

# LA EFECTIVIDAD QUE TIENE EN LAS EMPRESAS UNA EXCELENTE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL

Ensayo Opción de Grado

Presentado por:  
**YUDY MILENA SUAREZ RODRIGUEZ**  
Código: d0103151

**PROGRAMA DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS  
FACULTAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA (FAEDIS)**

**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA**

**Bogotá, 2014**

El éxito de toda empresa depende en parte, de la forma cómo se administra el personal, ya que cada persona tiene diferente forma de pensar y de desempeñarse en su lugar de trabajo, lo que hace que se evidencien diversos pensamientos encaminados a un mismo objetivo. Por tal razón, una sola persona no puede dirigir una Compañía, requiere del apoyo de su grupo de trabajo para el desarrollo de la labor encomendada. Aquella persona a cargo de un equipo de trabajo debe tener objetivos e ideas claras y debe ser consciente de ello, por lo tanto su mayor fortaleza debe ser su liderazgo y relaciones humanas para evitar que los problemas de una persona influyan en el objetivo de la Organización.

Aun así seguimos pensando que una excelente Administración de Personal no influye en el éxito de las Organizaciones?.

## **OBJETIVO GENERAL Y ESPECÍFICO**

El objetivo general es concientizar a las organizaciones respecto de la importancia de una administración de personal efectiva, la cual influya en los empleados de forma positiva y permitiendo que cada uno de ellos brinde lo mejor de sí para alcanzar los objetivos definidos por la empresa frente a la misión y visión de la misma.

### Objetivos Específicos

Mejorar la productividad del personal en la organización, de forma que sean responsables desde el punto de vista estratégico, ético y social, respondiendo de la misma forma a los desafíos que presenta la sociedad en general y reduciendo al máximo las tensiones o demandas negativas que la sociedad pueda ejercer sobre la organización.

Rediseñar la función corporativa respecto a la administración de personal para convertirla en una consultoría de la dirección de la empresa sobre la contratación, formación, gestión, retribución, conservación y desarrollo de los activos humanos de la

organización, con el fin de que cada uno de los integrantes de la organización aspire a lograr ciertas metas personales legítimas.

Lograr que el departamento de Recursos Humanos reconozca la labor que desempeña los empleados y apoyen las aspiraciones de cada uno.

## **INTRODUCCION**

El recurso humano es quien hace posible el desarrollo de todos los procesos en las Organizaciones y es justamente en éste recurso donde la empresa debe realizar su mayor inversión, motivándolos para que crezcan no sólo a nivel profesional, sino personal.

Por lo tanto, la facultad de una Organización para involucrar a las personas con la misión, visión, valores y metas corporativas, así como la capacidad de reconocerles sus fortalezas y debilidades con el fin de desarrollar el potencial existente en cada una de ellas, hacen que marque la diferencia y resaltan la importancia de su gestión en la administración de personal, aportando gran potencial a la estrategia general de la compañía.

Así mismo, es muy importante mantener los valores, objetivos y filosofía de la empresa con una identidad corporativa, donde cada persona sea capaz de cubrir más roles en función de las necesidades y de esta forma que sientan la empresa como propia, debido a que el espíritu organizacional genera un sentido de pertenencia y motivación interna, permitiendo a las organizaciones salir triunfadores en las metas propuestas. De igual manera, el apoyo, disposición y actitud del personal condicionan los resultados que se obtengan en todos los demás aspectos funcionales de la empresa, como en la producción de bienes o servicios, ventas, finanzas, compras y en la misma administración en general.

Según el módulo de Gestión de las Personas y del Servicio visto en el diplomado, la eficaz gestión en la Administración de Personal, es una de las funciones con mayor implicación en la estrategia y en la consecución de los objetivos de la Empresa.

## **DESARROLLO DEL ENSAYO**

En el siglo XXI las Organizaciones están tomando mayor conciencia respecto a la importancia del factor humano en el éxito de los proyectos, programas y en el logro de las metas organizacionales. Anteriormente, la gestión del Talento Humano había sido vista como algo secundario e irrelevante. La preocupación principal de las áreas responsables en algunas instituciones se limita a la administración de las planillas, files de personal y las relaciones colectivas de trabajo (Dr. Freddy William Castillo, 2010).

Aún en estos tiempos existen algunas organizaciones funcionando bajo este enfoque tradicional, sin tener en cuenta la importancia del recurso humano en su Empresa y sin apreciar que estas personas se pasan la mayor parte de sus vidas en el trabajo donde se desarrollan, aprenden y crecen en muchos aspectos, ya que su desempeño está ligado generalmente al desarrollo de las labores en la Organización, desarrollo integral que no sólo consiste en aprender cosas nuevas, sino también en desarrollar habilidades y destrezas de diversa índole.

El mundo de hoy es una sociedad compuesta de organizaciones, las cuales a su vez se encuentran constituidas por recursos tanto físico, financieros, tecnológicos y humanos, en tal sentido, todas las actividades dirigidas hacia la producción de bienes, o a la prestación de servicios están destinadas al recurso humano.

### Importancia de la Administración de Personal

La importancia de una Administración de Personal exitosa en cualquier Organización, significa ser responsable sobre las personas que se vinculan, para asegurar que traerán conocimientos valiosos para la empresa. Para ser exitoso en el mercado en que se compite, es importante tener un personal altamente calificado, flexible y

comprometido, así como ofrecer flexibilidad e innovación en la forma como se lideran, tener la habilidad para retener el talento experimentado y una fuerte asociación entre los empleados y la Organización (Global Mistral Consulting, 2012).

Cuando se diseñan estrategias para una efectiva administración del Personal, es indispensable involucrar al personal para saber cuáles son sus necesidades, así como evaluar cuáles de éstas pueden satisfacer a la Organización razonablemente. Una empresa grande puede solventar programas más robustos para sus empleados; sin embargo, algunas Pymes pueden estar más limitadas, esto no significa que éstas no puedan realizar este tipo de esfuerzos. Ofrecer entrenamiento especializado dentro de la empresa, aun sea impartido por los miembros de ésta más experimentados, así como ofrecer sesiones de coaching y conversaciones uno a uno periódicas, puede beneficiar el desempeño de los empleados (Yosopyme.net, 2010).

Otro aspecto importante en la Administración del Personal es el desarrollo profesional de los empleados. Este proceso comienza con la contratación y entrevista del candidato. El buen reclutamiento del personal puede ayudar a eliminar a los candidatos que no sean acordes al perfil de la Organización. Una vez contratados, una fuerte cultura de capacitación y mentoría, podrán ayudar a cada miembro del personal vinculado a cogerle el ritmo de trabajo de la empresa, entender sus políticas, así como entender cualquier proyecto que esté en curso en el que van a estar involucrados. Invertir en el desarrollo de los empleados, puede ayudar a ofrecer productos o servicios mucho más consistentes.

## Gestión en la Administración de Personal

El éxito o el fracaso son las dos opciones que tienen las empresas. A través de las herramientas de la administración de personal se siguen de manera correcta la visión y la misión de las empresas en sus planes de negocio (Marketing, 2012).

Hoy en día, la cultura organizacional juega un papel crucial en la vida de los empleados, tanto personal como profesional. Así mismo, eventualmente esto puede ser el retrato de lo que la empresa representa a través del personal a su cargo. La administración de personal se convierte en una gestión estratégica de los empleados que individual y colectivamente contribuyen a alcanzar los objetivos de la empresa. Además, su implementación crea empleados leales, dispuestos a aportar lo mejor de sí mismos para el logro de los objetivos en común (Marketing, 2012).

Diseñar estrategias para la exitosa Administración del Personal significa ser proactivo con el manejo del mismo. Requiere dedicarle tiempo al pensamiento y planeación de formas para que la empresa satisfaga las necesidades de sus empleados y que estos, a su vez, satisfagan las necesidades de la empresa. Esto puede afectar la forma en que la empresa hace las cosas, mejorando todo alrededor de ella, desde prácticas de contratación adecuadas hasta programas de capacitación adecuados. Aquellas empresas que trabajan para satisfacer las necesidades de sus empleados, pueden cultivar una atmósfera de trabajo enfocada a la productividad. Con esta práctica, retener al personal talentoso, se vuelve más factible y con ello, se reduce considerablemente el dinero que se pueda gastar en conseguir nuevos colaboradores, capacitarlos y atraerlos.

Por lo tanto, la Gestión del Talento Humano, se convierte en un aspecto crucial, pues si el éxito de las organizaciones depende en gran medida de lo que las personas hacen y cómo lo hacen, entonces invertir en las personas puede generar grandes beneficios. Es así que el área de Recursos Humanos se convierte en el socio estratégico de todas las demás áreas, siendo capaz de potenciar el trabajo en equipo y transformar la organización radicalmente. Esa es su finalidad, que las personas se desarrollen integralmente de manera individual y grupal, y así conseguir el crecimiento de la organización.

Los modelos basados en la gestión organizacional como la planificación estratégica, el cuadro de mando integral, la gestión del conocimiento, la gestión del talento, la gestión

de competencias y el capital intelectual presentan un denominador común: pretenden la alineación entre la estrategia de Gestión de Personas y la estrategia empresarial, resultando determinante para el éxito de esta última contar con una adecuada gestión del capital humano, que actúe como socio estratégico de la dirección general de la compañía.

## Rediseño en la Administración de Personal

El fin de rediseñar la función corporativa respecto a la administración de personal, se basa en que el empleado se desenvuelva completamente de manera individual y grupal, consiguiendo el crecimiento de la organización de manera ordenada y eficiente.

La eficaz administración de personal tiene como resultado una gestión estratégica de los todos los empleados quienes individual y colectivamente contribuyen a alcanzar los objetivos de la Organización. Así mismo, la buena implementación crea empleados leales, dispuestos a aportar y entregar lo mejor de sí mismos para el logro de los objetivos trazados.

La clave está en comprender que la organización está formada por personas y que son ellas las que definen la dimensión real de la Compañía, ellas generan ventajas competitivas y por tanto cuanto mejor integrada esté la organización y más se aprovechen las cualidades de cada uno de sus integrantes, más fuerte será la organización, y esto sólo es posible con políticas activas de gestión de personas.

Gestionar el Talento Humano se ha convertido en la base para el éxito empresarial, ya que sin él, sería prácticamente imposible enfrentar las exigencias actuales y futuras del mercado, gestionarlo es el reto principal que tienen que afrontar, para ello es necesario incorporar una visión más integradora en la mentalidad de los directivos y trabajadores de las diferentes Organizaciones y siempre pensar que las propuestas Metodológicas que se utilicen deben implementarse en su totalidad para lograr la sinergia funcional

del proceso. Una vez logrado esto lo que resta es dirigir el Talento hacia el destino de impacto deseado y con ello se obtendrán los resultados deseados.

El ser humano para lograr su desarrollo integral como persona, además de educarse en cosas nuevas, requiere también desarrollar habilidades y destrezas de diversa índole; para lo cual las Organizaciones deben capacitar permanentemente a sus empleados, los mismos que les generará valor agregado; es decir, grandes beneficios para la empresa. La organización juega un rol muy importante mediante la Administración del Personal, puesto que se convierte en un socio estratégico de todas las demás áreas; incrementando el trabajo en equipo e innovando la organización substancialmente.

La clave del éxito de una organización, se encuentra establecida en el desarrollo de un conjunto de competencias que las diferencian de las demás; es decir, a largo plazo se manifiestan las innovaciones y cambios en pro de la Organización. Los profesionales del Área de Recursos Humanos, como socios estratégicos, entre otros factores, requieren desarrollar y definir de un conocimiento preciso de la Organización, medido en base a sus resultados organizacionales y a la gestión del cambio, a fin de responder de manera adecuada las demandas y problemas que surjan en el camino; de manera que su credibilidad personal debe ser coherente, competente, digno de confianza y paradigma de lo que proclama.

Es necesario conocer y aprender de las mejores prácticas que han llevado a otras Organizaciones a potenciar el desarrollo humano; adicionando progresos y ampliando instrumentos para lograr una buena gestión institucional.

## **CONCLUSIONES**

La Administración de las Personas va más allá de la Gestión del Talento Humano moderna, ya que va orientada a la Gestión o Administración con las Personas. Este es el reto, lograr que las personas se sientan y actúen como socias de la organización,



participen activamente en un proceso de desarrollo continuo a nivel personal y organizacional y sean los protagonistas del cambio y las mejoras.

Los principales agentes en la creación de valor son las personas, por lo que la efectiva gestión de la Administración del Personal constituye en la actualidad uno de los elementos más importantes en la dirección estratégica de cualquier organización, ya que la relación entre ambas es muy estrecha, no se conciben organizaciones sin personas, estas son las que determinan y ejecutan las políticas que se determinan en clave estratégica.

Análisis de una Empresa para aplicar el ensayo

La Cooperativa de Trabajadores de Avianca “COOPAVA”, es una cooperativa multiactiva que se encarga de prestar los servicios de crédito para libre destinación, consumo, vivienda y construcción, educación, microempresa, salud y previsión, transporte, recreación, turismo y otros servicios a asociados y terceros que contribuyan a mejorar las condiciones socioeconómicas de los asociados. Así mismo, presta el servicio de Administración del Personal de Avianca a través de Servicopava, la cooperativa de trabajo asociado.

La Cooperativa tiene conocimiento de la capacidad, eficiencia y eficacia de sus procesos de gestión humana que le han permitido permanecer en el mercado a través del tiempo. El buen desempeño de la Cooperativa y los servicios o productos a comercializar implican contar con una misión, una visión, objetivos claros y una filosofía que se conviertan en la guía y en los parámetros a seguir por cada uno de los integrantes de ésta.

El Departamento de Recursos Humanos es un área de esta Organización cuya gestión tiene incidencia en todas y cada una de las actividades y los procesos que se desarrollan en la misma, pues sin este recurso sería imposible llevarlos a cabo, aún en

esta época de alta tecnología donde las máquinas han llegado a desplazar en cierto modo la labor del empleado.

Algunas veces su integración y su participación en la dirección de la misma no tienen la relevancia que debería. Esto muchas veces por que las actividades que tienden a desarrollarse, son prácticas de poco aporte a los intereses principales de la Cooperativa y a lo esperado por el Asociado. De ahí que los mismos Asociados tienden a percibir este departamento como el que celebra los cumpleaños, les organiza los torneos deportivos y una o dos veces al año los reúne a todos para hacer actividades de "integración", que en la mayoría de los casos se quedan en simples juegos que entretienen pero que no logran ni siquiera el objetivo de unir o crear vínculos más estrechos entre las personas que constituyen la Cooperativa.

La idea es mostrar a los colaboradores que la gestión, actividades y prácticas del Departamento de Recursos Humanos van mucho más allá de esto, por supuesto que esas actividades antes mencionadas deberán llevarse a cabo pero no considerarlas la parte fundamental y única función de esta área. Deberá pensarse en un enfoque cuya gestión impacte a la organización y cuya práctica pueda ser medible en términos tanto cuantitativos como cualitativos, pues al final la labor de Recursos Humanos deberá generar un impacto en los resultados de la Cooperativa.

Por tal razón, se deben combinar adecuadamente los elementos que reflejen el impacto a nivel global puesto que Recursos Humanos es una función presente y con incidencia en todas y cada una de las actividades y procesos que se llevan a cabo en la Cooperativa, con elementos específicos que reflejen determinados procesos importantes, y que de conjunto permitan valorar la gestión realizada.

El recurso humano, es un factor indispensable para el desarrollo y crecimiento de la empresa desde todo punto de vista, económico, de producción, clima organizacional, etc. La planeación estratégica de Recursos Humanos es la forma en la que esta parte de la Organización, contribuye a la consecución de los objetivos organizacionales y

favorece e incentiva el logro de los objetivos individuales de los colaboradores haciendo un trabajo en equipo con resultados óptimos para las dos partes.

El fin de este departamento es el de contribuir a que los objetivos planteados por la organización se cumplan, a que todos y cada uno de los asociados de la Cooperativa actúen hacia y según estos objetivos, según la misión y la visión de la misma y se involucren con la filosofía. Esto finalmente hará que todo el personal haga un trabajo en equipo eficiente y efectivo, generando los mejores resultados, tanto corporativos como de área e individuales.

#### Aplicación de este Ensayo en la Cooperativa COOPAVA

De acuerdo al análisis de la Gestión del Área de Recursos Humanos en la Cooperativa, es necesario reforzar la participación de los colaboradores en el crecimiento de cada área, a través de su aporte en sus aptitudes para sí mejorar sus actitudes frente a la gestión y aporte que ellos realizan en el desarrollo de su labor diaria, donde ellos se sientan partícipes en el crecimiento y ejecución de los proyectos encaminados a los objetivos de la Cooperativa.

Reconocer y promover al personal que ha tenido estabilidad laboral, excelente gestión y buen desempeño en su cargo, dándoles la oportunidad de ascender dentro de la Cooperativa y continuar teniendo experiencia y crecimiento en la misma, esto con el fin de motivar e incentivar a los asociados demostrándoles que su labor ha aportado grandes logros en la Compañía y ha hecho que crezcan juntos.

Así mismo, se requiere de capacitación a los asociados en cuanto a lo relacionado con su cargo, actualizaciones laborales, normatividad y refrescar algunas pautas y procedimientos en la gestión del servicio al cliente, liderazgo y trabajo en equipo, con el fin de mejorar sus competencias en los puestos de trabajo. Así mismo, se requiere hacer una mayor asignación de recursos financieros para optimizar los medios tecnológicos del área administrativa, como también es prioritario reorientar los

procesos administrativos que permitan aliviar la excesiva carga de trabajo del personal administrativo y lograr con ello una mejor productividad.

También se ha evidenciado la ausencia de socialización en temas correspondientes al clima organizacional, motivación, resolución de conflictos, manejo del estrés y temas relacionados con la inteligencia emocional, con el fin de guiarlos y concientizarlos frente a estas circunstancias que siempre se nos presentan en el transcurso de nuestra vida laboral, social y familiar.

Es importante crear una cultura organizacional en donde el Asociado esté involucrado y se sienta parte de la misma, ya que su implementación en la Cooperativa hará que los Asociados creen sentido de pertenencia, lealtad, compromiso y estén dispuestos a aportar lo mejor de sí mismos para el logro de los objetivos en común ya que esta cultura es la muestra de lo que la Cooperativa representa a través del personal a su cargo.

Aunque la Cooperativa demuestra eficiencia en la administración de recursos económicos y financieros, como también goza de un buen posicionamiento en el sector de las cooperativas, representa un alto riesgo para su futuro, la excesiva dependencia económica de los asociados respecto al vínculo que más se crea en la Cooperativa a través de los créditos de libre inversión los cuales son accesibles al asociado, pero así mismo, hace que este compromiso obligue cubrir gran parte de sus ingresos lo que genera que el asociado no disponga de la capacidad económica para iniciar o continuar sus estudios profesionales y poder capacitarse para tener mejores oportunidades e ingresos en la Cooperativa..

Es importante tener en cuenta que el Área de Recursos Humanos tiene una dimensión principalmente social y comportamental cuyos resultados se ven reflejados en la parte financiera y de producción de las organizaciones, de ahí la importancia de medir su gestión y por tanto de tener unos indicadores que garanticen y permitan dicha medición. Lo que se requiere que también se manejen indicadores en la parte de

capacitación, desarrollo, motivación, trabajo en equipo y liderazgo, para poder evidenciar las falencias que se están presentando en la gestión de todos los colaboradores y poder atacar a tiempo estas incidencias aplicando una estrategia que contrarreste este suceso y permita tener disposición al cambio.

Se requiere que el Jefe de Recursos Humanos tenga siempre en mente dentro de su gestión, que los resultados de producción se derivan de su función y deberá buscar maximizarla a través de una labor enfocada hacia el desarrollo del colaborador logrando que todos y cada uno de los que conforman la Cooperativa estén alienados hacia los propósitos organizacionales, pero sobre volcando la función tradicional de la función de Recursos Humanos hacia una visión holística desde la óptica gerencial, con un enfoque estratégico pero sobre todo con sentido humano.

La Cooperativa debe evaluar que si se desea llegar al éxito en toda su gestión administrativa y del recurso humano, debe tener una muy buena planeación estratégica que valore siempre el talento humano, su gestión y la capacidad con la que cuentan y aportan diariamente al crecimiento de esta Organización, donde se evidencie un crecimiento tanto del Asociado como de la Cooperativa.

## REFERENCIAS

Global Mistral Consulting. (2012). Administración efectiva de los recursos humanos.

Disponible en:

<http://www.globalmistral.com/todos-mis-blog/items/Recursos-humanos-inversion-administraci%C3%B3n-efectiva.html>

Yosoypyme.net. (2010). El papel que juega una Administración efectiva de Recursos Humanos. Disponible en:

<http://www.yosoypyme.net/2010/05/el-papel-que-juega-una-administracion-efectiva-de-recursos-humanos/>

Gestionando Personas. (2013). El éxito o el fracaso, lo puede definir la administración de personal. Disponible en:

<http://blog.outsourcingdenomina.com/2271/exito-o-el-fracaso-lo-puede-definir-la-administracion-de-personal/>

Pontificia Universidad Católica del Perú. (2010). Importancia de la Gestión del Talento Humano. Disponible en:

<http://blog.pucp.edu.pe/item/115621/importancia-de-la-gestion-del-talento-humano>