jerárquica de la compañía no permite otra cosa.

Sin embargo, a pesar de tales cuestiones, lo cierto es que ello no obsta para que dentro de la empresa se pueda fomentar el liderazgo de ciertos empleados que destacan por encima de otros en el cumplimiento de sus labores, esto resulta especialmente útil porque gracias a ello el empleado no se ve a sí mismo como un mero elemento que debe limitarse a cumplir su trabajo y a cumplirlo de cierta manera, sino que con ello el trabajador observa que es capaz de lograr el reconocimiento de sus compañeros de trabajo y de sus superiores por la labor que ha desempeñado, algo que a la larga se traducirá para él en elementos tales como bonificaciones, mejora del sueldo u ocupar posiciones de mayor relevancia (con los beneficios que ello trae aparejado consigo, claro está).

Aquellos ambientes laborales en los cuales los trabajadores saben que son conscientes de poder mejorarse a sí mismos y destacar por encima de los demás, resultan ser ambientes laborales mucho más desarrollados, en los cuales existe una motivación constante por cumplir con los objetivos de rendimiento y desempeño planteados por la empresa en un primer lugar. El que un elemento administrado por el área de Recursos Humanos pueda verse en una situación de liderazgo resulta altamente satisfactorio para él, pues entiende que la empresa no simplemente agradece sus servicios, sino que además le tiene en cuenta para tomar decisiones cada vez más importantes y hacerse cargo de mayores responsabilidades. Debe

señalarse que, en este sentido, es menester que el departamento de Recursos Humanos lleve a cabo un análisis exhaustivo del desarrollo de la empresa, esto con el fin de determinar donde es posible abrir la posibilidad de que surjan espacios de liderazgo entre los trabajadores de la empresa, y también determinar que consecuencias traerá consigo esa posición de liderazgo en lo que respecta a cuestiones tales como la nómina, las responsabilidades, el horario o la carga laboral de la persona. Así pues, Recursos Humanos debe desarrollar todos los elementos necesarios para que este fomento del liderazgo pueda adaptarse de manera ágil y fácil a las necesidades de la empresa (Sinnaps, s.f.), de tal modo que el desarrollo de esta no se vea truncado solo por desarrollar esta estrategia.

CONCLUSIONES

Los Recursos Humanos resultan ser uno de los elementos más importantes para el desarrollo de cualquier empresa, independientemente del área donde esta se encuentre desempeñando sus funciones, ya que gracia a ella se hace posible gestionar el elemento humano que está presente dentro de las empresas, a fin de que este pueda dar una adecuado cumplimiento a los objetivos que la dirección de la empresa ha predefinido en lo que respecta a cuestiones tales como el nivel de productividad, el nivel de desempeño o el volumen de bienes, productos o servicios desarrollados durante un tiempo determinado.

De esta manera, el departamento de Recursos Humanos de una empresa tiene una importante tarea detrás de si como lo es seleccionar aquellos perfiles adecuados que se ven que pueden lograr satisfacer las necesidades de la empresa de la mejor manera posible, algo para lo cual esta área tiene a su cargo elaborar y dar cumplimiento a un amplio proceso que incluye la preselección, selección, realización de entrevistas de trabajo, entrenamientos, capacitaciones, integraciones, desarrollo de nóminas y todas aquellas otras labores que guardan relación con la finalización de la relación laboral entre la empresa y el trabajador en cuestión. Todo ello deja ver a simple vista que la labor desempeñada por este departamento no es algo que resulta ser del todo sencillo, pues en realidad resulta ser un campo de acción bastante amplio.

A pesar de tal característica, se hace menester que este departamento pueda idear, esquematizar y poner en práctica toda una serie de estrategias de cara a

mejorar el desempeño de la empresa en lo que respecta a la consecución de los objetivos de productividad y desempeño; tales estrategias, aunque pueden llegar a ser diferentes en cuanto al modo o camino que proponen, lo cierto es que todas y cada una de ellas tiene siempre un común denominador, que no es otro que mejorar las condiciones laborales del trabajador a fin de que este pueda sentirse verdaderamente motivado a mejorar la calidad de su labor, bien sea a través de talleres formativos, de promover el liderazgo, de llevar a cabo unas adecuadas políticas de integración, etc. En cualquier caso, las estrategias desarrolladas a lo largo de esta investigación resultan ser adecuadas siempre y cuando se lleve a cabo el análisis pertinente para determinar la manera en que estas pueden ser integradas, pues se hace necesario conocer siempre la naturaleza interna de una empresa antes de querer implementar una u otra estrategia.

Bibliografía Consultada

Cruz, R. (13 de mayo de 2013) *La importancia de los «Recursos Humanos»*. EOI: Escuela de Organización Industrial. <https://www.eoi.es/blogs/mintecon/2013/05/13/importancia-rrhh/>

Factorial RH (22 de julio de 2022) *¿Qué son los recursos humanos? Repasamos conceptos.* <https://factorialhr.es/blog/que-son-recursos-humanos-definicion/#definicion-de-recursos-humanos>

Factorial RH (7 de noviembre de 2022) *9 estrategias de gestión del talento humano para tu empresa.* <https://factorialhr.es/blog/estrategias-gestion-de-talento-humano-empresa/#estrategio>

García, A. (20 de mayo de 2021) *¿Cómo mejorar la gestión de recursos humanos en tu empresa?* Quodem. <https://quodem.com/blog/gestion-recursos-humanos-empresas/>

Question Pro (s.f.) *Que son los Recursos Humanos.* <https://www.questionpro.com/es/que-son-los-recursos-humanos.html>

Bizneo (s.f.) *Qué son los Recursos Humanos: funciones y secretos.* <https://www.bizneo.com/blog/recursos-humanos-funciones/>

Endalia (26 de abril de 2022) *6 claves para mejorar la gestión de nóminas desde Recursos Humanos.* <https://www.endalia.com/news/6-claves-para-mejorar-la-gestion-de-nominas/>

Sinnaps (s.f.) *Estrategias de recursos humanos en una empresa.* <https://www.sinnaps.com/blog-gestion-proyectos/estrategias-de-recursos-humanos>