BIENESTAR Y CALIDAD DE VIDA. UNA SOLUCIÓN AL NIVEL DE SATISFACCIÓN DE LOS TRABAJADORES

MANUEL TORRES RAMÍREZ

Ensayo presentado como requisito para optar al título de

Especialista en Alta Gerencia

Asesora

PAULA COLORADO ORDOÑEZ

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA
ESPECIALIZACIÓN EN ALTA GERENCIA
BOGOTÁ, COLOMBIA
2018

Resumen

El capital humano es el activo más preciado que puede tener una compañía, entendiendo este concepto clave en las empresas que desean brindar los mejores bienes y servicios que para lograrlo necesitan contar con personal adecuado y capacitado, con el fin de obtener resultados positivos en las obras se debe tener empleados felices al interior de la organización. La globalización y la tecnología han permitido que los objetivos y metas se puedan trazar con ayuda de herramientas tecnológicas capaces de superar incluso la inteligencia humana. Los altos gerentes deben de tener la capacidad de distinguir exactamente cuáles son las necesidades de sus colaboradores en pro de que funcionen adecuadamente y así generar ese bienestar que sin duda regresara con trabajo y disposición por parte de ellos hacia la entidad.

En tal virtud, muchas empresas tratan de aglutinar todos los procesos en un solo lugar, ya que han entendido que este proceso les genera además del control estratégico un acercamiento oportuno con cada uno de los trabajadores, quienes a la postre son los que realizan el terminado de los bienes y servicios que se ofrecen de mejor calidad y servicio.

Palabras clave. Liderazgo, gerencia, coaching, trabajo en equipo, gestión, oferta

Abstract

Human capital is the most valuable asset that a company can have, understanding this key concept in companies that wish to provide the best goods and services that, in order to achieve this, they need to have adequate and qualified personnel in order to obtain positive results in the works you must have happy employees inside the organization. Globalization and technology has allowed the goals and goals can be traced with the help of technological tools capable of surpassing even the human intelligence. Senior managers must be able to distinguish exactly what the needs of their employees are in order to function properly and thus generate that well-being that will undoubtedly return with work and willingness by them to the entity.

Many companies try to bring together all the processes in one place, since they have understood that this process generates, in addition to strategic control, a timely approach to each of the workers, who in the end are the ones who complete the goods and services offered of better quality and service.

Keywords. Work well-being, employees, productivity, happiness, job performance, culture, Quality of life

Introducción

Uno de los factores de preocupación de los gerentes modernos se centra precisamente en los colaboradores, empleados o subalternos, algunos especialistas los llaman *clientes internos*, aquellos ocultos tras las bodegas, centros de producción, fabricas, hangares etc, personas comunes y corrientes quienes gracias a sus conocimientos y saberes optan por trabajar para una firma o empresa, colocándolos en práctica de mejor manera. El presente trabajo se centra en esas personas, quienes se debe de realizar un acompañamiento constante profesional, para que su entorno familiar, social y cultural afecten de mejor manera a la producción en el sitio de trabajo.

Por tal motivo, se puede observar que a diario en los juzgados y tribuales de Colombia son instauradas muchas tutelas y demandas de trabajadores que sufren algún tipo de acoso laboral o no obtienen los servicios básicos y asistencias patronales a los que están obligado por la ley a disponer. Esto, además de causar trastornos juridiciales en la cantidad de tiempo y recursos que se disponen para las investigaciones penales, disciplinarias y administrativas, generan al interior un ambiente de incertidumbre, perdiéndose la iniciativa, cariño por el trabajo, generando estrés laboral y otras enfermedades que se presentan cuando no se tiene un plan de contingencia hacia los trabajadores.

Por lo anterior, el patrono debe de desplegar la máxima iniciativa posible por tratar de tener a sus subalternos en un ambiente de equidad, felicidad, y de máxima productividad, está plenamente identificado a través de estudios sociológicos y psicológicos, que aquellas

organizaciones que piensan en sus los trabajadores son altamente productivas que aquellas que no implementan estrategias en pro de mejorar las condiciones de trabajo y bienestar de sus trabajadores.

Hoy, se habla de calidad de vida, que sin duda hace parte de la cotidianidad de las personas que madrugan a sus puestos de trabajo con el único fin de poder ser productivos para sus familias y acceder en el futuro a mejorar las condiciones de vida de hijos, padres y familias en general. Para asumir esas responsabilidades cada una de las personas tiene una serie de conocimientos y saberes interesantes, son los que permiten ser ubicados en sus puestos de trabajo, son habilidades que les permite generar ambientes laborales propicios. La meta se logra cuando se articula con un liderazgo apropiado y un trabajo en equipo eficiente, que permite que todo sea un engranaje perfecto.

Calidad de vida

Muchos han identificado este término como simplemente tener las condiciones básicas para sobrellevar una vida en calma sin lujos. En estos momentos en que el trabajo y la mano de obra no está bien paga en algunas organizaciones o empresas, las personas optan por trabajar porque independientemente es preferible llevar algo de dinero a casa que no hacerlo. Allí precisamente es donde muchas empresas aprovechan las circunstancias sociales y económicas que vive Colombia para aprovecharse de la ingenuidad de las personas y pagar unos sueldos miserables por tareas donde se requiere mucho sacrificio y esfuerzo físico.

Según Rubén Ardila (2003), clasifica de una manera sencilla los principales factores que se tienen en cuenta en el estudio de la calidad de vida, enunciándolas de la siguiente manera que he deseado graficar para entender mejor, así:

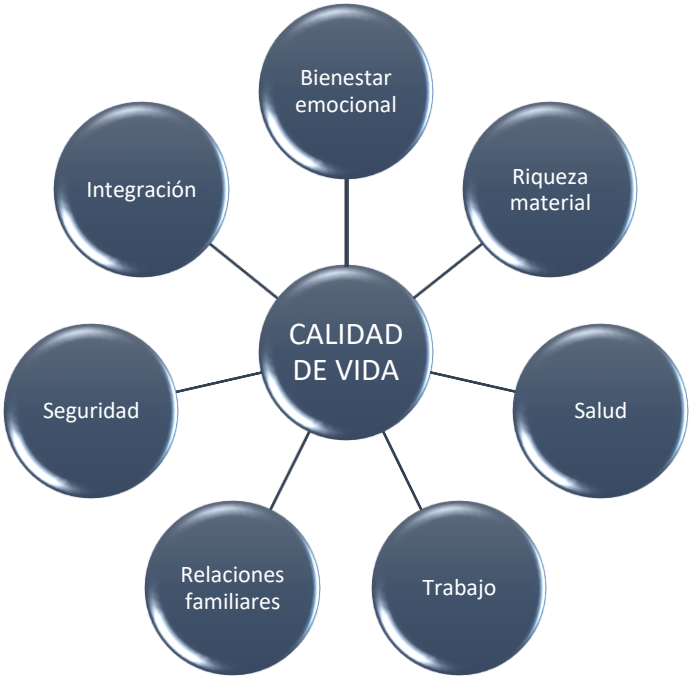

Figura 1 Calidad de Vida

Tomada de la lectura de Rubén Ardila Calidad de vida: una definición integradora

Así mismo, en la figura se puede hacer énfasis en temas fundamentales para las personas como es el bienestar emocional, que hoy por hoy embarga de preocupaciones a millones de personas, que pueden resumirse en problemas del hogar, falencias en la salud, deudas entre otros factores que las personas de hoy sufren con el afán del día a día.

Por consiguiente, las relaciones familiares pueden ser un indicador importante que afecta la calidad de vida de los trabajadores. Por eso el alto gerente debe de implantar al interior de la organización mecanismos concretos con acompañamiento de profesionales en hacer el seguimiento a las personas que presenten un alto índice de problemas al interior del núcleo familiar, esto puede afectar negativamente a la empresa, ya que la persona traslada sus preocupaciones a la labor,

Es importante tener en cuenta que la integración es vital al interior de la empresa, ella se puede identificar como la manera adecuada de que las personas se tratan entre ellas y los directivos, la sinergia que debe de existir entre ellos para que el trabajo sea agradable será el artífice de que en

el momento de presentar resultados sean los que se planearon, incluso mucho más allá. En tal sentido, Rueda (2011), en su tesis doctoral, manifiesta como “la lucha contra la desigualdad y la exclusión laboral, en pro de la igualdad de oportunidades y de un trato no discriminatorio, es una premisa del principio de responsabilidad social de todos los agentes implicados” (p. 19). Por consiguiente, se aborda un tema importante para el futuro de las organizaciones y tiene que ver con la Responsabilidad Social Empresarial, que se define como la actitud consciente y responsable de las mismas organizaciones hacia el bienestar común logran pensar en el hombre y su entorno, que por lo general tiene contenidos sociales preocupantes los cuales se deben de abordar, el no hacerlo implicaría a futuro problemas que pueden poner en peligro la estabilidad económica como el futuro de la empresa. Un ejemplo de lo que se está refiriendo es lo que sucedió con un accidente aéreo en Alemania, donde el piloto fue forzado a realizar muchas horas de vuelo sin obtener descansos adecuados, llevándolo a tener un estrés de niveles insospechados, terminando en una tragedia aérea.

Así mismo, las pérdidas son realmente lamentables, primero las personas que iban a bordo, segundo el problema para la aerolínea que tendrá que soportar toda la carga legal para responder por el hecho a las víctimas, colocándola en posición desventajosa teniendo incluso a recurrir a los seguros para respaldo económico y poder seguir operando normalmente. Después de los hechos vienen las preguntas, estas que quizás pudieron ser resueltas de una manera sencilla con una gerencia acertada del recurso humano, tratando a los empleados de la manera que puedan ser más eficientes en sus labores, a esto agregar un seguimiento profesional que permita salir adelante en problemáticas psicológicas que puedan tener las personas.

Conceptos y medidas

Para complementar el escrito es de vital importancia definir lo que es bienestar. Por lo general el común de las personas lo asocia a la calidad de vida que tienen en sus hogares o trabajos, que son los dos principales roles en escenarios productivos. En tal sentido Palomba (2002), define el bienestar como:

> El concepto de calidad de vida representa un término multidimensional de las políticas sociales que significa tener buenas condiciones de vida 'objetivas' y un alto grado de bienestar 'subjetivo', y también incluye la satisfacción colectiva de necesidades a través de políticas sociales en adición a la satisfacción individual de necesidades (p. 3).

Por lo anterior, se deduce que el bienestar es una cualidad de obtener satisfacción gracias a los recursos con los que se cuenta, articulando aspectos como factores ambientales, materiales, gubernamentales, y un bienestar subjetivo. Cuando se habla de los materiales son los que están sustentados por los ingresos de cada persona ya sean salarios, arriendos etc., aspectos como la salud son fundamentales en la sociedad colombiana porque a medida que ha pasado el tiempo es un bien de lujo para aquellos que puedan acceder a este derecho de manera oportuna y de calidad. El nivel de educación también se ubica en este escenario, ya que permite que las personas logren una adquisición de conocimientos y saberes, que pueden ser explotados en diferentes áreas de la organización.

Así mismo, los factores ambientales, están determinados en escenarios donde la persona se desarrolla puede ser el barrio o comunidad donde se vive, que son determinantes a la hora de mejorar o no la calidad de vida, allí se puede obtener servicios de primera necesidad para la subsistencia, seguridad, transporte y acceso a internet, este último se agrega por la importancia de estar conectados con el mundo. Para el gerente estos aspectos deben de ser de su incumbencia, conocer cómo viven sus subalternos generar un esquema mental de lo bueno y lo malo que puede ser par la entidad y así poder ayudar de algún modo superar dificultades con los quipos interdisciplinarios que deben conocer con prontitud cada una de estas situaciones.

Implicaciones de la satisfacción en el trabajo

Para Contreras y Montoya Ramírez (2009) la referida satisfacción laboral es una actitud general que engloba la interacción de una serie de elementos medulares del trabajo, tales como la naturaleza del trabajo, el salario, las condiciones de trabajo, la estimulación, los métodos de

dirección, las relaciones interpersonales, las posibilidades de superación y el desarrollo profesional, entre los fundamentales (p. 5).

Por lo anterior, es importante mencionar que los individuos trabajan por un salario, una paga, un jornal, una motivación monetaria que les permita tener accesos a otros servicios y suplir las necesidades básicas en sus hogares y personales. De este depende el devenir de sus vidas, un trabajador bien pago es una persona que por lo general trabajara muy bien en su puesto, en cambio una persona que no se le reconoce su labor como es, termina siendo una persona insatisfecha que puede generar inconvenientes a futuro a la organización.

Tener en cuenta que existen factores que determinan la satisfacción laboral, entre las que se destacan:

Figura 2 Satisfacción Laboral

Elaboración propia acorde a la lectura de Pedro Barajas Tapia.

Cuando se expresa el termino, condiciones favorables se hace referencia a que la labor que desempeña la persona se ajusta a sus necesidades, que el trabajo logra llenar sus expectativas en pro de sus condiciones de vida. Los gerentes de las organizaciones deben de propender que cada uno de sus clientes internos se sientan cómodos brindando el rendimiento que se espera de ellos; es decir, "La satisfacción laboral incluye, entre otros factores: la consideración de la remuneración, el tipo de trabajo, las relaciones humanas o la seguridad. La satisfacción laboral incide en la actitud del trabajador frente a sus obligaciones" (aguaeden, 2017, p. 8).

Por consiguiente, es de vital importancia para el alto gerente observar al detalle la remuneración de cada uno de sus clientes internos, esto con el fin de proporcionar más seguridad social protegiendo al empleado de cualquier anormalidad que se pueda surtir en las organizaciones.

El control

Incorporar nuevos términos al escrito para generar una visión más acertad para los gerentes y contribuir a la aplicación de herramientas eficaces que lleven a ejercitar al interior de las organizaciones todas las tareas que se disponen o se planean con antelación. Se tiene el termino control donde varios autores como Geroge F. Terry, lo define "como el proceso para determinar lo que se está llevando a cabo, valorizándolo y, si es necesario, aplicando medidas correctivas de manera que la ejecución se lleve a cabo de acuerdo con lo planeado" (geocities, 206, p. 2); por lo anterior, el control lo determina el gerente con una orientación estratégica hacia la consecución de los resultados, con una comprensión lógica hacia sus subalternos entendiendo cada una de sus necesidades. Con altas dosis de flexibilidad, autocontrol, una naturaleza positiva, claridad y objetividad. Para tal fin como normas rectoras de un control efectivo se debe tener claro la relación con lo planeado, que una cosa coincida con otra, una medición de carácter cualitativo que se encargue de arrojar resultados numéricos y por ultimo establecer medidas correctivas debido al objeto del control es prever y corregir los errores.

Es importante para los administradores y gerentes en general de la organización ejercer un efectivo control por parte de los gerentes, este debe concebir unas fases, tal como lo evidencia Correa (2017):

1. Unos objetivos o lista de desempeño por parte de cada individuo
2. Un método eficaz que le muestre con resultados cualitativos la evaluación
3. Realizar una comparación juiciosa de cada ítem
4. Proponer un plan de acción correctiva

Este ultimo de be de estar sujeto a unos tiempos para garantizar que las diferentes observaciones presentadas puedan en el tiempo ser corregidas y direccionadas de acuerdo a los manuales de procesos y procedimiento. El control consiste en verificar si todo ocurre de conformidad con los planes adoptados con las instrucciones emitidas y con los principios establecidos.

Satisfacción con las relaciones interpersonales y satisfacción general en el trabajo

Son mucho los elementos que se contrastan para que las relaciones entre las personas sean efectivas y que contengan mucho valor en el escenario laboral. Por lo general muchas personas se quejan de su sitio de trabajo debido a la poco o pésima comunicación que tiene con los compañeros, esto por lo general obedece a algún tipo de altercado o disgusto que se pudo haber presentado en un momento pasado que aún no ha sido superado, o simplemente problemas que por lo general no reúnen las condiciones para ser determinantes de la conducta del individuo en su labor.

En tal sentido, la satisfacción laboral, está definida como la medida ideal de esfuerzo que una persona realiza en su puesto de trabajo, este a su vez es uno de los tres factores de la producción, junto al capital y la tierra “sin embargo estudios recientes reconocen la existencia de tres antecedentes cuando se habla de la confiabilidad: la competencia, la benevolencia y la integridad” (Gallardo, 2010); por lo anterior, se puede manifestar la satisfacción laboral por parte de los empleados difiere en muchas ocasiones por la comodidad y la motivación que tenga el empleado en su puesto, no necesariamente con lo último en tecnología sino la manera como se sienta tratado

y respetado con unas dosis de valor al empeño y dedicación. Se recuerda que las organizaciones y empresas las hacen sus trabajadores, son ellos los artífices de los éxitos como de los fracasos de la misma. Bajo el liderazgo adecuado y oportuno por lo general las empresas logran sus objetivos uno de ellos la satisfacción de sus subalternos en su labor.

De acuerdo a lo que manifiesta Samudio (2017), al referirse a la felicidad en el trabajo, contempla la siguiente consideración:

> El negocio de tener empleados felices existe hace muchos siglos y se enfoca a un cambio de actitud y de ánimo que haga que todos disfruten del trabajo: mejor expresión corporal, hábitos positivos, menos quejas, una alimentación apropiada, sentido positivo ante las circunstancias, son algunos consejos para lograr la felicidad; si se modifican hábitos y costumbres se podrá lograr un cambio positivo a manera personal que contribuirá a un cambio laboral positivo (p. 5).

Por consiguiente, es de vital interes para las personas que se encuentran al mando de las organizaciones analizar la importancia de los sistemas de control representados en esquemas además de lo anterior, permite que se tenga en cuenta las siguientes características:

Que gracias a Becerra (2017), profesor de Control Estratégico de Gestión, especialización alta gerencia Universidad Militar Nueva Granada, en diapositivas manifestando que los siguientes indicadores son de vital importancia para ejercer control en cualquier organización.

Objetivo: Se debe tener claridad del objetivo principal de la compañía, basados en todos los factores que influyen positiva y negativamente frente a la competencia.
Control: Esta característica comienza desde la observación, medición, control y corrección de algún proceso que lo requiera. Se encamina de nuevo el proceso al cumplimiento de los objetivos de la compañía.
Competitividad: Este factor siempre está inmerso en las organizaciones, pues permite marcar la diferencia en su ramo. Se debe tener en cuenta la competitividad directa e indirecta.

Planificación: En la planificación de las empresas y sus procesos se deben tener claros los objetivos ya hacer que estos sean cuantificables. Para esto se deben crear manuales, políticas, estatutos y procedimientos que permitan la ejecución.

Organización: En este punto es parte fundamental los esquemas que nos permitan diferenciar los procesos de cada área sus objetivos y resultados final que aporte efectivamente resultados a los objetivos generales de la compañía.

Funcionamiento: El esquema permitirá que el sistema de gestión de fácil comprensión, con redacción breve pero específica y al que todos puedan acceder.

Evaluación de criterios de efectividad y eficacia: Esto se mide en el impacto directo en el servicio y satisfacción del cliente final cuando obtiene el producto de manera adecuado y cumplimiento en calidad y tiempos de entrega. Si existe satisfacción del cliente la compañía tendrá fidelización de marca obtenido el cumplimiento de los objetivos, mayor rentabilidad y permanencia en el tiempo.

Esta primera vista del esquema temático de control, permitirá identificar de manera ordenada el proceso de producción y ventas, identificando todos los elementos de control y conocimiento operaciones que se realizan.

En la actualidad, el éxito de las empresas se determina por la constante adaptación a los cambios de su entorno, reinventarse y organizar procesos que permitan seguir siendo competitivas frente a las fuerzas de la competencia, por lo que los esquemas son indispensables para llevar un estricto seguimiento y medición de resultados al finalizar cada proceso que conlleve a la satisfacción del cliente.

Relación directivos con los empleados

La calidad de vida laboral de una organización es el entorno, el ambiente, el aire que se respira en una empresa. Hay entidades con muy buen ambiente y, por el contrario, otras con mal ambiente. Se debe de realizar esfuerzos tendientes a que todas las personas que trabajan en la organización tengan un ambiente laboral adecuado de buena comunicación entre directivos y subalternos, empoderar a cada uno de ellos para que se alineen con los objetivos y estrategias que se han

implementado para buscar una ventaja competitiva en mercados cada vez más difíciles. Hay que entrenar a directivos para que sean el mejor canal de entendimiento y colaboración con cada uno de los que participan en los procesos de la empresa.

Así mismo, la calidad del entorno laboral se ve determinada por la manera en que el personal juzga su actividad en la organización, Aunque los seres humanos procuran objetivos variantes cuando prestan sus servicios a una organización, investigaciones realizadas sobre el tema muestran que para mejorar a largo plazo en la productividad es indispensable mejorar la calidad del entorno laboral, porque el deterioro lleva al personal a perder entusiasmo e interés por su trabajo.

Por consiguiente, la importancia de los recursos humanos al interior de nuestras organizaciones o empresas. Ellas bajo un esquema estratégico y funcionalidad no solo buscan beneficios en la consecución de las metas económicas y generación de recursos aceptables para seguir subsistiendo en un mercado difícil como es el actual. La reciprocidad del proceso depende del grado de compromiso con los cuales los gerentes deseen que sus subalternos tengan un nivel superior de conocimientos y competencias, por eso es de vital importancia que sigan creciendo como profesionales.

Cuando todas los implicados conocen la estructura funcional de la empresa, ya sean los objetivos estratégicos, la misión y visión, se está generando un empoderamiento especial que redunda en los buenos resultados al final del proceso. Se recomienda que debe de existir cero tolerancias al interior de las organizaciones, ya que la flexibilidad hace que ellas no crezcan en el tiempo y se vuelvan paternalistas a la hora de toma de decisiones.

Por otra parte, es importante tener en cuenta el porqué del rezago científico y tecnológico de algunas empresas, debido a la falta de apoyo e interés para la investigación, la mejora continua y los deseos de crecer para sostenerse en el tiempo. El desconocimiento de las TIC hace que algunas empresas se queden el tiempo desapareciendo paulatinamente y con ellas obviamente a las personas.

Por consiguiente, se recomienda que las empresas se deben de acomodar a las exigencias de la globalización, ya que las desigualdades económicas persisten. Los negocios están enfocados a los Tratado de libre comercio (TLC), a las presiones de las grandes empresas, políticas y gubernamentales en una revolución de la tecnología, generando al interior de la economía una crisis de grandes magnitudes. De allí nace la necesidad perentoria de que los países deben de apostarle a que sus empresas grandes, medianas y pequeñas perduren, volviéndose aún más competitivas.

Por lo tanto, este fenómeno aparece en Colombia manifestado en la famosa economía informal, aquella adoptada en los estratos 1, 2,3 quienes buscan a través de negocios sin tanta inversión lograr conseguir recursos para subsistir. Volviéndose una vulnerabilidad más a todo este esquema económico del país. El trabajo en equipo y la colaboración como lo indica Santos (2017), toma la relevancia "fundamental al interior de una organización, simplemente significa trabajar juntos, para esto se debe de tener claro cuál es la misión u el objetivo común complementando entres todos sus habilidades y competencias llevando al servicio o productos al termino deseado" (p. 3).

Así mismo, se debe tener claro las características para desempeñarse adecuadamente en equipo asumiendo responsabilidades y compromisos creando un clima propicio de confianza, esto bajo un estilo de interdependencia colocando en práctica las habilidades de cada uno. Esto se da si efectivamente por parte de los directivos generan el liderazgo adecuado.

Además, con lo anterior, se puede definir el perfil del miembro ideal al interior de nuestras organizaciones, algunas características podrían ser: tener un espíritu de trabajo en equipo, ser un colaborador constante, tener respeto por su entorno, tener suficiente carácter de asumir los riesgos, responsable en las tareas asignadas.

Al mismo tiempo, Noriega (2008) identifica como es el liderazgo al interior de las organizaciones. "Como un proceso de interacción entre personas el cual alguna de ellas se encarga de conducir mediante su influencia personal al resto del equipo hacia el éxito es determinante para el futuro de la misma". (p. 4). De allí viene los estilos de liderazgo, destacándose el autocrático quien es el que asume la responsabilidad de la toma de decisiones. El participativo como bien lo

dice usa la consulta sin delegar su derecho a la toma de decisiones señalando unas directrices específicas. Ya por último el líder liberal delega a sus subalternos la autoridad para que tomen sus decisiones.

Sinergia

Es evidente que al interior de las organizaciones debe de existir una sinergia debida, sostenida y con capacidad de aguantar los peores momentos que se puedan presentar. Las empresas necesitan líderes, personas capaces de afrontar con carácter situaciones complejas. Administrar personas quizás es una de las tareas más difíciles para un líder, llevarlos a todos a que piensen cada uno bajo sus parámetros en la meta de la organización no es fácil, estamos en un mundo complejo y difícil. La pérdida de valores y la falta de respeto por sí mismo son algunas características con las cuales los actuales gerentes se ven a diario en un sin número de hechos por solucionar que quizás no tienen nada que ver con la organización.

Muy de acuerdo con los autores al mencionar que debe de existir cero tolerancias y efectivamente como militar en diferentes escenarios fue la característica que permitió que la misión operacional se llevara a cabo con éxito, y era precisamente no permitir que la indisciplina y otros ingredientes generará la incertidumbre, colocando en peligro las vidas de las personas que van a la ejecución.

Actualmente todos los eventos están globalizados, hoy por hoy estamos conectados con el mundo a través de un clic, así mismo es importante que esas Tic se implementen acordes a la búsqueda y consecución de nuestros objetivos estratégicos. No se puede permitir que la organización no crezca acorde a las necesidades y exigencias tecnológicas, por supuesto los clientes desean que nuestros procesos serán más rápidos eficaces y eficientes.

Las cabezas de las empresas deben de ajustar muy bien su esquema de recursos humanos, no todos piensan en lo vital que puede ser para la entidad el hecho que todos estén caminando hacia el mismo derrotero. Importante acá el apoyo de la dirección en que cada uno de los integrantes de

la organización crezcan profesionalmente, ideal aquel que tenga a la mano personas de alto nivel profesional, llenos de conocimientos vitales que la entidad es la primera beneficiada. Por lo general los empleados termina agradeciendo a las empresas que los han ayudado a crecer personal y profesionalmente generando muchas más competencias.

En tal sentido, se destaca que las personas son la parte fundamental en todo proceso administrativo, sin ellas no se logra los objetivos y las metas propuestas, las compañías se crean bajo esquemas importantes de administración de personal, de ubicar a cada quien en el sitio donde lo va a hacer mejor que otros, generar seguridad a ellos y a sus familias, permitir el crecimiento profesional y personal. La motivación hace un papel importante cuando aquellos que se esfuerzan más que otros reciben un estímulo adecuado. Generar con equidad confianza para que todo el esquema laboral siga su camino de buena forma, el empoderamiento de nuestros subalternos permite que exista más confianza y respeto por su cargo y responsabilidades.

Así mismo, la capacidad para entender y apreciar perspectivas diferentes de una situación en particular, esto con el fin de poder adaptarse y trabajar con eficacia, en distintos grupos o los momentos de cambio, sobre la entidad, el del grupo o el de la empresa. León Tolstoi manifestaba que “todos quieren cambiar el mundo, pero nadie piensa en cambiarse a sí mismos” (El Economista, 2016) muy acertada apreciación cuando en un mundo tan complejo como el actuar, la mayoría de personas solo quieren más y mejores beneficios, pero no hacen un análisis interno que tiene por cambiar o mejorar.

Tener en cuenta, que las personas se vinculan y deben desarrollar sus talentos dentro de la organización, logrando así que se sientan satisfechas con ellas mismas y dentro de la empresa, reflejando esa condición en la productividad manifiesta. El administrador debe realizar un adecuado proceso de reclutamiento y selección del personal, capacitando y desarrollando el recurso humano vinculado, estableciendo un sistema de compensaciones adecuado que incentive la productividad y manteniendo a lo largo de toda la vinculación condiciones debidas que permitan establecer una estabilidad y seguridad que garanticen a la organización y a la persona vinculada su permanente crecimiento.

Conclusiones

El gerente del recurso humano debe ante todo considerar que existe también un mercado laboral, donde como en todo mercado, la ley de la oferta y la demanda juega un papel protagónico y toda organización, incluyendo por supuesto aquella en la que se encuentra el gerente, ofrece oportunidades de trabajo y en la medida en que lo hace participa dentro del mercado laboral.

Por consiguiente, el mercado laboral hace referencia a las oportunidades de empleo y vacantes disponibles en las empresas u organizaciones. Se pueden identificar dos tipos de mercado laboral. Aquel donde predomina la oferta de trabajo sobre la demanda y aquel en el que predomina es la demanda de trabajo sobre la oferta.

Por consiguiente, el mercado laboral en el que predomina la oferta, se caracteriza porque la organización debe realizar inversiones en el reclutamiento para atraer candidatos, los criterios de selección tienden a ser más flexibles que rigurosos, se invierte en entrenamiento del personal para compensar las falencias que se presenten con las desviaciones del perfil, existen paquetes salariales importantes que atraen a los candidatos, se invierte en beneficios sociales adicionales o extralegales para atraer candidatos y mantener el personal ya vinculado, y se hace énfasis en los procesos de reclutamiento interno. En este tipo de mercados, para el candidato existe exceso de vacantes u oportunidades laborales, que les permiten escoger y seleccionar las organizaciones que ofrecen mejores salarios, beneficios y oportunidades.

Así mismo, en el mercado de recursos humanos donde predomina la oferta, existe una gran cantidad de vacantes, por lo que se presenta competencia entre las organizaciones para obtener candidatos, se reducen las exigencias a los candidatos, aumentan las inversiones en reclutamiento y en entrenamiento, se intensifica el reclutamiento interno y se ponen en práctica políticas de mantenimiento o retención del capital humano, existiendo preocupación por el bienestar de las personas, por lo que se intensifican los beneficios sociales.

Por lo anterior, en el mercado de recursos humanos en el que predomina la demanda, hay una cantidad insuficiente de vacantes, no existe competencia entre las organizaciones para atraer candidatos, hay poca inversión en entrenamiento y reclutamiento, se aumentan las exigencias a los

candidatos, existe una orientación de las personas hacia la eficiencia en el trabajo, dejando un poco de lado su bienestar por lo que se reducen o congelan las inversiones en beneficios sociales.
Así de acuerdo con el tipo de mercado ante el que se encuentre, el gerente encontrara abundancia o escasez de candidatos. Que deberá reclutar.

La capacitación es un proceso que permite desarrollar en el personal vinculado con la organización habilidades que facilitan obtener el logro de los objetivos planteados, aplicable en los diferentes cargos existentes. Cuando se habla de desarrollo de personal, se hace mención a un concepto mucho más amplio que la simple capacitación, pues el primero implica la obtención de nuevas habilidades aplicables y útiles en otros cargos e incluso en otras organizaciones.

Se puede indicar que existen dos clases de capacitación. La capacitación interna y la capacitación externa. La interna es aquella que se realiza dentro de las organizaciones y está basada generalmente en destrezas del empleado. Se entiende que al aplicar la interna existe un ahorro en los costos que genera el hecho de enviar un empleado a capacitarse fuera de su lugar de trabajo, evitando además el pago de instructores externos.

Así mismo, la capacitación externa, es utilizada cuando a la organización le resulta más económico vincular un consultor externo que realice la capacitación especialmente en aquellas áreas donde los recursos para la capacitación interna son limitados, o cuando no se dispone de tiempo para desarrollar procesos internos de capacitación, o cuando no existe personal dentro de la empresa capacitado para realizar la capacitación. Se considera además una ventaja que el personal vinculado, participe e interactúe con miembros de otras organizaciones y aprenda además de las experiencias ajenas.

Referencias

Aguaeden. (17 de julio de 2017). *http://www.aguaeden.es*. Obtenido de Factores positivos y negativos para la satisfacción laboral: https://goo.gl/HKBXJo

Ardila, R. (2003). *http://www.redalyc.org*. Obtenido de Calidad de vida: una definición integradora: https://goo.gl/t0hIh3

Becerra, L. E. (junio de 2017). Conceptos Fundamentales de Control. Bogota, Colombia. Obtenido de http://virtual2.umng.edu.co: http://virtual2.umng.edu.co

Contreras, J. M., & Montoya Ramirez, S. (2009). *http://vufind.uniovi.es*. Obtenido de Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa: https://goo.gl/qR2Z81

Correa, L. (23 de junio de 2017). Conceptos de Control. Bogota, DC, Colombia.

El Economista. (16 de septiembre de 2016). *rases para reflexionar de Tolstoi*. Obtenido de eleconomista: https://goo.gl/4ycda6

Gallardo, R. Y. (27 de octubre de 2010). *http://www.scielo.org.pe*. Obtenido de El Impacto de las relaciones interpersonales en la satisfaccion laboral en general: https://goo.gl/pXL84G

geocities. (8 de julio de 206). *http://www.geocities.ws*. Obtenido de Conceptos de control: https://goo.gl/B8G7Wd

Gómez, M. G. (diciembre de 2008). *La importancia del liderazgo en las*. Obtenido de http://www.utm.mx: https://goo.gl/fXw4Bm

lobo, M. d. (9 de julio de 2017). *Accede al mercado laboral*. Obtenido de https://goo.gl/ap6qwH

Palomba, R. (2002). Calidad de Vida: conceptos y medidas. *envejecimientoRP1* (pág. 13). Santiago : CELADE.

Rueda, P. O. (junio de 2011). *http://www.tdx.cat*. Obtenido de La insercion laboral mediante estrategias de empleabilidad: https://goo.gl/Ui6bRF

Samudio, A. (2017). *http://unimilitar-dspace.metabiblioteca.org*. Obtenido de Estrategias para lograr la felicidad en el trabajo: https://goo.gl/Qc7Q2k