



Octubre 2019 - ISSN: 1696-8352

EL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN EN FUNCIÓN DE LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS Y LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DE DESARROLLO LOCAL

AUTORA: Lic. Lisbeth Reyes Fernández.

Centro universitario municipal.
Jesús Menéndez .Las Tunas .Cuba.
Correo electrónico: eveliafr@ult.edu.cu

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Lisbeth Reyes Fernández (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 (octubre 2019). En línea:

<https://www.eumed.net/rev/oel/2019/10/gestion-recursos-humanos.html>

RESUMEN

El presente trabajo "El sistema integrado de gestión en función de la gestión de los recursos humanos y la planeación estratégica de desarrollo local" está dirigido a entender la relación existente entre estos procesos, así como la argumentación académica y científica de los mismos y su rol dentro de las organizaciones. Parte del entendimiento de la coexistencia de determinadas limitación en las que se destacan la insuficiente preparación de directivos, y personal técnico en recursos humanos, para atender la preparación de los recursos humanos disponibles, así como la deficiente aplicación de los principios de planeación estratégica y del sistema integrado de gestión en función del desarrollo local y el pobre conocimientos sobre planeación estratégica y del sistema integrado de gestión en la gestión de los recursos humanos. Muestra elemento que nos permite la triangulación de consecuciones en la organización a partir de su correcta formulación y aplicación. Argumenta las funciones instrumentales de la planeación estratégica y valora la importancia de los Sistemas Integrado de Gestión, como dinamizador de los focaliza a los recursos humanos como claves dentro del proceso de la planeación estratégica para el desarrollo local y para el éxito organizacional. Concibe a la planeación estratégica como flexible, adaptable y participativa, que tome en consideración a cada uno de los actores de la organización y su entorno, así como la gestión por procesos.

Palabras clave: Recursos Humanos / Planeación Estratégica / Sistema Integrado de Gestión.

SUMMARY

The present work "The integrated management system based on the management of human resources and strategic planning of local development" is aimed at understanding the relationship between these processes, as well as the academic and scientific argumentation of them and their role within organizations. Part of the understanding of the coexistence of certain limitations that highlight the insufficient preparation of managers, and technical staff in human resources, to address the preparation of human resources available, as well as the poor implementation of the principles of strategic planning and integrated management system based on local development and poor knowledge of strategic planning and the integrated management system in human resources management. It shows an element that allows us to triangulate achievements in the organization based on its correct formulation and application. It argues the instrumental functions of strategic planning and values the importance of Integrated

Management Systems, as a catalyst for the focus on human resources as keys in the process of strategic planning for local development and organizational success. Conceives strategic planning as flexible, adaptable and participatory, that takes into consideration each of the actors of the organization and its environment, as well as process management.

Keywords: Human Resources / Strategic Planning / Integrated Management System.

1- INTRODUCCIÓN

El siglo XXI ha traído aparejado un desarrollo vertiginoso de la ciencia y la tecnología, aplicada a disímiles campos de la vida económica, política, cultural, y social a escala mundial, lo que a su vez demanda la necesidad de una fuerza laborar altamente calificada, que nos permita un uso cada vez más efectivo de estos recursos, en función del desarrollo de las sociedades en su conjunto.

A pesar de que nuestro país, desde los inicios del triunfo de la Revolución, concibió entre sus prioridades la creación de hombres y mujeres de ciencias, en este difícil contexto, realizan importantes esfuerzos, de manera de poder contar con recursos humanos altamente calificados acorde con las exigencias actuales, en un mundo altamente globalizado y donde el conocimiento y las tecnología, sigue siendo una quimera para muchos países del tercer mundo.

La globalización de la economía asociada a modelos de desarrollo basados en las leyes del capital que justifican el deterioro de los ecosistemas y la pérdida de la biodiversidad, así como la injusta distribución de las riquezas y por consiguiente el aumento de la pobreza están intrínsecamente vinculados a procesos de homogeneización cultural, orientados a exportar los patrones insostenibles de consumo que caracterizan a las sociedades económicamente desarrolladas y que son elementos consustantivos de la problemática social.

En medio de esta catastrófica realidad es hoy más necesario que nunca impulsar el desarrollo de los recursos humanos con que contamos, de manera que propicie la preservación de las riquezas naturales, culturales y sociales como sistema vital y patrimonio cultural del hombre.

Sobre el tema el líder cubano Fidel Castro ha expresado (Castro Ruz, Fidel, 1998, p. 18) “¿ Por qué debido exclusivamente a razones comerciales, ganancias e intereses de élites super privilegiadas y poderosas, bajo el imperio de leyes económicas caóticas e instituciones que no son eternas, ni lo fueron, ni lo serán nunca, como las famosas leyes del mercado convertido en objeto de idolatría, en palabra sacrosanta que a todas horas se menciona, todos los días, el hombre de hoy tiene que soportar hambre, desempleo, muerte prematura, enfermedades curables, ignorancia, incultura y todo tipo de calamidades humanas y sociales, si pudieran crearse perfectamente todas las riquezas necesarias para satisfacer las necesidades humanas razonables que sean compatibles con la preservación de la naturaleza y la vida en nuestro planeta ?

En la interpretación a esta interrogante, expuesta por Fidel, se demuestra lo objetivamente insostenible del orden económico impuesto a la humanidad, en cuanto a lo social, construido y perfeccionado sobre bases imperialistas y monopolistas e impulsado por el avance tecnológico y el acelerado desarrollo científico y tecnológico, lo que evidencia la necesaria urgencia de actualizar las formas tradicionales de concebir y preparar a los recursos humanos en cada uno de los territorios del país.

Según Cuesta, A. (2009) en su Tecnología de Gestión de Recursos Humanos. Tercera edición ed. La Habana: Es por lo anterior, que ha sido necesario, crear métodos que den la posibilidad de definir metas y desarrollar competencias (conocimientos, habilidades y actitudes) que faciliten un desempeño exitoso, que contribuyan a una mayor productividad para el desarrollo local.

Es justo destacar que los recursos humanos y su papel individual en los diferentes procesos dentro de la organización, conjuntamente con la inversión tecnológica y financiera son determinantes para el éxito de las empresas y en las transformaciones requeridas en nuestras comunidades.

Para alcanzar una efectiva Gestión de los Recursos Humanos, se hace necesario partir de una correcta planeación estratégica, la cual se develar como un proceso sistémico y en consecuencia participativo que orienta, las acciones encaminadas al ordenamiento, gestión de

recursos y ejecución en el tiempo de actividades, proyectos y programas, que le permitan al municipio cumplir con su misión al mediano y largo plazo, dentro del marco de las políticas y principios territoriales y locales.

La Norma de Calidad ISO 9001 señala: “los resultados deseados se alcanzan más eficientemente cuando los recursos y las actividades relacionadas se gestionan como un proceso”.

Atendiendo a esto hay autores que plantean que la eficiencia de una organización es directamente proporcional a la eficiencia de sus procesos, para dar paso a lo que se ha dado en llamar Sistema Integrado de Gestión.

1-2 MATERIALES Y MÉTODOS

La literatura consultada permitió identificar varios autores de diversas latitudes, quienes abordan la importancia de favorecer la gestión de los recursos humanos en función de la planeación estratégica de desarrollo local, atendiendo al Sistema Integrado de Gestión (SIG), entre los que destacan Cuesta, A. (2009), Fresner y Engelhardt, 2004, Llanes, 2014, entre otros.

No obstante, a pesar de estar demostrada la importancia de favorecer la gestión de los recursos humanos en función de la planeación estratégica de desarrollo local, atendiendo al Sistema Integrado de Gestión (SIG), son limitadas las investigaciones dirigidas a la gestión de los mismos, con visión integral y para el desarrollo sostenible de la localidad.

En la gestión de los recursos humanos en función de la planeación estratégica de desarrollo local, atendiendo al Sistema Integrado de Gestión (SIG), coexisten limitaciones determinadas por los siguientes elementos:

1. Insuficiente preparación de los directivos, personal técnico en recursos humanos, para atender la preparación de los recursos humanos disponibles.
2. Deficiente aplicación de los principios de planeación estratégica y del sistema integrado de gestión en función del desarrollo local.
3. Pobre conocimientos sobre planeación estratégica y del sistema integrado de gestión en la gestión de los recursos humanos.

La factibilidad del Sistema Integrado de Gestión (SIG) en el trabajo de gestión de los recursos humanos en función de la planeación estratégica de desarrollo local, permite a demás la combinación de sistemas de gestión basado en análisis de los procesos clave y definición de elementos comunes, destacándose:

1. La comprensión de las actividades productivas.
2. Planificación sistemática, implementación, control, auditoría y mejora, abarcando las áreas más importantes del proceso, como la gestión de calidad, la seguridad y salud de los trabajadores,
3. Y finalmente, el medio ambiente.

1.3 Gestión de los Recursos Humanos

La Gestión de los Recursos Humanos ha sido abordada desde diferentes aristas por varios autores.

La autora asume lo definido por Martínez, 2009 al considerar al igual que otros investigadores, que la gestión de recursos humanos reúne un conjunto de actividades, decisiones a nivel directivo, con el objetivo de lograr un mejoramiento en las organizaciones e incluye las interacciones con el entorno que inciden directamente en el personal, partiendo a demás de que se enfoca a la esencia de la investigación que se desarrolla.

Martínez ,2009 plantea que:

“La GRH consiste en la planeación, organización, desarrollo y coordinación, así como también el control de técnicas, capaces de promover el desempeño eficiente del personal, a la vez que la organización representa el medio que permite a las personas que colaboran en ella, alcanzar los objetivos individuales relacionados directa o indirectamente con el trabajo” .

Es este un concepto más abarcador y avanzado, se observa el carácter estratégico, se le da un enfoque mucho más organizado al proceso de formación de personal, se consolida el carácter proactivo, ya que actúa como previsora de deficiencias que puedan surgir, se tiene en cuenta al hombre como una inversión y no como un gasto.

Otros como Escat (2002), la define: es un conjunto de actividades que ponen en funcionamiento, desarrollan y movilizan a las personas que una organización necesita para realizar sus objetivos.

Para Cuesta (2009), son todas las decisiones y acciones directivas que afectan la relación entre los empleados y la organización.

Todos coinciden en la relación de los empleadores y los empleados vista como una organización funcional y armónica resultante de estrategias bien concebidas y de los procesos que se integran a la misma.

Planeación estratégica

Al afrontar la planeación estratégica de desarrollo local y los Sistemas de Gestión Integrado es necesario tomar como referencia los Lineamientos de la Política Económica y Social del Gobierno y pueblo cubano, aprobados en abril de 2011, el cual plantea la transformación del rol de la planificación, promoviendo su carácter rector, con pautas metodológicas para la gestión territorial, la planificación municipal, provincial e interterritorial articulada a las prioridades nacionales, así como el diseño del proceso de descentralización para la transferencia de competencias, funciones y atribuciones desde los niveles centrales hasta los niveles municipales y provinciales de gestión del desarrollo.

A demás del incremento del peso relativo del sector no estatal en la economía que, en combinación con el proceso de reordenamiento laboral del sector estatal, determinará un cambio en la estructura del empleo y la actualización de algunas instituciones del Estado, redefiniendo funciones, y empoderando en mayor medida a los niveles territoriales; así como produciendo los vínculos con las nuevas formas de gestión.

Para entender la relevancia del planeación estratégica quisimos detenernos en los expuesto por KOONTZ, Harold y WEIHRICH, Heinz (México, 1994), para ellos la planeación estratégica es una herramienta que permite a las organizaciones prepararse para enfrentar las situaciones que se presentan en el futuro, ayudando con ello a orientar sus esfuerzos hacia metas realistas de desempeño, por lo cual es necesario conocer y aplicar los elementos que intervienen en el proceso de planeación.

Argumenta así que la planeación estratégica es el proceso gerencial de desarrollar y mantener una dirección estratégica que pueda alinear las metas y recursos de la organización con sus oportunidades cambiantes de mercadeo.

Considera a demás que la planeación estratégica es engañosamente sencilla: analiza la situación actual y la que se espera para el futuro, determina la dirección de la empresa y desarrolla medios para lograr la misión. En realidad, este es un proceso muy complejo que requiere de un enfoque sistemático para identificar y analizar factores externos a la organización y confrontarlos con las capacidades de la empresa”.

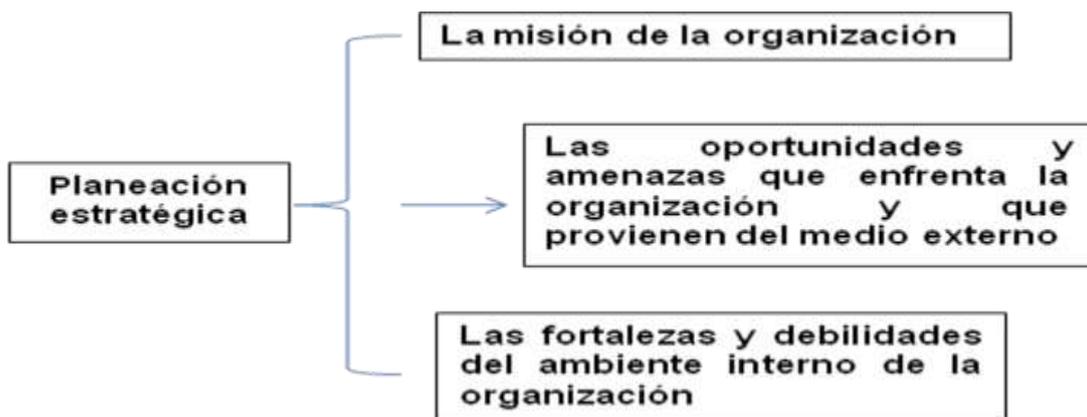
La planeación estratégica muestra varias características esenciales que permiten el cumplimiento exitoso de los objetivos y metas de una organización, orientado a su ulterior desarrollo, tanto a nivel micro como macro social y que con alcance participativo de todos los miembros de la organización e instituciones actuantes, destacándose las siguientes:

- Propicia el desarrollo de la empresa al establecer métodos de utilización racional de los recursos.
- Reduce los niveles de incertidumbre que se pueden presentar en el futuro, más no los elimina.
- Prepara a la empresa para hacer frente a las contingencias que se presenten, con las mayores garantías de éxito.
- Mantiene una mentalidad futurista teniendo más visión del porvenir y un afán de lograr y mejorar las cosas.

- Condiciona a la empresa al ambiente que lo rodea.
- Establece un sistema racional para la toma de decisiones, evitando las corazonadas o empirismo.
- Reduce al mínimo los riesgos y aprovecha al máximo las oportunidades.
- Las decisiones se basan en hechos y no en emociones
- Promueve la eficiencia al eliminar la improvisación.
- Proporciona los elementos para llevar a cabo el control.
- Al establecer un esquema o modelo de trabajo (plan), suministra las bases a través de las cuales operará la empresa.
- Disminuye al mínimo los problemas potenciales y proporciona al administrador magníficos rendimientos de su tiempo y esfuerzo.
- Permite al ejecutivo evaluar alternativas antes de tomar una decisión.

Para la autora, la participación y compromiso de todos los miembros de la organización, con el propio éxito de la organización es fundamental para afianzar los resultados que se esperan al establecer la planeación estratégica. Esta por si sola se convertiría en puros tramites de documentación administrativa y perdería toda su particularidad de auxiliar al desarrollo integral de la organización.

La planeación estratégica tiene tres funciones instrumentales dirigidas a determinar (fig1).



La misión de la organización responde a la siguiente interrogante: ¿Cuál es el sentido de la existencia del servicio o institución?

Por su parte las oportunidades y amenazas que enfrenta la organización y que provienen del medio externo se determinan a partir de las preguntas: ¿Cuáles serán las demandas que nos planteará el entorno? ¿Qué tipo de dificultades y obstáculos pueden entorpecer nuestra capacidad de respuesta?

Así mismo las fortalezas y debilidades del ambiente interno de la organización están dirigidas a determinar: ¿Qué es lo que somos capaces de hacer? ¿Qué elementos de nuestra estructura interna podrían mostrarse inadecuados a la hora de una mayor exigencia productiva?

En el éxito de la planeación estratégica se hace necesario tomar en cuenta los siguientes aspectos:

- No tiene valor si las estrategias no se traducen en ejecuciones.
- Requiere del compromiso y liderazgo total de la alta dirección.
- Debe ser un proceso participativo que involucra y compromete a todas las áreas de la institución.
- Ser concordante con los principios y valores institucionales.

- Responder a un completo y objetivo diagnóstico del estado y evolución de la Institución y su entorno. Diagnóstico que se deriva de un proceso permanente de autoevaluación.
- Las estrategias deben convertirse en planes de acción concretos, con definición de responsables, metas claramente establecidas, viables, alcanzables en el tiempo y evaluables.
- Debe permitir los ajustes oportunos derivados de su seguimiento y evaluación.

Los Sistemas Integrados de Gestión (SIG)

Hay que entender los Sistema Integrado de Gestión (SIG), partiendo de la importancia del SGI, como dinamizador de los procesos productivos y de servicios, tanto a escala micro como macro social, entendiendo que se constituye en importante herramienta para el establecimiento del protocolo a seguir en la actividad productiva y de servicios diarios. Su implantación permitirá optimizar los recursos disponibles, mejorar la organización, una reducción de costos, así como mejorar el rendimiento de la empresa.

Según Fresner y Engelhardt, 2004, el Sistema Integrado de Gestión es la combinación de sistemas de gestión basado en análisis de los procesos clave y definición de elementos comunes: comprensión de las actividades productivas, planificación sistemática, implementación, control, auditoría y mejora.

Por otra parte, Llanes, 2014, plantea que esta gestión se conceptualiza como el proceso de integrar las etapas de planificación, realización, control y mejora de los procesos integrados del sistema organizacional, a su adaptación constante al entorno organizacional, a través del cumplimiento de los requisitos demandados, a largo plazo y de modo equilibrado, con vistas a incrementar el nivel de integración del sistema.

Es importante explicar que el éxito de la aplicación del SIG a la Gestión de los recursos humanos en función de la planeación estratégica de desarrollo local en el municipio Jesús Menéndez, se puede convertir en un proceso modelo de referencia local, con implicaciones significativas en los niveles de calidad de vida y satisfacción de necesidades individuales y colectiva de sus pobladores.

1.3 RESULTADOS Y DISCUSIÓN:

Expresamos la gestión de los recursos humanos en función para la planeación estratégica de desarrollo local, atendiendo a los Sistema Integrado de Gestión (SIG) en el municipio Jesús Menéndez (fig. 2).

Fig. 2.



El análisis nos permite entender a los recursos humanos como claves dentro del proceso de la planeación estratégica para el desarrollo local y la incidencia de los Sistemas Integrado de Gestión, tanto para una buena gestión de los recursos humanos, como para el éxito organizacional y la planeación estratégica en función del desarrollo local del municipio Jesús Menéndez, las Tunas.

CONCLUSIONES

La correcta gestión de los recursos humanos es clave para el desempeño eficiente de las organizaciones.

Se hace necesario en el tratamiento de una planeación estratégica para el desarrollo local que sea flexible, adaptable y participativa, que tome en consideración a cada uno de los actores de la organización y su entorno, así como la gestión por procesos.

Los Sistemas Integrados de Gestión (SIG) brindan las herramientas necesarias, tanto para la gestión de los recursos humanos en función del éxito organizacional, como en el proceso de desarrollo local y su sostenibilidad a nivel y micro social.

BIBLIOGRAFÍA

1. Ayalas, S. (2004). Proceso de Evaluación del Recurso Humano [en línea]. Disponible en: <http://www.elprisma.com/apuntes/administracion-de-empresas/evaluaciondeldesempenopersonal/evaluaciondeldesempenopersonal.html> [Consulta: 21 septiembre 2014].
2. Benavides, Benavides y Pizarro, Sabrina (2010) .Diseño de un Sistema de Gestión Integrado, para una empresa que produce y comercializa fundas y zunchos para banano ubicada en el cantón Pascuales: www.eumed.net/ce/2009b/rtvz2.htm.
3. CASTRO RUZ, F. Discurso pronunciado en la Cumbre de la Tierra sobre Medio Ambiente y Desarrollo de Río de Janeiro. Granma (La Habana) 14 de junio 1992.
4. -----: Cumbre del milenio: ONU. Granma (La Habana) 6 de septiembre del 2000.
5. Capó, J. R. (2011). Gestión de Capital Humano. Mayabueque: UNAH.
6. Chiavenato, I. (1986). Introducción a la Teoría General de la Administración. México: Mc. Graw Hill.
7. Cuesta, A. (2009). Tecnología de Gestión de Recursos Humanos. Tercera edición ed. La Habana: Editorial Félix Varela. ISBN 9-789590-713415.
8. Davis, K. y Newstrom, J. (1997). Comportamiento Humano en el Trabajo. México: McGraw-Hill.
9. Escat, M. (2002). Tendencias de la Gestión de los Recursos Humanos en el mundo [en línea]. (-). Disponible en: www.gestiopolis.com/canales/derrhh/articulos/37/grrhhest.htm [Consulta: 21 septiembre 2014].
10. González, Z. (2010). Sistema de Indicadores para evaluar la gestión de los Recursos Humanos en las sedes universitarias municipales de la provincia La Habana. Tesis de Maestría. La Habana, Cuba, UNAH.
11. Guerrero, R. (2006). Propuesta de un modelo de gestión de recursos humanos para la facultad de Mecanización Agropecuaria de la Universidad Agraria de La Habana. Tesis de Maestría. La Habana, UNAH.p.17.
12. KOONTZ, Harold y WEIHRICH, Heinz. Administración: Una perspectiva global. Mc Graw Hill. México D.F. 1994.
13. Lau, C. y Díaz, M. (2009). El sistema de gestión de los recursos humanos en las universidades [en línea]. (-). Disponible en: <http://www.gestiopolis.com> [Consulta: 21 septiembre 2014].
14. Martínez, R. (2009). Diagnóstico para la Implantación del modelo de Gestión Integrada de Capital Humano en el Centro de Inmunología Molecular. Trabajo de Diploma. La Habana, ISPJEA.p.54
15. Martínez, S. y Larissa, G. (2003). Administración de Recursos Humanos [en línea]. (-). Disponible en:

<http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh1/admonrrhhlari.htm>
[Consulta: 16 febrero 2014].

16. Morales, A. (2009). Capital Humano hacia un sistema de gestión en la empresa cubana. La Habana: Editora Política. p. 63.
17. Morales, E. (2004). Gestión de recursos humanos, evolución, conceptos y diferentes perspectivas vistas en la realidad cubana. La Habana: ISPJAE.
18. Oficina Nacional de Normalización. (2007). Sistema de Gestión Integrada de Capital Humano-Vocabulario. LA Habana, Cuba
19. SALLENAVE, Jean-Paul. Gerencia y planeación estratégica, Bogotá: Grupo Editorial Norma, 1999.