

Gestión de Recursos Humanos: una perspectiva global

PhD. Cejas, M Magda F

Docente Investigadora de la Universidad Nacional del Chimborazo. UNACH. Ecuador

Email: magda.cejas@unach.edu.ec

Docente Titular Universidad Fuerzas Armadas. ESPE. Extensión Latacunga. Ecuador.

ORCID: orcid.org/0000-0002-0618-3608

Investigadora Universidad de Carabobo. Venezuela. Miembro del Grupo de Investigación Empresa Universidad y Sociedad. GEUS. UC.

PhD © Chirinos Nilda I

ORCID: orcid.org/0000-0002-5875-0336

Docente Investigadora de la Universidad de Carabobo.

Coordinadora del Grupo de Investigación Empresa-Universidad y Sociedad. GEUS. UC

Candidata a Doctora: Programa Doctoral en Ciencias Económicas y Sociales de la UC. Venezuela

Mgs (c) Frias Pérez Edison Andrés.

Analista de Servicios Generales Hospital General Docente Ambato. Maestrante de la Universidad Técnica de Ambato. UTA.

Ecuador.

Email: eafrias@gmail.com

Resumen

El presente ensayo tiene como finalidad proporcionar un enfoque pragmático sobre la gestión de recursos humanos desde una perspectiva global en el marco de la importancia estratégica del talento humano en el turismo como parte de la agenda del desarrollo sostenible. Los autores hacen énfasis en el estudio del talento humano en el marco de las distintas escuelas que convergen, sus contribuciones y la variedad de modelos abordados en la temática correspondiente. Como metodología se adoptó la revisión bibliográfica con búsqueda de fuentes que permitieron la interpretación del objeto de estudio. De esta manera se concluye que la gestión del talento humano se configura desde una perspectiva global y determina de una u otra forma un avance significativo en el desarrollo sostenible del turismo en el mundo.

Palabras Clave: Talento Humano. Turismo. Sostenibilidad

Abstract

The purpose of this essay is to provide a pragmatic approach to human resources management from a global perspective within the framework of the strategic importance of human talent in tourism as part of the sustainable development agenda. The authors emphasize the study of human talent within the framework of the different schools that converge, their contributions and the variety of models addressed in the corresponding theme. As a methodology, the literature review was adopted with a search for sources that allowed the interpretation of the object of study. In this way it is concluded that the management of human talent is configured from a global perspective and determines in one way or another a significant advance in the sustainable development of tourism in the world.

Keywords: Human Talent. Tourism. Sustainability

Introducción

Los cambios globales que imprime el mercado en lo relativo a la sostenibilidad y el desarrollo en el mundo, determina de una u otra forma la esencia de la gestión del talento humano, de esta manera se introduce significativamente una serie de alternativas globales que generan transformaciones en pro del desarrollo global. A tal efecto el abordaje de los temas en el marco institucional y organizacional conlleva a generar un conjunto de aspectos que permite acceder a una pluralidad de teorías sobre el talento humano.

Desarrollo

En una economía globalizada una de las ventajas competitivas de los países se centra en “la gente”, las exigencias de la globalización instan a las empresas y a las personas que en ella convergen a ser cada vez más competitivos. Las organizaciones de hoy pueden utilizar el talento de sus miembros para afrontar a los desafíos de manera más eficaz. En este sentido el dinamismo que reina en el entorno empresarial condiciona cada vez más la gestión de los recursos humanos obligando a las empresas a prestar mayor interés en el desarrollo de las personas. La gestión del talento humano ha pasado a tener un lugar relevante y hoy por hoy la exigencia se centra en destacar aquellas competencias que puedan generarse en las personas en todas sus facetas.

No cabe la menor duda, que la evolución de la tecnología, el crecimiento de los mercados, las evoluciones de la economía han cruzado la puerta del siglo XXI, permitiendo con ello que los responsables de direccionar personal en las

organizaciones diseñen sus políticas y estrategias considerando el personal calificado para asumir los grandes retos del negocio. Es así que, factores como el cambio tecnológico, la reestructuración productiva, las modificaciones del mercado de trabajo orientadas hacia una mayor flexibilidad han justificado un cambio en los procesos que giran en torno a la gestión de personas.

Ante este escenario muchas son las empresas que demuestran su interés en establecer normativas que apunten fundamentalmente al departamento de recursos humanos para el mejoramiento de estos en la actividad laboral. Es por ello que hoy los planes estratégicos de las organizaciones deben incluir los recursos humanos como un factor de primer orden. En este sentido, luego de los años 70 la gestión de los recursos humanos alcanzó en el plano organizacional una posición única y además destacable. Al respecto Bohlander, Sherman y Snell (2003) puntualmente retoman de la Society for Human Resource Management y la Commerce Clearing House, el estudio realizado por más de una década respecto a los desafíos competitivos que contempla la gestión de los recursos humanos en las empresas, siendo ellos aquellos que se concentran en desarrollar una fuerza de trabajo hábil y flexible para competir en el siglo XXI.

Por tanto, cabe señalar que Albizu Gallastegi y Landaeta Rodríguez (2012), exponen como objetivo estratégico de los RRHH aquellos que definen la situación deseada a la que se quiere llegar en un plazo determinado dentro del ámbito de los RRHH en función de los objetivos y las estrategias establecidas en el nivel competitivo, así como de los recursos y capacidades disponibles. En este sentido, los autores

señalan diversos tipos de objetivos y estrategias entre las cuales se destacan:

- ✓ Objetivos y Estrategias organizacionales.
- ✓ Objetivos y Estrategias de otras unidades, producto.
- ✓ Objetivos y Estrategias de las otras áreas funcionales.
- ✓ Objetivos y estrategias a considerar en función del entorno.

Indica así mismo que el enfoque estratégico y sistemático de la dirección estratégica de los Recursos Humanos, refiere razones que justifican su análisis:

✓ La ya aceptada relación entre el entorno y la estrategia y la estructura de la empresa, conlleva a una necesidad de concordancia entre el diseño de la estructura organizativa y los parámetros configuradores de la estructura y comportamiento humano de la organización.

✓ La asunción de una responsabilidad estratégica por parte de la dirección de recursos humanos implica la aportación al proceso de diseño de la estrategia de la organización, no solo la información sobre los intereses capacidades y posibilidades de los recursos humanos de la empresa también, el hecho de integrar esa información en un contexto externo e interno que le permita plantear y discutir estrategias en función de la realidad que se viva.

✓ La necesidad que se tiene de asumir la estructura humana de la organización al diseño organizativo producto de las estrategias seleccionadas, lo que implica mantener coherencia,

respecto a las variaciones del entorno para realizar los continuos ajustes que se demandan.

A tenor de lo expuesto Valle Cabrera (1995, p.103) cita a Evans el cual identifica tres objetivos estratégicos en la gestión humana, entre los que están:

1. Equidad, integración y participación de los RR.HH.
2. Rendimiento operativo.
3. Innovación y flexibilidad.

Es de destacar que las áreas que intervienen tanto en los objetivos como en las estrategias deben ser coherentes. Además de los objetivos estratégicos, se debe reconocer la responsabilidad estratégica de recursos humanos o de cualquier área de la empresa, sin olvidar las tendencias y alteraciones del entorno, identificando aquellas de importancia particular para la organización.

En esta sociedad, donde las transformaciones ocurren vertiginosamente, gestionar una institución representa una tarea muy compleja, y en toda gestión organizacional se le da relevancia a la gestión de los recursos humanos. Es necesario destacar la diferencia entre un modelo de gestión de recursos humanos con otro, contempla condiciones y situaciones distintas permitiendo con ello que la gestión humana oriente la consecución de sus objetivos en función de los requerimientos estratégicos de la organización. Con antelación se ha mencionado que son múltiples las acepciones que conlleva el tema, igual ocurre con los conceptos. Por tanto, destacaremos aquellos más representativos para su comprensión.

En este sentido, Chiavenato (2012) define la Administración de Recursos Humanos como un área

interdisciplinaria que abarca diversos conceptos como lo son: la psicología industrial y organizacional, la sociología organizacional, el derecho laboral, la medicina laboral, entre otras, en fin, de abarca una inmensa cantidad de campos de conocimientos.

De allí que el autor en referencia, manifiesta que la Administración de Recursos Humanos, consiste en una serie de actividades que requieren planear, organizar, desarrollar, coordinar y controlar, técnicas capaces de promover el desempeño eficiente del personal, planteando al mismo tiempo que la organización es el medio mediante el cual permite a las personas que trabajan en ellas, alcanzar los objetivos individuales relacionados directa o indirectamente con el trabajo que desempeñan. Son muchos los propósitos y objetivos que persigue la administración de recursos humanos, hemos pensado conveniente citar los mencionados por Werther y Davis (1999), resaltan los objetivos fundamentales de la Administración de Recursos Humanos, los cuales son:

✓ Los objetivos sociales donde la contribución de la administración de recursos humanos a la sociedad se basa en principios éticos y socialmente responsables.

✓ Los objetivos corporativos en donde el administrador de recursos humanos debe reconocer que su actividad no es un fin en sí mismo; es solamente un instrumento para que la organización logre sus metas fundamentales. El departamento de recursos humanos existe para servir a la organización.

✓ Los objetivos funcionales en la cual se debe mantener la contribución de los recursos humanos

en un nivel adecuado a las necesidades de la compañía.

✓ Los objetivos personales en el que la Administración de Recursos Humanos es un poderoso medio para permitir a cada integrante lograr sus objetivos personales en la medida en que son compatibles y coincidan con los de la organización. Para que la fuerza de trabajo se pueda mantener, retener y motivar es necesario satisfacer las necesidades individuales de sus integrantes. De otra manera es posible que la organización empiece a perderlos o que se reduzcan los niveles de desempeño y satisfacción.

De cualquier forma; los autores enfatizan el proceso de estructura presentes en cada organización en el cual se deben los objetivos como lineamientos que el proceso de desempeño laboral.

Conclusión

Con lo referido y a manera de conclusión, la gestión de recursos humanos no es una concepción abstracta, sin duda ha evolucionado en el transcurrir de los tiempos, ello debido a las condiciones históricas sociales que la han signado. Plantada desde los distintos enfoques o escuelas del pensamiento, de acuerdo a su transitar histórico y hasta la actualidad, las organizaciones han hecho énfasis y continúan haciéndolo en la gestión de personas, en si centran su atención en el ser humano por ser su capital más valioso. Preparar a los trabajadores para que asuman decisiones empresariales, desarrollen habilidades y valores compatibles con los planes estratégicos y procesos institucionales de las organizaciones, es la

capacidad efectiva y real que se tiene para el éxito institucional y por ende para la humanidad.

Referencias Bibliográficas

Albizu, Gallastegi y Landaeta, J (2012). "Dirección Estratégica de los Recursos Humanos". Editorial Pirámide. Madrid. España.

Cabrera (2005). "Sistema de gestión de recursos humanos". Material mecanografiado. La Habana. Cuba.p.1.

Cejas y Chirinos (2014). "La Gestión de Recursos Humanos". Un enfoque estratégico. Dirección de Medios. Universidad de Carabobo. Valencia. Venezuela.

Chiavenato (2012). "Gestión del Talento Humano". Ediciones Mc Graw Hill. México.

Chiavenato (2000). "Gestión del Talento Humano". Editorial McGraw Hill. Bogotá, Colombia.

Cuesta. (2001). "Gestión por Competencias". Ed. Academia; La Habana. Cuba.

Drucker . (1993), "Administración y futuro". Editorial Sudamericana S.A. Segunda Edición. Buenos Aires. Argentina.

Werther, William Y Davis, Keith (1999). Administración De Personal Y Recursos Humanos.3RA edición. Mc Graw Hill. Interamericana S.A. México.

Etzioni (1979). "Organizaciones Modernas". Editorial UTEHA. México.

Fayol . (1979). "Administración industrial y general". Editorial El Ateneo. Buenos Aires.

Koontz, Harold, Weihrich, Heinz (1998)" Administración una perspectiva global" Editorial Mc Graw Hill sexta edición. México.

Koontz, y Weihrich (2008). "Administración. Una perspectiva global". Editorial McGraw Hill. 13ª. Edición. México.

Ludwing Von Bertalanffy (1996). "Teoría General de los Sistemas Fundamentos, Desarrollo, Aplicaciones". [Recuperado el 12 marzo de 2017]. Disponible en: <https://cienciasyparadigmas.files.wordpress.com/2012/06/teoria-general-de-los-sistemas--fundamentos-desarrollo-aplicacionesludwig-von-bertalanffy.pdf>

Maslow, A.H (1954) . "Motivation and personality". Editorial: Harper & Brothers, Nueva York.

Mayo Elton (1946) . "The Human Problems an Industrial Oivilization". 2nd. ed., Divisen of Research, Harvard University, Graduate School of'Business Admínistraton, The Murray Prínting, Boston.

Senge, P., Kleiner, A., Roberth, Ch., Ross, R., Roth, G. y Smith, B. (2000). "La danza del cambio. Los retos de sostener el impulso en organizaciones abiertas al aprendizaje". Editorial Norma. Bogotá.

- Simon (1969). "The Sciences of the Artificial". MIT Press, Cambridge, Mass, 1st edition. MIT Press
- Taylor F. (1979) "Principios de administración científica" . Editorial El Ateneo. Buenos Aires.
- Werther (1991). "Administración de Recursos Humanos" . Ediciones Mc Graw Hill. México.\
- Valle Cabrera (1995) La Gestión Estratégica de los Recursos Humanos. Editorial Addison Wesley Iberoamericana. España.