

Revisión de las estrategias que se usan dentro de la gestión de recursos humanos

Quiñones Li, Aura Elisa

aquinonesl@ucv.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0002-5105-1188>

<https://scholar.google.es/citations?hl=es&user=0UUpzTUAAAJ>

Maestra en Gestión Pública

Universidad César Vallejo

RESUMEN

La presente investigación tuvo como propósito resaltar la importancia de la evaluación de estrategias dentro del área de recursos humanos, puesto que hoy en día realizar esta gestión de forma adecuada puede evidenciar si una empresa logra mantenerse en el mercado actual o si encuentra en peligro. En este sentido, los trabajadores son considerados como talento humano, ya que en ellos recae la responsabilidad de mantener la calidad y eficiencia que debe brindar la compañía o institución. La metodología empleada dentro del presente artículo es el enfoque cuantitativo, mediante la revisión de variada bibliografía de organismos nacionales e internacionales como también de autores bases referentes a la información previamente investigada por ellos. Finalmente, se concluye que, en diferentes países las empresas presentan una tendencia al desarrollo del área de recursos humanos, de manera que otorgan beneficios y derechos que los trabajadores merecen y necesitan, sin embargo, muchas otras empresas no son capaces de gestionar estos derechos en sus empleados.

Palabras claves: estrategias; recursos humanos; capital humano; gestión

Review of the strategies used within human resource management

ABSTRACT

The purpose of this research was to highlight the importance of evaluating the strategies that are chosen within the human resources area, since nowadays the adequate management of human resources can define whether a company can be maintained or eliminated from the current market, for this reason the workers are considered as human talent, since they are responsible for maintaining the quality and efficiency provided by the company. The methodology used in this article has been under a quantitative approach, through the review of various bibliography of national and international organizations as well as authors referring to the information previously investigated by them. Finally, it is concluded that, in different countries, the companies that exist have presented a tendency to take into account the position of their human resources, so they give them the benefits and rights that workers deserve, however, many companies are not able to manage this type of rights well.

Keywords: Strategies; human resources; human capital; management

Artículo recibido: 30 noviembre. 2021
Aceptado para publicación: 29 diciembre 2021
Correspondencia: aquinonesl@ucv.edu.pe
Conflictos de Interés: Ninguna que declarar

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, una adecuada gestión en el área de recursos humanos se encuentra fuertemente ligada al cumplimiento de logros y metas planteadas por las instituciones, siendo esta la base para que una institución se posicione. Asimismo, las empresas deben enfocarse en mantener un constante desarrollo en las capacidades y aptitudes, así como en el desenvolvimiento que presentan sus trabajadores en el entorno laboral, ya que esta puede definir si la empresa se mantiene o decae dentro del mercado actual cada vez más exigente.

La gestión de los recursos humanos es una herramienta clave debido a que su influencia dentro de la organización se difunde al campo social. Por esta razón, los trabajadores de una empresa no son únicamente considerados como capital humano sino como talento humano, el cual debe ser desarrollado siempre en beneficio de la empresa. Uno de los factores a potenciar de forma prioritaria debe ser en el ámbito de la competitividad, con el propósito principal de seguir manteniendo a la compañía atractiva dentro del mercado actual, puesto que debido a los constantes cambios y exigencias por parte de los clientes se crea una mayor competitividad que las empresas deben cumplir (Armijos et al., 2019). Asimismo, Bonilla (2015) precisa que los recursos humanos son requeridos para considerar y conocer las necesidades de la organización, así como tener en cuenta los recursos con los que se dispone, los cuales son herramientas vitales dentro del direccionamiento estratégico para alcanzar los logros organizacionales, siendo algunos: **El valor de los recursos de la gestión**, el cual simboliza el adecuado crecimiento en el planeamiento y en las operaciones para la aminoración de los costos, obteniendo así un valor significativo en el marco de los servicios que se brindan y en la producción. **Lo humano como componente exclusivo en la organización** se define como la capacidad, el ingenio y la destreza de las personas que laboran dentro de la organización, esta cuenta con una virtud superior en el marco de la competitividad frente a otras instituciones, resultando así en un recurso exclusivo y complicado de copiar por otros. **Un recurso difícil de imitar**, se relaciona con las competencias adquiridas de forma propia por los trabajadores, quienes las han desarrollado a lo largo de su vida, y dependiendo de las habilidades que posea la persona puede ser considerada por las organizaciones como alguien altamente competitivo y; por ende, un trabajador codiciado en el mercado laboral. La **estructura de los recursos** se refiere a la responsabilidad y al cumplimiento de las

actividades asignadas en las distintas áreas de una determinada organización, ya que este es un ejercicio irremplazable para ser eficiente y por consiguiente, la estructura permite conocer si los servicios que se brindan a los usuarios son los adecuados o si deben mejorarse.

Además, la **eficiencia en la gestión de los recursos** se define como la supervisión de las labores que cumple cada trabajador, de tal modo que sean eficientes y transparentes, asimismo, cumplan con el propósito principal de no hacer un mal uso del valor en dichas actividades. Por el contrario, se produzcan resultados favorables para la propia institución y para todos sus trabajadores. Por último; **el fortalecimiento y desarrollo de los recursos**, implica que las corporaciones tengan en cuenta que para ser eficaces en el mercado deben contar con un recurso humano que se potencie continuamente, ya que esto les permitirá a los trabajadores fortalecer las capacidades y desarrollarse de mejor manera en sus obligaciones.

Por otro lado, a nivel nacional, los recursos humanos en el sector salud según la OMS lo define como la agrupación de individuos de diferentes profesiones y ocupaciones que se constituyen y laboran para cuidar de la salud de los ciudadanos. Siendo así que estos últimos años, el Ministerio de Salud, por medio de dichos recursos, busca mejorar considerablemente los servicios que se le brinden a las personas, puesto que estos son considerados como un factor vital para asegurar la atención eficiente en los usuarios (Inga y Arosquipa, 2019).

Cabe señalar que es necesario evaluar las estrategias que manejan hoy en día las empresas en relación a la gestión del área de recursos humanos, ya que, si bien algunas tienen una muy buena administración, otras no gozan de esta característica, lo cual en empresas pequeñas su competencia y mantenimiento en el mercado puede verse afectado.

Desde Argentina, los autores Montoya y Boyero (2016) señalan que es inevitable que las organizaciones se inclinen hacia un enfoque más codicioso en materia de recursos humanos, así como emplear herramientas de calidad para el mejoramiento continuo de todas las áreas de la institución. Es importante que las organizaciones no dependan solo de su capacidad financiera, sino de su habilidad para generar y aceptar los cambios en cuanto a los procesos, servicios, estructura y personal, ya que si esto no sucede es imposible que esta pueda adaptarse al nuevo mercado.

MATERIALES Y MÉTODOS

Técnica de investigación

El presente artículo de investigación se encuentra desarrollado dentro del enfoque cuantitativo, según Hernández et al. (2014), este tipo de enfoque se caracteriza por la recolección de datos con el propósito principal de probar alguna hipótesis, en base al análisis estadístico y medición numérica que se aplica. Asimismo, los datos empleados se han producido a partir de una relación hipotética-deductiva, la cual nos posibilita comprobar la confiabilidad de los datos. Igualmente, las variables han sido estudiadas bajo la relación que tienen, esto con el objetivo de obtener un mayor entendimiento y comprensión, así como evidenciar su relevancia según su singularidad (Palella y Martins, 2012).

Además, el método cuantitativo se basa en generar conocimiento auténtico de parte de uno, olvidando cualquier tipo de subjetividad o ambigüedad que pudiese existir, lo cual posibilita obtener una cognición verídica. Los análisis de datos, fueron recolectados de información real, esto con el propósito principal de realizar deducciones confiables y científicas (Mousalli Kayat, 2015).

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para llevar a cabo el presente artículo se realizó una búsqueda relevante de información enfocada en los recursos humanos, sus características, fines y beneficios, así como su relación con las estrategias desarrolladas dentro de la gestión, enfocándonos en los efectos positivos que tendría en la ciudadanía si se realiza una adecuada administración de los recursos humanos en los sectores y en las organizaciones. La recopilación de información fue realizada y verificada a través de fuentes confiables, como artículos de revisión, revistas científicas, libros digitales, entre otros.

De igual manera, los datos obtenidos son desarrollados de manera eficiente en el presente artículo, puesto que forman parte de una revisión bibliográfica compleja relacionada al tema estudiado. Los criterios para su selección fueron la fecha de publicación, el contenido veraz y verificable, así como la realidad que desarrollan.

PROCEDIMIENTO

La información obtenida fue recolectada de fuentes confiables y verídicas, a su vez, los datos se verificaron de manera cuidadosa. En primer lugar, el planteamiento del tema fue con el propósito de evidenciar como las empresas manejan los recursos humanos, sobre

todo por la problemática que acontece, la pandemia de la COVID-19. Tras el planteamiento del tema la recolección de información no presentó mayores problemas, ya que existe una amplia gama de fuentes disponibles, entre las cuales están las revistas indexadas: Scielo y Redalyc. Este artículo se realizó con el objetivo de que otras investigaciones que surjan en el futuro puedan usar como referente esta y pueda contribuir a la sociedad.

RESULTADOS

Se obtuvo como resultado que los recursos humanos forman un sistema beneficioso para todo tipo de organización, reconociéndose de esta manera su importancia, por ello es importante manejar una gestión que impulse la productividad y el desempeño que desarrolle la institución, esto con el propósito de mantener la eficiencia o realizar cambios. Además, la gestión no solo se encarga de potenciar el recurso con el que ya se cuenta, sino atraer nuevos recursos según el perfil con el que cuentan, considerando las habilidades, destrezas y características que posean, esto a fin de contar con trabajadores eficientes y direccionados a lograr las metas establecidas. Boon et al. (2018) mencionan que es importante mover el capital humano con el objetivo de promover un intercambio de habilidades y conocimientos, ya que esto promoverá la obtención de ventajas competitivas por parte de la organización. Asimismo, se evidencia el papel que poseen las instituciones en el cumplimiento de logros, debido a que su implicancia es necesaria en capturar al talento humano e introducir la creación de valor. Delery y Roumpi (2017) indican que la eficiente gestión de recursos humanos y el uso de estrategias por parte de esta no solo otorga ventajas competitivas para una empresa u organización, sino que aborda mayores áreas, como la responsabilidad contractual y la responsabilidad social empresarial.

De esta manera, se reconoce la importancia del capital humano, siendo que su desarrollo, tanto individual y colectivo, induce a la eficiencia de las operaciones. Además, el uso de estrategias por parte de la gestión debe ser realizadas tomando en cuenta las diferentes características propias de una empresa, ya que no se puede generalizar las necesidades y los objetivos.

DISCUSIÓN

Armijos et al. (2019) señalaron que, para llevar una adecuada gestión, referente a los recursos humanos, las empresas deben de considerar a sus trabajadores como talentos que

van a desarrollar beneficios en un periodo de tiempo, llevándose a cabo si se potencian sus capacidades, las cuales deben estar orientadas a la competitividad y a la eficiencia de contribuir a su empresa en el actual mercado global. Se puede entender que a pesar de que las compañías velen por generar el mayor beneficio, muchas veces no consideran la rentabilidad que tienen sus trabajadores, ya que los consideran solo personas y simples engranajes dentro de una gran cadena, más no como talentos humanos necesarios.

Asimismo, Montoya y Boyero (2016) comentan que es inevitable la existencia de la codicia en una empresa, sin embargo, en presencia de esto debe transformarse y redirigirse para que no afecte al desarrollo y las relaciones interpersonales de la institución. Por otro lado, las instituciones deben estar orientadas a generar valor en su accionar y en las de sus recursos humanos, quienes son considerados como un capital valioso, además, en materia de líderes van a lograr desarrollar y resolver los problemas que sucedan, lo cual en poco tiempo generará un fortalecimiento y desarrollo, permitiendo así que la empresa pueda aplicar nuevos métodos, pero para tal propósito debe estar abierta al cambio y a la necesidad de satisfacer a todos los involucrados.

CONCLUSIONES

Como primera conclusión, se puede apreciar que a partir de la importancia que tiene el impulso, promoción y desarrollo del recurso humano la empresa podrá establecerse en el mercado, a fin de conseguir a un equipo íntegro capaz de generar un mayor producto y mejores resultados. Además, si una gestión se desarrolla de manera estratégica, adecuada y eficiente se logrará el cumplimiento de metas y logros esperados por la empresa u organización, sin importar al sector al que pertenezca.

Como segunda conclusión, se obtiene que el desarrollo de las capacidades, habilidades y conocimientos debe llevarse a cabo por parte de la gestión de una institución, las cuales deben ser realizadas tanto de manera individual como de manera colectiva, logrando con ello beneficiar a la organización en general. Asimismo, generar habilidades blandas como duras para que puedan tener mayor conocimiento y ser capaces de actuar ante una emergencia en otra área. Asimismo, la empresa podrá posicionarse y ser reconocida en el mercado actual.

Como última conclusión, se puede mencionar que el reconocimiento por un alto desempeño es fundamental para la continuidad de los trabajadores, siendo este un elemento motivador para el recurso humano. Cabe señalar que esto es importante porque

los impulsa a desarrollarse de manera adecuada durante su jornada laboral, y a aportar eficientemente a la institución. Por tal motivo, se debe implementar programas o fechas especiales en los cuales los trabajadores puedan apreciar y elogiar las habilidades de los demás, ocasionado que puedan desarrollarse de manera significativa.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Armijos Mayon, F. B., Bermúdez Burgos, A. I., y Mora Sánchez, N. V. (2019). *Gestión de administración de los Recursos Humanos*. Revista Universidad y Sociedad, <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v11n4/2218-3620-rus-11-04-163.pdf>
- Bonilla Rubiano, J. M. (2015). *Reseña guía práctica paa la gestión de los recursos humanos*. Repositorio Universidad Externado de Colombia. <https://www.redalyc.org/journal/5762/576265065011/>
- Boon, C., Eckardt, R., Lepak, D., & Boselie, P. (2018). *Integrating strategic human capital and strategic human resource management*. The International Journal of Human Resource Management, 34-67. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09585192.2017.1380063>
- Delery, J., & Roumpi, D. (2017). *Strategic human resource management, human capital and competitive advantage: is the field going in circles?* Human Resource Mangement Journal, 27(1), 1-21. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/1748-8583.12137>
- Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., y Baptista Lucio, M. d. (2014). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill.
- Inga Berrospi , F., y Arosquipa Rodríguez, C. (2019). *Avances en el desarrollo de los recursos humanos en salud en el Perú y su importancia en la calidad de atención*. Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública, <http://www.scielo.org.pe/pdf/rins/v36n2/a21v36n2.pdf>
- Montoya Agudelo, C. A., y Boyero Saavedra, M. R. (2016). *El Recurso Humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional*. Visión del Futuro. <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357947335001.pdf>
- Mousalli-Kayat, G. (2015). *Métodos y Diseños de Investigación Cuantitativa*. Revista Researchgate. https://www.researchgate.net/profile/Gloria-Mousalli/publication/303895876_Metodos_y_Disenos_de_Investigacion_Cuanti

tativa/links/575b200a08ae414b8e4677f3/Metodos-y-Disenos-de-Investigacion-Cuantitativa.pdf

Palella Stracuzzi, S., y Martins Pestana, F. (2012). *Metodología de la Investigación Cuantitativa*. FEDUPEL. <https://issuu.com/originaledy/docs/metodologc3ada-de-la-investigacic3b>