

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v4i6.1555>

El recurso humano como carta de presentación y sostenibilidad de las empresas

Human resources as a letter of introduction and sustainability of companies

Jorge Baltazar Vallejo Ramírez

j.vallejo@tbolivariano.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0003-0354-5375>

Instituto Superior Universitario Bolivariano de Loja

Loja – Ecuador

Artículo recibido: 06 de diciembre de 2023. Aceptado para publicación: 30 de diciembre de 2023.

Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.

Resumen

Al hablar de los recursos humanos ha traído una atención cada vez mayor en los últimos años y será de manera crucial para el campo de los mismos en diferentes aristas de la sociedad. La literatura sobre el tema es más proporcional que descriptiva. Para esto se ha seleccionado un análisis sistemático de fuentes que permitan resolver el objetivo propuesto que es: identificar las estrategias de gestión efectiva en los recursos humanos para la presentación y sostenibilidad de las empresas. Se analizó artículos de las páginas como: Emerald publishing, Dialnet plus, Scopus, ScienceDirect y Google académico; para analizar el contenido de los artículos con actualizaciones de información. Los principales resultados muestran que la aplicación de estrategias para la sostenibilidad de una empresa son de gran importancia ya que si son aplicadas de manera eficaz los empleados mostrarán flexibilidad a nuevas adaptaciones dando como resulta una presentación empresarial crucial, siendo desempeñadas por el área de recursos humanos, Finalmente se presenta una discusión donde varias investigaciones justifican que el objetivo propuesto en la investigación.

Palabras clave: recursos humanos, sostenibilidad, estrategias, innovación

Abstract

Talking about human resources has brought increasing attention in recent years and will be crucial to the field of human resources. The literature on the subject is more proportional than descriptive. For this purpose, a systematic analysis of sources has been selected to solve the proposed objective, which is to identify effective management strategies in human resources for the presentation and sustainability of companies. Articles from pages such as Emerald publishing, Dialnet plus, Scopus, ScienceDirect and Google Scholar were analyzed to analyze the content of the articles with information updates. The main results show that the application of strategies for the sustainability of a company are of great importance because if they are applied effectively employees will show flexibility to new adaptations resulting in a crucial business presentation, being performed by the human resources area, finally a discussion is presented where several researches justify that the objective proposed in the research.

Keywords: human resources, sustainability, strategies

Todo el contenido de LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia Creative Commons 

Cómo citar: Vallejo Ramírez, J. B. (2023). El recurso humano como carta de presentación y sostenibilidad de las empresas. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* 4(6), 1351 – 1358. <https://doi.org/10.56712/latam.v4i6.1555>

INTRODUCCIÓN

Las empresas han logrado adaptarse a un sinnúmero de cambios a lo largo de los tiempos; más aún en la actualidad que se han visto en la obligación de dar paso a la Tecnología de la Información y la Comunicación (TIC), es por esto que Armijos y Bermúdez (2019) mencionan que las empresas, cuentan con el apoyo de un área delimitada como es la de recursos humanos que promueve la gestión de todo lo relacionado con el personal, como la selección, la capacitación, el rendimiento laboral, etc., permitiendo tener una mejor visión de la empresa ante la sociedad.

Si bien es cierto las personas que laboran dentro de una empresa son de vital importancia para el desarrollo y sostenibilidad de las empresas, Berrospi (2019) da a conocer que la importancia de los recursos humanos es, dar seguridad y establecer un vínculo con las personas que cumplen con los parámetros establecidos dentro de empresa, tomando en cuenta que tienen un valor esencial en la organización, dando cumplimiento de una manera eficaz a los objetivos propuestos. El recurso humano es el elemento fundamental para la ventaja competitiva y por lo tanto éste se constituye en un componente esencial para cualquier tipo de institución.

Esta área es el gran diferenciador que hace que haya competitividad puesto que esta debe demostrarse, medirse y compararse si en las organizaciones ésta puede estar medida ya sea en los servicios o productos ofrecidos a los clientes, la competitividad es el premio que el mercado como juez da a las decisiones y acciones que se lleven a cabo en las organizaciones (Cesar & Martín, 2016)

En los últimos años se encuentra en gran crecimiento de interés de estudio los recursos humanos haciendo hincapié en la gestión de recursos humanos socialmente responsable, esta se ha convertido en una prioridad que abarcan estrategias que han dado resultados evolutivos en las empresas, de esta forma se ha dado paso a la motivación, compromiso y desempeño en los empleadores (Barrena & López, 2017)

La sostenibilidad de una organización está estrechamente relacionada con la forma en la que sus empleados trabajan, y más concretamente como los valores individuales afectan al desarrollo de la tarea, sin embargo, existen vacíos sobre qué valores concretos apoyan e inciden en la sostenibilidad de las organizaciones (Rincón, 2021).

La reciente crisis en el sector financiero y la economía mundial ha aliviado algunas de las tensiones en el lado de la competencia por el talento. Sin embargo, esta situación no cambia el problema general de la escasez de recursos humanos calificados y la forma insostenible en que se trata a las personas en las organizaciones. La crisis podría proporcionar excusas para posponer la solución del problema para el futuro (Ehnert, 2009).

En su mayoría las empresas se han dedicado en una mayor importancia de los gerentes globales y más no en las teorías de gestión y modelos de gestión de recursos humanos donde la imagen de la empresa e influencias por su entorno no parecen ser predominantes (Largo, Zhang, Dallas, & Shan, 2018).

Es por esto que se ha realizado el siguiente artículo, con el fin de establecer e identificar las estrategias de gestión efectiva en los recursos humanos para la presentación y sostenibilidad de las empresas, con la ayuda de métodos científicos e investigativos actualizados, tomando en cuenta las consecuencias que puede acarrear la falta de personal en estas áreas tanto para las empresas grandes como para las empresas medianas y pequeñas. De acuerdo con Baselga (2021) No se puede hoy en día hablar de gestión de recursos humanos sin que vaya unido al de sostenibilidad, entendiendo como una prioridad absoluta el compromiso y la responsabilidad de la empresa, con la creación de valor, la atracción y la retención del talento como pilares fundamentales para el éxito de una organización.

METODOLOGÍA

Para la localización de los documentos bibliográficos se utilizaron varias fuentes documentales. Se realizó una búsqueda bibliográfica en las diferentes fuentes confiables como Emerald publishing, Dialnet plus, Scopus, ScienceDirect y Google académico, los mismos que pudieron dar información relevante al tema, respondiendo el objetivo propuesto. Se analizaron estudios realizados a nivel internacional determinando las estrategias más relevantes que den cumplimiento a la investigación, el diseño es de carácter descriptivo, que permite describir los problemas que existen en las empresas al no establecer estrategias y la importancia de los mismos. Mediante la comparación de información y la actualización se da solución al problema. El método de revisión sistemática aplicada permite adquirir datos específicos acerca de identificar las estrategias de gestión efectiva en los recursos humanos para la presentación y sostenibilidad de las empresas.

RESULTADOS

En las pequeñas empresas, el propietario se suele encargar de la gestión de los recursos humanos. La gestión de los recursos humanos es distinta de la administración del personal. La administración del personal tiene mucho más que ver con los trámites administrativos involucrados en la contratación del personal, el mantenimiento de perfiles de empleados, el registro de las horas trabajadas, la supervisión de la nómina, el procesamiento de reembolsos, y la terminación de los contratos de trabajo. La gestión de los recursos humanos es mucho más que la administración del personal, ya que el trabajo se centra más en la creación de una fuerza de trabajo comprometida y altamente productiva para la empresa (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2016).

Los recursos humanos constituyen como un pilar fundamental para un desarrollo sostenible y favorable dentro de cada empresa, puesto que es de vital importancia para el mejoramiento de las condiciones laborales, socioeconómicas y ambientales, así como fortalecer la comunicación, el liderazgo, el clima laboral, las relaciones interpersonales fortalecimiento en la gestión de las prácticas de recursos humanos, al reforzarse una identidad que logra establecer una armonía entre los intereses individuales y los organizacionales (Javier, 2021).

El direccionamiento está referenciado tanto al conjunto de políticas, como a las medidas que tienen como fundamento el logro de la estructura del recurso humano que trabaja en pro de la consecución de los objetivos y la misión de la organización, gracias a las capacidades que tienen cada uno de sus miembros, pues son ellos los que hacen que ésta pueda ser cada vez más competitiva, dando sostenibilidad a la empresa (Montoya, Alveiro, Boyero, & Martín, 2016)

De acuerdo con investigaciones realizadas se puede establecer que uno de los elementos más importantes que debe tener los recursos humanos son las estrategias dentro de la empresa, como punto de inicio las personas que laboran dentro de la empresa o institución. La planeación estratégica es analizar los posibles cambios y como un medio fundamental para mostrar una actitud de respuesta frente a lo que pueda pasar en el entorno por factores externos o internos, permitiendo un control continuo sobre el direccionamiento de la organización. Además, debe discernir a través de la gerencia estratégica entre cada uno de los factores que influyen en la empresa, permitiendo así elementos para una toma de decisiones estratégicas que faciliten una reacción positiva ante dichos factores y resaltando el papel que juegan las estrategias en el entorno de la globalización (Mendoza & López, 2016).

La organización y estructura de la empresa, deben responder a su "Misión" y "Visión" así como a su planificación estratégica para lograr los objetivos de negocio, la satisfacción de los clientes y la satisfacción y el desarrollo de las personas. La misión del departamento de Recursos Humanos consiste en asegurar, en el marco jurídico y organizativo de la empresa, una política y unas prácticas

de gestión de recursos humanos eficaces, profesionales e innovadoras, que garanticen el número adecuado de personas competentes, posibilitando así, la eficacia de la empresa y el desarrollo y mejora de sus empleados. La visión del departamento de recursos humanos se manifiesta en una gestión de los recursos humanos, que permita a la empresa incorporar, desarrollar objetivos y retribuir a los empleados, sintiéndose éstos, comprometidos y motivados para la mejora de su rendimiento (Reyes, 2019).

Figura 1

Ventajas del plan estratégico de los recursos humanos



Fuente: Adaptado de la investigación realizada por Reyes (2019).

El área de recursos humanos son parte importante de una empresa, ya que de esto dependerá el desarrollo y desenvolvimiento del mismo, para esto es necesario que se tome en cuenta situaciones que se encuentren acorde a la empresa, por lo tanto, Galán (2022) manifiesta que se deben de tener en cuenta cuatro áreas donde los recursos humanos pueden trabajar por un futuro mas sostenible dentro de las estrategias y procesos orientados a personas.

Los recursos humanos deben de encontrarse como un facilitador de un dialogo abierto entre el equipo que lidera la sostenibilidad y los empleados, puesto que los valores y las demandas de la empresa mantendrá una conversación activa y averiguar cuales son los conflictos que en realidad necesitan.

Mediante capacitaciones que se encuentren delimitadas a un buen desarrollo con delimitaciones a futuro de la empresa. Patear un papel de trabajador híbrido es decir que cuenten con tiempos y lugares flexibles. Realizar adaptaciones ecológicas que resulten más atractivas para los clientes y puedan generar crecimiento, siempre que las iniciativas sean auténticas y apunten a un cambio real.

El recurso humano es uno de los activos más valiosos e importantes de una empresa, ya que son las personas quienes hacen posible el funcionamiento y éxito de la organización. Además, el recurso humano también es la carta de presentación ante el mundo, en la calidad y desempeño de los empleados para que puedan fluir hacia sus clientes, proveedores y la sociedad en general.

Diversos estudios han demostrado que la gestión del recurso humano puede ser un factor clave para la sostenibilidad de las empresas. Según un estudio de la consultora Deloitte, las organizaciones que ponen en práctica una gestión efectiva del recurso humano tiene un 50% menos de rotación de personal y un 38% más de productividad que aquellas que no lo hacen. (Deloitte, 2017).

Otra investigación realizada por la Universidad de Harvard reveló que las empresas con una gestión del recurso humano efectivo tienen un 22% más rentabilidad que aquellas que no lo hacen (Harvard Business Review, 2017).

Por otro lado, la gestión del recurso humano también puede contribuir a la sostenibilidad ambiental de la empresa. Según un estudio de la Universidad de California, los empleados que se sienten valorados y comprometidos con su trabajo son más propensos a adoptar prácticas sostenibles en su trabajo, como el ahorro de energía y la reducción de residuos (University of California, 2016).

DISCUSIÓN

Tomando en cuenta la investigación realizada previamente, se debe de tener en cuenta que es de gran importancia que los recursos humanos cuenten con estrategias de sostenibilidad ya que esta permite tener una empresa desarrollada de acuerdo a la evolución de la sociedad, así mismo permite que su imagen sea destacada entre otras empresas.

Hitka et al. (2019) manifiesta que una empresa se ha convertido en la sostenibilidad en un componente central de su estrategia corporativa, entonces es esencial tomar este enfoque en una estrategia correspondiente al trabajo de las personas y la gestión de los recursos humanos.

Si las estrategias son aplicadas en los empleados las sostenibilidades de la empresa podrían crecer pues la motivación permite que estos se muestren más flexibles y llegan a desarrollar habilidades y potenciales que sean adecuados tanto para la persona que lo realiza como para la empresa ya que de esto dependerá la carta de presentación de la misma.

En la investigación realizada por Saeed et al. (2017) manifiesta que si los recursos humanos muestran su confianza a los empleados en términos de habilidades, funcionamiento y comportamiento en las organizaciones a través de innovaciones su ruta de coeficiente aumenta en un 0.56 aumentando la flexibilidad adaptándose a un ambiente donde la sostenibilidad de los recursos humanos aumenta.

Por otro lado, de acuerdo con la investigación Moreno et al. (2022) que denomina el análisis de las empresas del Libro Blanco de la Sostenibilidad en Recursos Humanos en España confirma que el 90% de las empresas incluyen estrategias de sostenibilidad adaptándolas a su modelo de negocios, estas son utilizadas a corto, mediano y largo plazo en los desafíos ambientales, sociales y de gobernanza, para contribuir a la creación de valor económico y social.

REFERENCIAS

Armijos, F., & Bermúdez, A. y. (2019). Gestión de administración de los recursos humanos. Revista Universidad y Sociedad, 11(4), 163-170. doi: <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>

Barrena, J., & López, M. y. (2017). Hacia una configuración de políticas y prácticas de gestión de recursos humanos socialmente responsable: hallazgos a partir de un consenso académico. Revista Internacional de Gestión de Recursos Humanos, 30(17), 2544-2580. doi:<https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1332669>

Berrospi, F. y. (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, 36(2), 312-318. doi:<https://doi.org/10.17843/rpmesp.2019.362.4493>

Ehnert, I. (2009). Introducción de la sostenibilidad en la gestión de recursos humanos. En: Sustainable Human Resource Management. Contribuciones a la ciencia de la gestión. Physica-Verlag HD. doi:https://doi.org/10.1007/978-3-7908-2188-8_1

Galán, A. (29 de noviembre de 2022). ¿Qué rol deberían jugar los recursos humanos en la sostenibilidad? Obtenido de Sage: <https://www.sage.com/es-es/blog/rol-recursos-humanos-en-la-sostenibilidad/#suben>

Hitka, M., Kucharcikova, A., Starchon, P., Balázová, & Lukac, M. y. (2019). Knowledge and Human Capital as Sustainable Competitive Advantage in Human Resource Management. Sustainability, 11(18), 1-18. doi:<https://doi.org/10.3390/su11184985>

Largo, Z., Zhang, Y., Dallas, M., & Shan, X. t. (2018). Cómo las prácticas de recursos humanos de empoderamiento percibido influyen en el comportamiento laboral en las empresas sociales: un modelo de mediación moderado. Revista Internacional de Gestión de Recursos Humanos, 29(20), 2951-2999. doi:<https://doi.org/10.1080/09585192.2018.1479874>

Mendoza, D., & López, D. y. (2016). Planificación estratégica de recursos humanos: efectiva forma de identificar necesidades de personal. Económicas CUC, 37(1), 61-79. doi:<http://dx.doi.org/10.17981/econcuc.15.5.2016.03>

Montoya, C. y. (2016). El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y competitividad organizacional. Revista Científica "Visión Futuro", 20(2), 1-20. doi:ISSN 1668 – 8708

Montoya, C. y. (2016). El Recurso Humano como elemento Fundamental para la gestión de calidad y la Competitividad Organizacional. Visión de futuro, 20(2). doi:http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1668-87082016000200001&lng=es&nrm=iso&tlng=en

Moreno, M. y. (abril de 2022). Libro Blanco de la Sostenibilidad en Recursos Humanos en España. Obtenido de Informe del Strategic Research Center: ISBN: 978-84-19081-14-8

Organización Internacional del trabajo (OIT). (2016). Recurso Humano y la Productividad. (C. C. -C. IGO, Ed.) IMESUN. Inicie y mejore su negocio. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/instructionalmaterial/wcms_553925.pdf

Reyes, J. (2021). Cultura organizacional para la sostenibilidad empresarial. Cooperativismo y desarrollo, 9(3), 808-830. doi:<https://coodes.upr.edu.cu/index.php/coodes/article/view/450>

Reyes, L. (octubre de 2019). El sistema integrado de gestión en función de la gestión de los recursos humanos y la planeación estratégica de desarrollo local. Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana. Obtenido de <https://www.eumed.net/rev/oel/2019/10/gestion-recursos-humanos.html>

Rincón, F. y. (2021). Valores de la Economía Social: Gestión de recursos humanos y sostenibilidad. Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa(102), 33-59. doi:1.S.S.N:0213-8093

Saeed, E., Hamid, R., & Niloofar, K. y. (2017). SUSTAINABLE AND FLEXIBLE HUMAN RESOURCE MANAGEMENT FOR INNOVATIVE ORGANIZATIONS. AD-minister(30), 195-215. doi:10.17230/ad-minister.30.10

Todo el contenido de **LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades**, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia [Creative Commons](#) .