

19

Fecha de presentación: febrero, 2019

Fecha de aceptación: mayo, 2019

Fecha de publicación: julio, 2019

GESTIÓN

DE ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS **MANAGEMENT OF HUMAN RESOURCES MANAGEMENT**

Franklin Brian Armijos Mayon¹

E-mail: farmijos2@utmachala.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0044-7406>

Aaron Isaac Bermúdez Burgos¹

E-mail: abermudez_est@utmachala.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1217-8220>

Norman Vinicio Mora Sánchez¹

E-mail: nmora@utmachala.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2814-2751>

¹Universidad Técnica de Machala. Ecuador.

Cita sugerida (APA, sexta edición)

Armijos Mayon, F. B., Bermúdez Burgos, A. I., & Mora Sánchez, N. V. (2019). Gestión de administración de los recursos humanos. *Universidad y Sociedad*, 11(4), 163-170. Recuperado de <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>

RESUMEN

Este estudio descriptivo de tipo revisión bibliográfica tiene por objetivo analizar la gestión de los recursos humanos en las organizaciones empresariales, en los momentos actuales; fue sistematizado a través de los métodos de investigación científica, histórico-lógico, análisis de contenido y analítico-sintético. Se determinó que los recursos humanos son el principal activo de una empresa; la gestión de los recursos humanos ya no es sólo la selección y contratación de empleados, además tiene que ver con las políticas empresariales. El Departamento de Recursos Humanos es uno de los pilares de las organizaciones para definirse y consolidarse en el mercado; su radio de acción contempla el reclutamiento, selección, compensación, beneficios sociales, higiene y seguridad en el trabajo, desarrollo organizacional, entrenamiento y desarrollo del personal, relaciones laborales, base de datos y sistemas de información, y auditoría. La gestión del Talento Humano está estrechamente relacionada con la gestión de los recursos humanos; dado que estructura indicadores normativos que permiten fortalecer los procesos de selección, desempeño, evaluación y capacitación del personal.

Palabras clave: Recursos humanos, gestión, administración, talento humano.

ABSTRACT

This descriptive study of bibliographic review type aims to analyze the management of human resources in business organizations, in the current times; was systematized through the methods of scientific research, historical-logical, content analysis and analytical-synthetic. It was determined that human resources are the main asset of a company; The management of human resources is no longer just the selection and hiring of employees, it also has to do with business policies. The Human Resources Department is one of the pillars of the organizations to define and consolidate in the market; its radius of action includes recruitment, selection, compensation, social benefits, hygiene and safety at work, organizational development, training and development of personnel, labor relations, database and information systems, and auditing. The management of Human Talent is closely related to the management of human resources; since it structures normative indicators that allow to strengthen the selection, performance, evaluation and personnel training processes.

Keywords: Human resources, management, administration, human talent.

INTRODUCCIÓN

La gestión de los recursos humanos es primordial para las organizaciones empresariales; en las últimas décadas se ha convertido en uno de los factores fundamentales de las políticas empresariales, su impacto tiene alcance no sólo al interior de la organización, es un fenómeno que trasciende al ámbito social.

El personal de una empresa, ya no es solo percibido como recurso o capital humano; además, es visto como talento humano susceptible de ser potenciado en beneficio de la gestión empresarial competitiva. Toda organización que busca posicionarse y mantenerse sólidamente en el mercado requiere satisfacer las exigencias del cliente, de manera que lo distinga de sus competidores por la calidad y eficiencia de los productos y servicios que oferta, para lo que precisa del talento humano.

Al respecto Montoya & Boyero (2016), expresan: *“Hoy el desafío al que se deben enfrentar los dirigentes de las organizaciones está fundamentado, entre otros aspectos, en la dirección de su recurso humano hacia una labor orientada a alcanzar la eficacia y la eficiencia, con el fin de lograr altos estándares de rendimiento fundamentado en valor agregado y en una notoria ventaja competitiva. Es importante tener presente que cuando la organización hace las cosas bien, se tienen grandes ganancias a diferencia de las que no lo hacen”*. (p.2)

Los empresarios han comprendido que la gestión de los recursos humanos juega un rol fundamental en la consecución de este propósito, es por ello, que cada día más se interesan por conocer qué motiva a sus empleados, qué aspiraciones tienen en la vida laboral, cuáles son sus potencialidades laborales y qué requerimientos de capacitación y competencia tienen que cubrir (Hernando & Van, 2007).

DESARROLLO

Desde los albores de la Revolución Industrial hasta nuestros días la gestión de los Recursos Humanos ha sufrido una importante transformación. A finales del siglo XIX la revolución industrial irrumpe en Estados Unidos de Norteamérica, las grandes compañías absorben las pequeñas empresas; estas compañías crecieron en poco tiempo, generando la necesidad de crear departamentos que se ocuparan de la contratación de los obreros que necesitaban para operar las máquinas.

Los empleados de estos departamentos no requerían de conocimientos profesionales para ejercer sus funciones, las que se limitaban a la contratación de los trabajadores y de hacer los inventarios. En este entonces los sistemas

de valores de los empleadores se enfocaban en las novedosas maneras de producción ingenieril, lo importante eran las máquinas y los resultados productivos; los empleados ocupaban un segundo plano, eran tratados como una herramienta de producción más.

El desarrollo tecnológico alcanzado en el pasado siglo XX impactó el área empresarial; así podemos distinguir tres etapas:

Era de la industrialización clásica (1900–1950).

Este periodo continúa e intensifica la industrialización iniciada con la Revolución Industrial; los empleados eran considerados recursos de producción, un aprendiz de las máquinas. La administración del personal se denominaba relación industrial.

Por otro lado, en los primeros años de esa centuria surge la llamada Escuela de Administración, propiciando nuevas teorías a la luz de las investigaciones direccionadas a la organización empresarial con el propósito de lograr la máxima eficiencia productiva y de servicios.

Era de la industrialización neoclásica (1950–1990).

Como consecuencias de la recién terminada Segunda Guerra Mundial, las relaciones empresariales adquieren otra dimensión; en esta etapa la antigua concepción de las relaciones industriales, donde el empleado era visto como elemento material de producción, es remplazada por la Administración de Recursos Humanos, en la cual se visualiza al empleado como un recurso vivo.

Esta nueva mirada está relacionada con el avance tecnológico experimentado en esos años que impacto notablemente en la dinámica de la vida de las organizaciones y de sus miembros.

Era de la información o el conocimiento (1990 hasta nuestros días).

Durante estos años, de manera rápida se han producido cambios de enfoques y modelos que han transitado desde la Administración de Personal hacia la Gestión y Desarrollo de los Recursos Humanos, llegando a la Gestión del Capital Humano y la Gestión del Conocimiento o Gestión del Talento Humano.

La tecnología de la información y las comunicaciones (TIC) caracteriza la actual sociedad globalizada, que también alcanza al ámbito económico mundial, donde el conocimiento es tan importante como el capital financiero, no basta con tener poder económico, también es necesario el conocimiento sobre dónde, cómo y en qué momento invertirlo de manera rentable (Espinoza, 2019).

En la actualidad existe la tendencia a evaluar la gestión de los recursos humanos teniendo en cuenta la eficiencia dada por el uso de los recursos y el control de los gastos, la efectividad del empleo de los recursos en el cumplimiento de las metas y objetivos, y la eficacia medida por el impacto en la empresa y los empleados (rentabilidad de la inversión); así como también, por el impacto social (Escobar, 2013).

Este nuevo enfoque deja a un lado la administración de personas, es un concepto mucho más amplio, de lo que se trata es de la administración con personas encargadas de crear las riquezas y brindar servicios de calidad.

Como podemos observar la gestión de los recursos humanos ha transitado por diferentes etapas; desde ser exclusivamente dedicada a la contratación de obreros e inventarios, donde el empleado ocupaba un nivel inferior al de las máquinas hasta llegar a la administración de seres inteligentes dotados de conocimientos, habilidades y capacidades que facilitan la explotación de los demás recursos en beneficio de la organización y la sociedad.

Actualmente los recursos humanos son vistos como los activos más importantes ypreciados con que cuentan las organizaciones, ocupan un lugar cimero, están por encima de los otros recursos financieros, materiales, tecnológicos, etc. Son los factores clave para garantizar los objetivos y metas trazadas para así logara el éxito empresarial.

Resulta interesante, entonces, referirnos conceptualmente a la administración de los recursos humanos desde una perspectiva contemporánea.

Aproximación teórica a la gestión de recursos humanos

Recursos humanos

Diversos autores han abordado el tema de los recursos humanos, desde diferentes perspectivas, entre ellos Escobar (2013); Cuesta, (2017); Espinoza (2018); y Peñalver (2018), los que de una manera u otra coinciden en conceptualizarlos como conjunto de conocimientos, experiencias, motivaciones, habilidades, capacidades, competencias y técnicas que poseen y pueden aportar las personas a una organización, deviniendo en factor de ventaja competitiva más importante en la contemporaneidad; siendo el principal elemento de toda organización, que garantiza el funcionamiento de las diversas áreas de la empresa.

Podemos entonces, concebir los recursos humanos como el factor clave más importante de las organizaciones para obtener el éxito, éstos deben ser visto no como costos,

sino como una inversión; por lo que, su administración constituye una prioridad para toda empresa.

Gestión administrativa de los recursos humanos

Escobar (2013), considera que *“la Administración de Recursos Humanos es una función eminentemente directiva, macro-organizacional, dinámica y en constante transformación. Se encuentra vinculada al desarrollo y a la flexibilización de los sistemas de trabajo y al cambio, sus ciclos de actividad son a largo plazo y su orientación son de carácter estratégico”*. (p. 9)

Administrar es planificación, organización, coordinación, desarrollo y control del desempeño eficiente del personal de una empresa; para lo cual, se emplean técnicas que permiten la interrelación y colaboración de los empleados con el propósito de alcanzar los objetivos individuales relacionados directa o indirectamente con el trabajo.

Partiendo de este conocimiento podemos aproximarnos a lo que se entiende por gestión de administración de los recursos humanos. Gestión, es la acción y efecto de gestionar: en el contexto empresarial, gestionar puede ser entendida como la realización de acciones encaminadas a la obtención de un beneficio para la organización; es el conjunto de actividades ejecutadas por sus miembros para alcanzar los objetivos tanto personales, empresariales como sociales. La adecuada gestión en la administración de los recursos humanos es determinante para lograr un armonioso clima laboral, de ella depende la actitud ante el trabajo y la permanencia de los empleados.

Ahora bien, la gestión de la administración de los recursos humanos, no puede ser sólo vista como las relaciones al interior de la empresa; ésta viene acompañada por importantes valores en la relación e integración de todos los miembros que la componen: clientes, proveedores y empleados, todo los que juegan un rol protagónico en el éxito empresarial (Benavides, Beltrán, Vergara & Pérez, 2014).

Estas adecuadas relaciones entre clientes, proveedores y empleados parte de una buena selección del personal con altos niveles de calidad y productividad como factores humanos de interés para la organización (González, 2015). Valores que se ponen de manifiesto en el desempeño del recurso humano y se traduce en:

- *“El ejercicio, entendido éste como el resultado de la suma de la pericia de los empleados de la unidad de información, más la motivación que tiene el personal de la compañía.*
- *La pericia se constituye en el resultado de sumar la capacitación con la experiencia*

- *La motivación es la sumatoria de la actitud del personal y las condiciones del medio ambiente*. (Montoya & Boyero, 2016, p. 10)

Según González (2015), lo anterior es la base y punto de partida para poder hacer un adecuado reclutamiento, selección, capacitación, seguimiento y asistencia tanto psicológica como social.

Para la gestión de los recursos humanos las organizaciones cuentan en su estructura con un departamento de Recursos Humanos (DRH), que es uno de los pilares en el que la empresa se apoya para poder definirse y consolidarse dentro del rubro donde posiciona sus productos o servicios; razón por la cual, este departamento debe estar integrado por profesionales competentes, expertos en la administración y ser capaces de llevar a cabo tareas como:

- Empleo de procedimientos adecuados para la atracción de talento humano, que aporte mediante sus habilidades productos y servicios de calidad que den cabida a mayor apertura de la empresa. Para ello se utiliza un conjunto de operaciones que tienden a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización.
- Correcto manejo de la información confidencial de cada colaborador, donde se resguarde de manera eficiente información que identifique tanto a la empresa como a sus miembros.
- Buena administración de los sistemas de nómina, donde el personal tenga fácil acceso a prestaciones, recibos de nómina, premios, anualidades, vacaciones acordadas al tiempo que llevan dentro de la empresa.
- Manejo de conflictos, permitirá que cada colaborador tenga la seguridad de que sus inquietudes o conflictos tendrán una respuesta donde se obtengan soluciones equitativas.
- Manejo de una comunicación interna, capaz que divulgar políticas, filosofía y toda la identidad institucional sin dejar de lado toda aquella información que beneficie a cada colaborador.
- Capacitación y desarrollo laboral para mejorar las competencias de cada colaborador.
- Utilizar sistemas adecuados en cuanto a prestación de servicios en beneficio de los colaboradores.
- Contar con sistemas, planes e instalaciones capaces de atender cualquier tipo de emergencia.

- Mantener las instalaciones y herramientas en óptimas condiciones para que el colaborador pueda desempeñar sus actividades con seguridad.

Además, su radio de acción contempla aspectos tales como el reclutamiento y selección, compensación, beneficios sociales, higiene y seguridad en el trabajo, desarrollo organizacional, entrenamiento y desarrollo del personal, relaciones laborales, base de datos y sistemas de información, y auditoría.

- El reclutamiento y la selección del personal son dos fases de un mismo proceso: consecución de recursos humanos para la organización. El reclutamiento es una actividad de divulgación, de llamada, de atención, de incremento en la entrada; por tanto, es una actividad positiva y de invitación. Mientras la selección es una actividad de comparación o confrontación, de elección, de opción y decisión, de filtro de entrada, de clasificación y, por consiguiente, restrictiva.
- El proceso de selección del personal parte de la definición de los parámetros necesarios para cubrir una plaza vacante, en correspondencia de los objetivos de la empresa y de las políticas y programas para garantizar la incorporación del personal idóneo; sobre estas bases se seleccionan los candidatos. Durante este proceso se recopila de información sobre los candidatos a un puesto de trabajo; así como, la determinación de a quién se contratará, según los atributos que posee para ajustarse al cargo, de esta forma, se garantiza poder contar con empleados capaces de mantener o aumentar la eficiencia de la organización.
- La compensación está dada por el salario; su función es dar una remuneración monetaria adecuada por el servicio prestado por el empleado
- Los beneficios sociales son aquellas facilidades, comodidades, ventajas y servicios que las empresas ofrecen a sus empleados, los que son financiados total o parcialmente por esta organización. Tiene como función mantener o incrementar la fuerza laboral con el propósito de satisfacer el nivel de calidad y producción.
- La higiene y seguridad en el trabajo, son dos actividades estrechamente relacionadas, direccionadas a preservar las condiciones personales y materiales de trabajo, en función de propiciar el bienestar físico, mental y social de los trabajadores.
- El desarrollo organizacional, se fundamenta en conceptos y métodos de la ciencia del comportamiento y estudia la organización empresarial. Su función es mejorar la eficacia de la empresa a largo

plazo mediante intervenciones constructivas en los procesos y en la estructura de las organizaciones.

- El entrenamiento y desarrollo del personal, es el área que se encarga de capacitar en un corto plazo a los ocupantes de los puestos de la empresa, así como también se encarga de suministrar a sus empleados los programas para aumentar el conocimiento y la pericia de un empleado para el desarrollo de determinado cargo o trabajo, enriqueciendo su desempeño laboral y permitiendo elevar la calidad de los procesos de productividad de la empresa.
- Las relaciones laborales, se basan en la política de la organización, frente a los sindicatos, tomados como representantes de los anhelos, aspiraciones y necesidades de los empleados. Su objetivo es resolver el conflicto entre capital y trabajo, mediante una negociación política inteligente.
- Las bases de datos y los sistemas de información constituyen elementos y herramientas tecnológicas integrada por hardware, microcomputadoras, intranet, internet, etc, y, los software, sistemas operativos, programas profesionales específicos de la labor empresarial que permiten la recolección, procesamiento, almacenamiento, protección y divulgación de la información relativa a la empresa de manera tal que los empleadores involucrados puedan planificar, adoptar decisiones y controlar el desempeño laboral de sus empleados.
- Por último, la auditoría es un factor importante y decisivo para la vida de la empresa, mediante ella se analizan las políticas, prácticas del personal y la evaluación de su funcionamiento; detectando prácticas y condiciones perjudiciales para la organización empresarial o que no están justificando su costo, así como las prácticas y condiciones que deben incrementarse. De este proceso se derivan sugerencias y medidas para propiciar mejoras (Mathis & Jackson, 2003).

Para el cumplimiento de estas tareas y aspectos la administración de recursos humanos requiere de una sistemática planificación, implementación y control; así como, mantener una constante comunicación con el personal clave, capaz de impulsar las mejoras o iniciativas que permitan el aprovechamiento de los recursos disponibles. Acciones encaminadas al cumplimiento de los objetivos del DRH y de las metas de la organización.

Objetivos del Departamento de Recursos Humanos (DRH)

Los objetivos del Departamento de Recursos Humanos se derivan de las metas trazadas por la empresa. Al

respecto, Butteris (2000), considera que el objetivo de este departamento es contratar y trasladar personal, mantener informes y administrar salarios y beneficios; visto desde esta perspectiva, su rol se reduce a aspectos técnicos y burocráticos.

Asimismo, Sani, Zamora & Moscoso (2017), enfatizan que el objetivo primordial del DRH es *“la selección del personal altamente calificado, se sobreentiende que es un conjunto de actividades y tareas, es decir, cumplir con fines de la empresa que es generar la rentabilidad y/o éxito de la misma, para ello debe aplicar programas sobre la administración de recursos humanos, capacitaciones, seminarios, refuerzos y la actualización sobre la competencia en el mercado laboral”*. (p. 14)

Por otro lado, Martínez (2015), estima que el objetivo general o principal del DRH es *“mejorar las contribuciones productivas del personal a la organización, de forma que sean responsables desde el punto de vista estratégico, ético y social”*.

Atendiendo a estos enfoques, a nuestro juicio complementarios, se puede decir, que el objetivo del DRH es garantizar los aspectos administrativos como es completamente de la plantilla, el traslado, salario, beneficios de los empleados creando un clima organizacional laboral apropiado que contribuya a la productividad y responsabilidad ética y social de los trabajadores.

Asimismo, son objetivos del DRH:

- Crear, mantener y desarrollar un contingente de Recursos Humanos con habilidad y motivación para realizar los objetivos de la organización.
- Desarrollar condiciones organizacionales de aplicación, ejecución satisfacción plena de Recursos Humanos y alcance de objetivos individuales.
- Alcanzar eficiencia y eficacia con los Recursos Humanos disponibles.
- Contribuir al éxito de la empresa.
- Responder ética y socialmente a los desafíos que presenta la sociedad en general y reducir al máximo las tensiones o demandas negativas que la sociedad pueda ejercer sobre la organización.
- Apoyar las aspiraciones de los miembros de la empresa.
- Cumplir con las obligaciones legales.
- Rediseñar la función corporativa de Recursos Humanos para convertirla en una consultaría de la dirección de la empresa sobre contratación,

formación, gestión, retribución, conservación y desarrollo de los activos humanos de la organización (Martínez, 2015; Sani, et al., 2017).

En relación con estos objetivos el DRH deben cumplir un grupo de funciones encaminadas a garantizar las condiciones necesarias para el logro de las metas de la empresa.

Funciones del Departamento de Recursos Humanos

El DRH es esencialmente de servicios; sus funciones varían en correspondencia al tipo de organización; pero existen algunas esenciales, entre ellas según Martínez (2015); y Sani, et al. (2017) se encuentran:

- Ayudar y prestar servicios a la organización, a sus dirigentes, gerentes y empleados.
- Describe las responsabilidades que definen cada puesto laboral y las características que debe tener la persona que lo ocupe.
- Reclutar al personal idóneo para cada puesto.
- Evaluar el desempeño del personal, promocionando el desarrollo del liderazgo.
- Capacitar y desarrollar programas, cursos y actividades en función del mejoramiento de los conocimientos de los empleados.
- Brindar ayuda psicológica a sus empleados en función de mantener la armonía entre éstos, además buscar solución a los conflictos que surgen entre estos.
- Llevar el control de beneficios de los empleados.
- Distribuir políticas y procedimientos de recursos humanos, nuevos o revisados, a todos los empleados, mediante boletines, reuniones, memorándums o contactos personales.
- Supervisar la administración de los programas de prueba.
- Desarrollar un desempeño profesional basado en competencias.
- Garantizar la diversidad en el puesto de trabajo, para que la empresa triunfe en los distintos mercados nacionales y globales

Lista a la que Butteris (2000), agrega:

- Identificar y desarrollar las competencias necesarias para respaldar el negocio. La función empresarial es también responsable de supervisar el progreso empresarial.

- Desarrollo del talento ejecutivo. Garantizar el relevo de los directivos, planificación de sucesiones. Responsabilidad de los sistemas que identifican y desarrollan el personal con mayor potencial, capacitándolos junto a los actuales directivos, para alcanzar los objetivos empresariales actuales y futuros.
- Implementación de iniciativas de formación y desarrollo en respaldo de la cultura, los valores y los principios operativos comunes.
- Desarrollo de modelos para la evaluación y retribución de los empleados. El departamento de Recursos Humanos de la empresa identifica los modelos empresariales para la contratación, el juicio y la evaluación de los empleados.
- Desarrollo e implementación de políticas y programas de gestión de la actuación y la retribución para utilizarse en todas las compañías operativas.

Por otro lado, dentro de las funciones del DRH ya apuntamos la capacitación y desarrollo de programas, cursos y actividades que vayan en función del mejoramiento de los conocimientos del personal; así como el desarrollo del talento ejecutivo para garantizar el relevo, aspectos relativos a la Gestión del Talento Humano, que actualmente, en la era del conocimiento, es indispensable para el triunfo en el mercado.

Gestión del Talento Humano

Autores como Cuesta, Fleitas, García, Hernández, Anchundía y Mateus (2018), Morales (2018) y Valencia (2018) han abordado la gestión del talento humano desde el ámbito de la gestión de los recursos humanos. Estos estudiosos lo consideran un conjunto de políticas y prácticas necesarias para la dirección de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, lo que incluye el reclutamiento, selección, capacitación, beneficios, remuneración y evaluación de desempeño; así como, brindar un ambiente armonioso, seguro y equitativo para el desempeño de los empleados; aspectos que tienen que ver con las relaciones humanas del trabajo administrativo empresarial.

La Gestión del Talento Humano constituye un factor clave en los procesos gerenciales de las empresas, y tiene a su cargo la formación de capital humano altamente calificado (Sani, et al., 2017; Valencia, 2018). Su objetivo es definir cuáles son las necesidades de la empresa, para el mejoramiento del capital humano a corto, mediano y largo plazos, tomando en consideración el potencial existente en los puestos de la organización (Rodríguez, 2014).

Aunque existen estudios como el de Sani, et al. (2017), enfocado en las diferencias entre Recursos Humanos y Gestión de Talento Humano, a nuestro entender existen puntos de comunión, dado en que este último está estrechamente relacionado con la excelencia de las empresas exitosas y del aporte de capital intelectual; que según criterio de Cuesta Santos (2010), da un margen de ventaja a la organización frente a la competencia en el mercado.

Además, la implementación satisfactoria de los procesos del sistema de gestión de talento humano, conlleva a estructurar indicadores normativos que permiten fortalecer los procesos de: selección del personal, desempeño, evaluación y capacitación, lo que redundará en la incenti- vación, bienestar de los empleados, mejora sustancial de las remuneraciones y beneficios sociales.

En resumen, todos los elementos hasta aquí analizados puestos en función de la gestión eficaz de la administra- ción de los Recursos Humanos determinarán la supervi- vencia y el éxito empresarial.

CONCLUSIONES

Los recursos humanos son el principal activo de una em- presa, es un conjunto de conocimientos, experiencias, motivaciones, conocimientos, habilidades, capacidades, competencias y técnicas que poseen y pueden aportar las personas a una organización para garantizar el funcio- namiento de las diversas áreas de la empresa.

La gestión de los recursos humanos ha adquirido con el devenir del tiempo una mayor relevancia, ya no es sólo la selección y contratación de empleados, además tiene que ver con las políticas empresariales direccionadas a la planificación, organización, coordinación, desarrollo y control del desempeño eficiente del personal de una empresa.

El DRH de una organización es el encargado de la ges- tión de administración de los recursos humanos, siendo uno de los pilares en que se apoya para definirse y con- solidarse dentro del rubro donde posiciona sus produc- tos o servicios. Su principal objetivo es garantizar los as- pectos administrativos como es el completamiento de la plantilla, el traslado, salario, beneficios y evaluación de los empleados, así como desarrollar el talento humano de la organización, creando un clima organizacional laboral apropiado para contribuir a la productividad y responsa- bilidad ética y social de los trabajadores.

Su radio de acción contempla aspectos tales como el reclutamiento y selección, compensación, beneficios so- ciales, higiene y seguridad en el trabajo, desarrollo or- ganizacional, entrenamiento y desarrollo del personal,

relaciones laborales, base de datos y sistemas de infor- mación, y auditoría. Para la ejecución de sus funciones y tareas requiere de una sistemática planificación, imple- mentación y control; así como mantener una constante comunicación con el personal clave capaz de impulsar las mejoras o iniciativas que permitan el aprovechamiento de los recursos disponibles.

La gestión del Talento Humano está estrechamente rela- cionada con la gestión de los recursos humanos; conlleva a estructurar indicadores normativos que permiten fortale- cer los procesos de selección del personal, desempeño, evaluación y capacitación, lo que redundará en la incenti- vación, bienestar de los empleados, mejora sustancial de las remuneraciones y beneficios sociales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Benavides, R., Beltrán, M., Vergara, A. & Pérez, O. (2014). *Administración*. México: McGraw-Hil.
- Butteriss, M. (2000). *Reinventando Recursos Humanos: Cambiando los roles para crear una organización de alto rendimiento*. Iporá: EDIPE.
- Cuesta Santos, A. (2010). *Gestión de Talento Humano y del conocimiento*. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Cuesta, A., Fleitas, S., García, V., Hernández, I., Anchundia, A. & Mateus, L. (2018). Evaluación del desempeño, compromiso y gestión de recursos humanos en la empresa. *Ingeniería Industrial*. 34(1), 24-35. Recuperado de <http://scielo.sld.cu/pdf/rii/v39n1/rii04118.pdf>
- Escobar, I. (2013). *Procedimiento para auditar la efectividad del proceso de selección en la sucursal CUBALSE Las Tunas*. (Tesis de maestría). Las Tunas: Universidad de Las Tunas.
- Espinoza, E. (2018). Gestión del conocimiento mediado por tic en la Universidad Técnica de Machala. *Fides et Ratio-Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad La Salle en Bolivia*, 16(16), 199-219. Recuperado de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2071-081X2018000200011&lng=pt&nrm=iso
- González, M. (2015). *Selección de personal: buscando al mejor candidato*. México: Alfaomega.
- Martínez, L. (2015). Administración de recursos humanos ¿Cómo funciona? Recuperado de https://www.ecured.cu/Gesti%C3%B3n_de_recursos_humanos

- Mathis, R., & Jackson, J. (2003). *Fundamentos de Administración de Recursos Humanos*. México: International Thompson Editores.
- Montoya, C. & Boyero, M. (2016). *El Recurso Humano como elemento fundamental para la gestión decalidad y la competitividad organizacional*. Universidad Nacional de Misiones. Misiones, Argentina. Revista Científica „Visión de Futuro“, 20(2), 1-20. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357947335001.pdf>
- Morales, C. (2018). *Modelo de gestión del talento humano aplicado al sector de servicios de transporte de la provincia de Tungurahua*. (Trabajo de titulación en la modalidad de proyecto de investigación previo a la obtención del Título de Ingeniero de Empresas). Ambato: Universidad Técnica de Ambato.
- Peñalver, A. (2018). Las 12 tendencias más relevantes de RRHH para 2020. *Observatoriorh*. Recuperado de <https://www.observatoriorh.com/blogosfera/12-tendencias-relevantes-rrhh-2020.html>
- Hernando, M., & Van, L. (2007). *Las buenas prácticas en la Gestión de Recursos Humanos en las organizaciones de Mar del Plata*. Universidad Nacional de Mar del Plata. Recuperado de http://nulan.mdp.edu.ar/657/1/hernando_mp.pdf
- Rodríguez, J. L. (2014). *Dirección estratégica de los recursos humanos*. Madrid: Pirámide.
- Sani, G., Zamora, B. & Moscoso, N. (2017). *Diseño de manual de procedimientos de mejora para la gestión de talento humano en la empresa MASTERSOFT S.A, Guayaquil. (Tesis presentada como requisito para optar por el título de ingeniería comercial)*. Guayaquil: Universidad de Guayaquil.
- Valencia, M. (2018). *Estudio descriptivo de la gestión de talento humano en las pequeñas y medianas empresas que comercializan servicios y equipamiento para centro de datos, en la ciudad de Quito*. (Tesis de Maestría en Dirección de Empresas). Quito: Universidad Andina Simón Bolívar.