



Resumen:

El presente artículo de investigación hace referencia a la fundamentación de la importancia y el impacto positivo de las personas en la empresa. Efectivamente, la realidad de innovación constante que se les plantea a las empresas del futuro y de ahora mismo nos invita a pensar en que la fuente del ingenio se encuentra más que nunca en los trabajadores de todos los niveles en la empresa. Están ya lejanos aquellos tiempos en los que la importancia que se le daba a la función de personal por parte de las organizaciones era dedicada a ejercer una misión puramente administrativa y de control.

Los enormes cambios ocurridos en la sociedad empresarial de hoy día apuntan a un desarrollo brillante en cuanto al tratamiento de los recursos humanos en la empresa. Hoy día creemos más en las personas y no las contemplamos con la antigua visión de la producción exclusivamente, sino como motores reales del cambio. Los recursos humanos son fuente de ventaja competitiva de las organizaciones, por ello las empresas cada vez en mayor medida deben identificar el valor que la persona tiene para la organización y tratar de potenciarlo, al igual deben incrementar el valor que la empresa tiene para el empleado, con el fin de captar a las mejores personas y reducir el riesgo de transferibilidad de un activo tan valioso como es el capital humano.

Sin lugar a dudas el éxito de cualquier organización se vincula estrechamente al desempeño de todas las personas que la integran, sin importar su jerarquía, ubicación y condición, pues son ellas las que poseen habilidades, conocimientos, relaciones sociales, actitudes, valores, etc., y son ellas las que deciden dónde, cuándo y cómo utilizarlos. El capital humano constituye un activo intocable que tiene la capacidad de apoyar el incremento de la productividad de la empresa, impulsar cambios ingeniosos y con ello las competencias intensas para conseguir llegar a los objetivos de la empresa.

Abstrac:

This research article refers to the foundation of the importance and positive impact of people in the company. Indeed, the reality of constant innovation that is presented to the companies of the future and right now invites us to think that the source of ingenuity is found more than ever in the workers of all levels in the company. Those times are long gone when the importance that was given to the personnel function by organizations was dedicated to exercising a purely administrative and control mission.

The enormous changes that have occurred in today's business society point to a brilliant development in the treatment of human resources in the company. Today we believe more in people and we do not see them with the old vision of production exclusively, but as real engines of change. Human resources are a source of competitive advantage for organizations, therefore, companies increasingly must identify the value that the person has for the organization and try to enhance it, as well as increase the value that the company has for the employee, in order to attract the best people and reduce the risk of transferability of an asset as valuable as human capital.

Undoubtedly, the success of any organization is closely linked to the performance of all the people that make it up, regardless of their hierarchy, location and condition, since they are the ones who possess skills, knowledge, social relationships, attitudes, values, etc., and they are the ones who decide where, when and how to use them. Human capital constitutes an untouchable asset that has the ability to support the increase in productivity of the company, promote ingenious changes and with it the intense skills to achieve the objectives of the company.

Ingenio Humano, el Ingrediente Principal de Éxito en las Empresas.

Categoría: 152-Sala de maestros

Publicado: Martes, 02 Mayo 2023 00:10

Escrito por Karen Iveth Guadarrama Millán

Palabras Clave:

Organización, Ingenio humano, potenciar, capacitar, motivar, competitiva y capital humano.

Keywords:

Organization, human ingenuity, empower, train, motivate, compete and human capital.

Delimitación del Problema:

Campo: Recursos Humanos

Aspecto: Clima laboral

Área: Incidencia de las funciones de talento humano

Variables de la Investigación:

Variable independiente

Clima laboral

Variable dependiente

Desempeño de los trabajadores

Objetivos de la Investigación:

Objetivo general:

Plantear una propuesta de acciones de mejora que garanticen un adecuado clima laboral en los trabajadores para mejorar su desempeño laboral en el área de talento humano de las empresas.

Objetivos específicos:

- Fundamentar aspectos teóricos sobre clima laboral y desempeño en el trabajo.
- Evaluar la satisfacción laboral de los trabajadores del área

talento humano y su incidencia en el desempeño de las funciones que realiza.

ESQUEMA QUE UBICA LAS IDEAS PRINCIPALES QUE SE DESEAN TRANSMITIR EN EL ARTÍCULO DE INVESTIGACIÓN:

INTRODUCCIÓN:

El factor Humano en las organizaciones es el más valioso recurso, nunca se debe obviar la importancia del factor humano en el camino de la excelencia de una empresa pues sólo con una buena dirección de las personas, se conseguirá mejorar los procesos y la rentabilidad sostenida de la empresa, este desarrollo depende de diversos factores motivacionales, factores higiénicos del ambiente de trabajo, entre muchos otros.

Sus características lo diferencian de otros factores productivos y lo ponen por encima de los otros, puesto que; los recursos humanos, no pueden ser propiedad de la organización; los conocimientos, las habilidades y experiencia son parte del patrimonio de cada persona, por esta razón, cualquier empresa debe darle la importancia que se merece a cada uno de los elementos que forman parte de una empresa y que reúne aquellas cualidades que las personas ponen al servicio de la organización para lograr los objetivos que se tengan en esta. Límites del trabajo: En el ámbito de la organización interna de la empresa, el departamento de recursos humanos es uno de los más importantes, especialmente cuando la empresa está en etapa de crecimiento.

Para poder explotar todo su potencial existen ciertas funciones elementales que se deben llevar a cabo dentro de cualquier organización. Función Desarrollo y dirección de Recursos Humanos: Evaluar el potencial del personal, gestionar la motivación y controlar el desempeño de tareas, crear planes de formación, estudiar el clima laboral y alcanzar eficiencia, eficacia con los empleados disponibles.

DESARROLLO:

El clima laboral en donde el empleado no puede relacionarse en el trabajo y cumplir sus funciones, posiblemente por falta de motivación, compañerismo, comunicación, en fin al no tener esa motivación en el entorno laboral, surgen divisiones en los trabajadores, se arman sus propios grupos donde realizan diversas actividades sin contar con los demás.

Es importante que la organización desarrolle una gran sensibilidad en relación con el entorno en el cual desarrolla sus actividades. El conocer el medio ambiente, nos permite poder planificar la respuesta adecuada a las demandas del medio, elegir la estrategia adecuada que posibilitará que la organización tenga una definición precisa de cuál es su razón de ser, al igual que ayudará a poder identificar las prioridades que permitan marcar cuáles deben de ser las actividades y tareas en los diferentes niveles de la organización y sus distintas unidades que mejor contribuyan a cumplir su misión.

1. Planificación:

La planeación es el proceso administrativo consistente en la fijación de objetivos y de los medios para lograrlos, de tal manera que su actividad esté sustentada sobre bases razonables y con el mínimo de imprevisión. Las actividades empresariales se orientan hacia la búsqueda de los objetivos previamente establecidos en la planificación. En la administración del recurso humano, la planeación se concreta en el diseño de programas de personal y en el pronóstico de la fuerza laboral requerida por la empresa para su funcionamiento durante un período. El éxito del programa de personal dependerá, en gran medida, de la forma en que sus objetivos respondan a los verdaderos problemas y oportunidades que enfrentan los responsables de administrar la fuerza laboral.

Según Chiavenato, [1988] la gestión de recursos humanos consiste en la planeación, organización, desarrollo, coordinación y control de técnicas capaces de promover el desempeño eficiente de personal, a la vez que la organización representa el medio que permite a las personas que laboran en ella alcanzar los objetivos individuales relacionados con el trabajo.

2. Mentalidad táctica:

La Táctica es una forma de Actuar en el conflicto. Es una manera de ver, entender y decidir sobre los fenómenos generados por la Competencia. Sin la existencia de ésta última (y el conflicto que se genera a su alrededor), la estrategia podría ser perfectamente reemplazada por un buen Plan. El pensamiento táctico tiende a ser infantil cuando se guía por impulsos que no reconocen ni la duda ni la espera. El pensamiento estratégico es necesariamente "adulto" en tanto incorpora la noción de peligro (y por lo tanto evalúa la influencia del riesgo), la toma de distancia y la prudencia.

3. Entorno:

Un entorno competitivo conduce naturalmente a las empresas a reestructurarse o concentrarse con objeto de aumentar su eficacia productiva. Para una organización que se mueve en ambientes muy competitivos, contar con recursos humanos con el conocimiento experto, las competencias, las habilidades y la experiencia indispensables para competir ventajosamente en un ambiente global significarán la diferencia entre el éxito y el fracaso. Las compañías eficientes compiten con mayor firmeza y refuerzan su competitividad, detectando, incorporando, desarrollando y reteniendo al mejor personal y así generar en las empresas las condiciones y el ambiente que permita la potencialización de las personas propiciando un ciclo de creciente productividad.

4. Transferencia:

Según Bueno, Plaz y Albert (2007), desde el punto de vista de la transferencia, el conocimiento puede ser tácito o explícito; el primero es de carácter subjetivo, se encuentra en la mente de las personas y es difícil de articular o codificar y tiende a ser compartido y transmitido a través de procesos de socialización o interacción personal; el segundo es objetivo y codificado mediante el lenguaje en artefactos, manuales, documentos, bases de datos: Por ello, el conocimiento suele ser tratado como un objeto que puede ser observado, almacenado, usado y reutilizado, o como un proceso o flujo de interacciones que involucran aspectos cognitivos y del aprendizaje (Albino, Garavelli & Gorgoglione, 2004).

5. Resultados:

De acuerdo con Mary Parker Follett, cuando definió la Administración como “lograr resultados a través de las personas”, el éxito o fracaso de las organizaciones es consecuencia del compromiso, habilidades, conocimiento y aporte de sus empleados. Pero para hablar de compromiso la empresa tiene que brindar a las personas espacios de participación, lugares donde puedan aportar su creatividad, su energía y su “buen hacer”, ya que estas son el recurso estratégico en la empresa. En el cuidar de ese recurso está la clave de cualquier compromiso con la organización.

El medio ambiente interno o clima organizacional de las organizaciones tiene la obligación ética de ser un espacio de desarrollo y crecimiento de las personas que la integran, que en su seno encuentren motivación y satisfacción a muchas de sus necesidades personales, ya que esto influye notoriamente en su comportamiento y desempeño. El diseño estructural de las organizaciones, las políticas, reglas, procedimientos y controles que enmarcan el desempeño de las personas y sus actividades en los diferentes cargos, deben tener condiciones de flexibilidad y adaptabilidad. Un diseño eficaz, debe caracterizarse por su consistencia y previsibilidad, así como por su sensibilidad y posibilidad de adaptación a los diferentes cambios.

Estamos en la época en que las organizaciones deben considerar seriamente el tema de la excelencia en la administración del capital humano, todas aquellas empresas que tengan éxito al contratar y retener la mezcla perfecta de capital humano que guiará y fortalecerá su organización tendrán una ventaja competitiva que será difícil de vencer. También debe contribuir a que las personas en la organización, puedan rendir en relación con su potencial en las unidades y áreas donde presenten interés y capacitación, al igual favorece su desarrollo fomentando la adquisición de nuevas competencias y mayores responsabilidades a medida que progresan en su proceso de aprendizaje y en su experiencia en la empresa.

6. Sacrificio:

Se hace indispensable un repensar de las prácticas administrativas en busca de mejorar los procesos productivos, apoyados por una parte, por el desarrollo tecnológico alcanzado hasta el momento y por otra por el desarrollo del capital humano. Deben tomarse en cuenta elementos que devienen del comportamiento humano en la organización profundizar el cómo repercuten de manera directa en los niveles de desempeño empresariales, el reconocimiento y compromiso de los trabajadores, la flexibilidad en los objetivos y metas que se planteen, tomando en cuenta las opiniones y posturas de cada uno de los que laboran en la empresa a través de la negociación de decisiones.

7. Nivel educativo y Capacidad cognitiva:

El aprendizaje y la adquisición de conocimientos son el núcleo del crecimiento y desarrollo en la economía global de la actualidad. Facilitar y acelerar la creatividad de los empleados es el desafío central de la nueva economía y la revolución del conocimiento. Las empresas deben aceptar que el conocimiento promueve el crecimiento. Para alcanzar el éxito hoy día, las compañías deben darse cuenta de que la gente posee conocimiento y respuestas y que, al crear un contexto oportuno, liberar el conocimiento, compartir ideas y fomentar el aprendizaje, una organización impulsará la innovación. Y es la innovación, a través de nuevos productos y servicios, nuevos procesos y nuevos conocimientos, lo que impulsa el crecimiento.

Saber apalancar el conocimiento y capital intelectual de los empleados ayuda a crear nuevo valor, lo que, a su vez, le permite prestar nuevos y diferentes servicios y soluciones a la empresa, en lugar de hacer sólo las mismas cosas de siempre de manera más rápida y económica.

Bogan y English (1994) identificaron cinco comportamientos que caracterizan a las organizaciones que aprenden:

1. Capacitan a sus empleados de manera rápida y eficiente para fomentar el nuevo aprendizaje, reducir los índices de errores y acelerar el despliegue de programas, productos y servicios.
2. Atraen a empleados capaces de aprender rápidamente, receptivos y fuertes y que responden de inmediato.
3. Apalancan los éxitos pasados, y también los fracasos, para

mejorar sus procesos y servicios continuamente.

4. Se adaptan con rapidez y, debido a que prestan mucha atención a sus clientes, llevan a cabo innovaciones inmediatas.
5. Se concentran en reducir los ciclos de tiempo y en simplificar los procesos.

Una inteligente formación donde se conjuguen aprendizaje e investigación puede aumentar la capacidad de análisis y dar entrenamiento para manejar situaciones estratégicamente y potenciar el desarrollo organizacional. Un método para lograr lo expuesto es el entrenamiento socio psicológico. De esta forma se podrán formar jefes que potencien el desarrollo personal.

Actualmente, la capacitación debe promover que se pongan de manifiesto los conocimientos, experiencias, habilidades y potencialidades en función de la organización, de manera que no sólo se sigan procedimientos y se repitan secuencias de trabajo, sino que también aporten al análisis y solución de los problemas organizacionales y a la toma de decisiones. El entrenamiento socio psicológico está dirigido a elevar la capacidad de desarrollo y funcionamiento activo y consciente de la personalidad ante las exigencias sociales; o sea, optimizar las particularidades del sujeto, a la par del funcionamiento del grupo. Los participantes pueden estructurar nuevas motivaciones, aprender algo nuevo y ser capaz de autovalorarse y valorar el comportamiento del grupo.

En general existen tres tipos de programas de entrenamiento diferenciables entre sí con respecto a su alcance:

1. Un tipo de programa de entrenamiento se orienta a optimizar la realización de determinado tipo de tarea, es el caso del programa elaborado para la conducción del juego de roles (T. Alberg, 1979 y G. Born, 1983).
2. Otro tipo de entrenamiento es el orientado a la modificación de características relativamente centrales de la personalidad &-el entrenamiento de la decisión en pacientes neuróticos- (G. Voegel, 1982).
3. Por último señalamos aquellos programas que se orientan al desarrollo de las funciones psíquicas operacionalizables; así tenemos el programa para el desarrollo de la flexibilidad del pensamiento como componente de la conducta creativa (J. Schmidt,

1977).

El conocimiento y dominio de las exigencias son determinantes en el éxito de la actividad laboral y se presentan tanto objetivamente como demandas del procedimiento descrito en la tarea laboral como subjetivamente, en calidad de premisas imprescindibles en el desempeño del trabajador para la adecuada ejecución de la actividad laboral. Demandas que devienen del funcionamiento grupal donde intervienen los indicadores de rendimiento que impulsan o dificultan el desarrollo de los roles y funciones de los trabajadores empresariales.

8. Toma de decisiones:

Se puede afirmar que en los años siguientes, los esfuerzos de las organizaciones deben concentrarse en tres aspectos principales del desarrollo de recursos humanos a los que debe darse preferencia:

- Brindar un espacio de desarrollo, crecimiento, motivación y satisfacción de muchas de sus necesidades proveyéndolos de herramientas que los hagan más eficientes y les permitan desarrollar sus actividades con eficiencia;
- Mejor uso de la fuerza laboral, creando niveles más elevados de empleo productivo para así asegurar una buena posición de la empresa dentro del mercado;
- Mayor calidad de la fuerza laboral del capital humano que integra la empresa mediante educación y adiestramiento, de esta manera se sentirán comprometidos y así darán su máximo potencial al desarrollar sus actividades dentro de la empresa.

Las organizaciones que no presten la suficiente atención a su capital humano pueden tener muchas desventajas. Una buena administración del capital humano impulsa el crecimiento de la productividad y la prosperidad económica generando para la empresa ventajas competitivas sostenibles.

Resultados:

La fuerza del trabajo humano que posee el capital humano, cualidades físicas e intelectuales (ingenio humano) y que aplica en la producción de satisfactores de las necesidades, forma parte del capital de una empresa ya que pertenece al conjunto de bienes utilizados en la

producción, así como las instalaciones, el equipo, la maquinaria, las materias primas y los insumos, y la mano de obra forman parte del proceso productivo, pero en esta investigación el propósito fue resaltar la importancia del ingenio humano, para esta productividad.

CONCLUSIÓN:

Voy a concluir enfatizando, que el capital humano es el recurso más importante en la empresa, sin el capital humano no es posible realizar nada, así que si se quiere tener un mejor nivel empresarial y como consecuencia un mayor nivel económico y cultural en el país, se debe invertir en preparar y desarrollar las capacidades de estos. La dinámica actual, exige la asimilación de nuevos conceptos y métodos de trabajo que den fin a la dirección tradicional.

La dirección por objetivos, la gestión de los recursos humanos, la calidad, la creación de valores, el trabajo en equipos mediante indicadores de eficiencia, la capacitación como medio de gestión del talento humano, los entrenamientos socio psicológicos que estimulan el funcionamiento activo y consciente de la personalidad del trabajador ante las exigencias sociales; ganan cada día mayor espacio en el desarrollo del lenguaje empresarial, en un contexto donde para no ceder ante la competencia, son necesarias estas acciones estratégicas, a partir del estudio y conocimiento del entorno y de las propias potencialidades de la organización.

En definitiva, la creación de conocimientos en las organizaciones, es sólo uno de los aspectos importantes, y su aprovechamiento está relacionado directamente con las acciones, tales como la organización de las comunicaciones, la creación del clima de creatividad, iniciativas y emprendimientos y el perfil de un trabajador confiable, creativo, innovador, que trabaje en equipo, con alto nivel de auto motivación y realización, que viva las transformaciones y los cambios organizacionales como oportunidad, pero esto exige un replanteamiento radical del tratamiento de las personas en las propias organizaciones.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

- Arias Perez, J., & Aristizabal Botero, C. (2011). Transferencia de conocimiento orientada a la innovación social en la relación ciencia-tecnología y sociedad. Pensamiento y Gestión, 137-166.

- Beraza, G., & Rodríguez, C. (2010). Factores Determinantes de la Utilización de Las Spin-Offs como mecanismo de Transferencia de Conocimiento en las Universidades. Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa, 16, 115-135.
- Borrell, F.; 2004; "Como trabajar en equipo y crear relaciones de calidad con jefes y compañeros"; Barcelona; Ediciones Gestión 2000.com.
- Blanco, Y y Ruiz, N. (2005). "Diseño de un programa de entrenamiento socio psicológico para `potenciar el liderazgo efectivo en el consejo de dirección del BPA". González, M. L, Trabajo de Diploma, UCLV
- Covey, S. (2006). Liderazgo centrado en principios. México: Paidós. pp. 33- 45, 205-206.
- Cuesta Santos, Valencia Rodríguez, M. (2014). Indicadores gestión humana y del conocimiento en la empresa. Bogotá: Ecoe Ediciones. Recuperado el 05 de febrero del 2021 de: <https://www.ecoedediciones.com/wp-content/uploads/2015/07/Indicadores-de-gestion-humana-y-del-conocimiento-en-la-empresa-1ra-Edici%C3%B3n.pdf>
- Goleman Daniel, (2003). La práctica de la inteligencia emocional. Parte 1, Las competencias de los trabajadores "estrella". Recuperado el 09 de febrero del 2021 de:

<http://mendillo.info/Desarrollo.Personal/La.practica.de.la.inteligencia.emocional.pdf>

- Herrera Gómez, N. (2001). El recurso humano: factores estratégicos de desarrollo organizacional. Tesis para optar al título de Magíster en administración. Medellín: Universidad Eafit. Recuperado el 05 de febrero del 2021 de:

<https://www.redalyc.org/jatsRepo/3579/357947335001/html/index.html>

- Martínez Coll, Juan Carlos. "La producción y las empresas", monografía. En: La Economía de Mercado, virtudes e inconvenientes, edición del 28-Abril-2005. , 2001. Recuperado el 11 de febrero del 2021 de: <http://www.eumed.net/cursecon/5/index.htm>
- PEREZ SOUTO, Dunia e BLANCO YANES, Yumay Yakelin. El hombre: la mayor riqueza de las organizaciones. Psicol. Am. Lat. [online]. 2007, n.11 Recuperado el 09 de febrero del 2021 de:

Ingenio Humano, el Ingrediente Principal de Éxito en las Empresas.

Categoría: 152-Sala de maestros

Publicado: Martes, 02 Mayo 2023 00:10

Escrito por Karen Iveth Guadarrama Millán

http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870350X2007000300012

- Prokopenko, Joseph, ed. Organizaciones Promotoras de Productividad. Evolución y Experiencia. Organización Internacional del Trabajo. Departamento de 29 desarrollo cooperativo y empresa. Programa de desarrollo organizativo y productividad. [s.l.], Abril 1999.

Karen Iveth Guadarrama Millán

karenchis_93@hotmail.com

Pálido Punto de Luz

Claroscuros en la educación

ISSN 2594-0597 <https://pálido.deluz.com.mx>