

La función de los Recursos Humanos y su aporte a la empresa actual

Autor: Lic. Alfredo Betancourt Vichot
Lic. Alberto Caballero Graverán

Resumen

El presente artículo contiene una panorámica acerca de la función de los recursos humanos dentro de la empresa actual, considerando el sistema empresarial como una vertiente eficaz a la solución de problemas, que no solo centra sus objetivos en aspectos económicos, sino le da gran importancia a las relaciones sociales dentro de la organización. Refiere además algunas consideraciones acerca de la importancia de la aplicación de la Gestión de Recursos Humanos en la empresa actual.

Conceptos claves: Recursos Humanos, Gestión de Recursos Humanos, Empresa actual

En este proceso de globalización en que vivimos nos urge apelar al manejo efectivo y eficaz de nuestros sistemas organizacionales y de la administración de nuestros recursos humanos. Esta realidad necesita de respuestas empresariales adecuadas que posibiliten la supervivencia de las empresas, y la logística trata de responder a las necesidades de este nuevo entorno.

A partir de este momento es considerado el sistema empresarial como una vertiente eficaz a la solución de problemas, tal es así que se acepta a la empresa en toda su plenitud como paradigma a seguir de organización socioeconómica, ya que no solo centra sus objetivos en aspectos económicos, sino le da gran importancia a las relaciones sociales dentro de la organización, ha tratado de manera consecuente de enfatizar en aquellos recursos que son más sensibles a las modificaciones existentes, o sea se trata de una nueva forma de gestionar el capital humano en la empresa, y lo más importante de extender la función de los Recursos Humanos y su aporte a la empresa actual.

La organización de recursos humanos diagnostica y mejora la función de su área para aportar servicios a la empresa. Crea un proceso que asegura que las estrategias de recursos humanos se concreten.

La estrategia de Recursos Humanos intenta agregar valor a la empresa y define la visión, la misión y las prioridades de la función de recursos humanos.

En la elaboración de la estrategia de recursos humanos se requiere un fuerte compromiso de recursos humanos con la organización. El Gerente o Director de Recursos Humanos deberá abandonar el antiguo rol de Jefe de personal cuya tarea finalizaba en el correcto cumplimiento de las leyes. Deberá lograr convertir las estrategias empresariales en prioridades de recursos humanos.

La tarea comenzará por la visión y misión de la empresa a partir de ellas y los centros de atención u objetivos principales, que son los valores y puntos más importantes donde centrar su accionar, (por ejemplo la calidad del producto o del servicio) se fijan los objetivos fundamentales del área de Recursos Humanos los cuales deben acompañar la estrategia general a través de la implementación de procesos pertinentes.

Ese argumento es una de las razones del auge de las Estrategias de Gestión sobre las personas que trabajan en una empresa, y para conocer las ventajas de estas aplicaciones, es evidente que el desarrollo de la empresa esta relacionado con la eficiencia de los empleados, por lo tanto, cualquier aplicación dirigida a potenciar al Capital Humano de una empresa, necesariamente va a beneficiar su Gestión final, para conseguir dicho propósito es que se ha hecho necesario invertir en su capacitación, explorar sus habilidades y potenciar su trabajo para hacer más eficiente el trabajo, mientras más preparado este el recurso humano de una empresa, es lógico pensar que más satisfecho estará el cliente al final.

Partiendo del concepto de gestión como la acción y efecto de gestionar, y entendiendo por gestionar la realización de diligencias encaminadas a la obtención de un negocio o beneficio empresarial, y tomando a las personas como los recursos activos de las organizaciones podría decirse que la gestión de recursos humanos según ha expuesto Cuesta, sería "el conjunto de actividades que ponen en funcionamiento, desarrollan y movilizan a las personas que una organización necesita para realizar sus objetivos" (1)

En el proceso de gestión de recursos humanos intervienen todos los miembros activos de la empresa, entendiéndose por tales: la dirección general con tareas de mando, los trabajadores con la negociación de un contrato y los representantes del personal.

Para poner en funcionamiento a las personas de una organización se necesita definir las políticas de personal, y articular las funciones sociales considerando los objetivos de la organización (premisa estratégica).

Además se necesitan métodos para conseguir, conservar y desarrollar esos recursos humanos (premisa operativa).

El propósito de la administración de recursos humanos es mejorar las contribuciones productivas del personal a la organización, de manera que sean responsables desde un punto de vista estratégico, ético y social. Este es el principio rector del estudio y la práctica de la administración de recursos humanos.

Para que la organización marche bien y puedan enfrentarse con éxito a la competencia y aprovechar al máximo los recursos técnicos y materiales de que se dispone, lo cual es válido para cualquier tipo de organización es necesario su adecuada administración es por eso que se plantea que, la Administración de Recursos Humanos consiste en la planeación, organización, desarrollo y coordinación, así como también control de técnicas, capaces de promover el desempeño eficiente del personal, a la vez que la organización representa el medio que permite a las personas que colaboran en ella alcanzar los objetivos individuales relacionados directa o indirectamente con el trabajo". (2)

Significa conquistar y mantener las personas en la organización, trabajando y dando el máximo de sí, con una actitud positiva y favorable. Representa todas aquellas cosas que hacen que el personal permanezca en la organización.

No cabe dudas que la gestión de recursos humanos debe permitir preparar y readaptar al personal a las nuevas exigencias de trabajo, a los nuevos modelos organizativos, basados en una nueva cultura de trabajo caracterizada por: el espíritu solidario y de cooperación en el trabajo, el mejor desempeño y esfuerzos colectivos, la participación en la toma de decisiones, el fomento de las comunicaciones horizontales y verticales, la reducción de los niveles intermedios y jefes intermedios, la integración de funciones y la creación de otras nuevas, la descentralización de los controles, la responsabilidad colectiva y el compromiso con los objetivos de la organización, entre otros, aspectos estos que solo se puede verificar si se cumplen según lo establecido, realizando auditorias a la gestión moderna de recursos humanos.

Bibliografía

- (1) Cuesta, A. Santos: "Tecnología de Gestión de Recursos Humanos". Ediciones FAR, La Habana, 1997.
- (2) Montero, R., "Tendencias en la Gestión de los Recursos Humanos en la Entrada del Siglo XXI". *Conferencia Primer Taller de GRH.*, ISPJAE; La Habana, Cuba. 1998.

CURRICULUM VITAE

DATOS GENERALES

Nombre y Apellidos: Alfredo Betancourt Vichot.
Nro de carné de identidad: 65013009008

Estado civil: Casado

Sexo: Masculino
Raza: Negra

Datos profesionales

- 2009 _ Maestría en Gerencia Empresarial. Universidad "Hermanos Saiz Montes de Oca". Pinar del Río. Cuba
- 2002 _ 2008 Licenciatura en Economía. Universidad "Hermanos Saiz Montes de Oca". Pinar del Río. Cuba
- 1983 _ 1988 Ingeniería Mecánica. Instituto Superior Politécnico "José Antonio Echeverría". La Habana. Cuba.

Estudios de postgrados

- 2006 Curso de Enseñanza de Idiomas de la Educación de Adultos. Escuela de Idiomas "Andrés Bello". Pinar del Río.
- 1999 Curso Básico de Contabilidad y Finanzas para Cuadros de Dirección del Primer Nivel del Sector Empresarial. Universidad "Hermanos Saiz Montes de Oca". Pinar del Río. Cuba.
- 1998 Curso de Recuperación de Piezas por Métodos de Galvánicos. Universidad "Hermanos Saiz Montes de Oca". Pinar del Río. Cuba

Experiencia profesional:

- 2008 Jefe en Funciones del órgano de Transporte del MININT. Transporte Provincial MININT.
- 1998 - 2008 1er Oficial de explotación. Transporte Provincial del MININT.
- 1996 -1998 J de Producción. Transporte Provincial del MININT.
- 1995 -1996 Ing principal. Ómnibus Urbano
- 1993 -1995 Energético. Empresa Provincial de mñibus.
- 1991 -1993 Mantenimiento. Empresa Provincial de Ómnibus.
- 1988 -1991 Jefe de Cia Reparaciones. U/M 41-89

Investigaciones realizadas

- 2008 _ 2009 Aplicación de una Metodología para la Elaboración de los Diseños de Puestos de Trabajo en el Órgano Transporte del MININT de la Provincia de Pinar del Río.

SOCIEDAD DE LA INFORMACION

www.sociedadelainformacion.com

Edita:



Director: José Ángel Ruiz Felipe
Jefe de publicaciones: Antero Soria Luján
D.L.: AB 293-2001
ISSN: 1578-326x