

INVENTARIO DE RECURSOS HUMANOS EN PYMES FORESTALES

INVENTORY OF HUMAN RESOURCES IN LITTLE AND MEDIUM FORESTRY INTERPRISES

**Amalia M.L. Díaz¹
Ursula Daniel²,
Guillermo Woitschach³**

¹ M.Sc Economía Rural. Prof.Adjunta Fac. Cs. Forestales-UNaM.
email:ldiaz@facfor.unam.edu.ar

² Coordinadora RITIM NEA. Email: ritim@facfor.unam.edu.ar

³ Estudiante Ing. Forestal-Auxiliar Docente Fac. Cs.Forestales-UNaM. E-mail: guillew@facfor.unam.edu.ar

SUMMARY

In many organizations, the emphasis of their administration is put on the products/services obtained, and on the inputs, resources and processes used to obtain them, and the Human Resources are neglected as a vital part to the concretion of the organizational objectives. Our little and medium forestry enterprise are not outside this situation, and because of that we must divulge and create conscience about the relevance of Human Resources in the search of competitiveness, and to identify the most adequate theories and instruments for their inner, social and context reality, to be applied at the reformation of their politics, strategies and structures, or to help them in a parallel way. "It is essential in order to do this, a change at the approaching to the duties of the Human Resources, not a cost item that has to be controlled, but a section of the business that add value to it"(Alles,2000). It is required to do this, qualified employees, adequate to the context's changes, motivated and involved with the company's objectives, being a headship's responsibility to generate actions and conditions for that. A company's strategies have to be supported by its Human Resources, for what it is necessary to include the plans for them in the general planification. As in every planification process to design a desired status, we must know the actual status, related in this case to the Human Resources, for what it is required to have an inventory about them, that must include their skills and aptitudes.

Key words : little and medium forestry enterprises, Human Resources, inventory

RESUMEN

En muchas organizaciones el énfasis de su administración está puesto en los productos-servicios obtenidos y los insumos, recursos, procesos utilizados para obtenerlos, y son descuidados los Recursos Humanos como parte vital para la concreción de los objetivos organizacionales.

Esta situación no es ajena a nuestras Pymes Forestales, Por lo cual se debe difundir y crear conciencia sobre la importancia de los Recursos Humanos en la búsqueda de la competitividad e identificar las teorías y herramientas que sean más adecuadas a su realidad interna, de entorno y contexto para que sean aplicables o paralelamente coadyuven a

la reformulación de sus políticas, estrategias y estructura.. Para esto es esencial el cambio de enfoque respecto a la función de Recursos Humanos, no como un centro de costo que debe ser controlado y vigilado sino como parte del negocio que agrega valor, Alles (2000). Para lograr esto se requiere de empleados capacitados, adecuados a los cambios del contexto, motivados y comprometidos con la misión y objetivos de la empresa, siendo responsabilidad de la dirección y/o los propietarios-gerentes generar las condiciones y acciones para ello. Las estrategias de la empresa deben ser apoyadas por sus Recursos Humanos, y para ello es necesario dentro de la planificación general incluir la planificación de los mismos. Cómo en todo proceso de planificación para proyectar una situación deseada se debe conocer la situación actual, en este caso en lo referido a la dotación de Recursos Humanos, para lo cual se requiere contar con un inventario de los mismos. Este debe incluir las habilidades y competencias del personal.

Palabras clave: Pymes Forestales, Recursos Humanos, Inventario

INTRODUCCIÓN

Las empresas Pymes forestales presentan debilidades en cuanto a capacidad de gestión, “además en virtud de la .administración familiar típica de las mismas, es muy común encontrar en la dirección/gerencia de las empresas, a los propietarios auxiliados por familiares, quienes presentan generalmente bajo grado de formación especializada”, SAGPyA(2002) .Y esta debilidad es más marcada en lo referido a la gestión de sus Recursos Humanos, en los que predomina una baja motivación y baja responsabilidad

Dado que los resultados de cualquier organización se consiguen con las personas y especialmente a través de su desarrollo, Díaz (2002), es necesario que las mismas sean consideradas como un recurso estratégico en la búsqueda de la competitividad.

La planificación de los Recursos Humanos es un tema de la Dirección de la empresa, y no responsabilidad exclusiva del área abocada a los Recursos Humanos., y debe acompañar a la planificación general de manera de vincular las prácticas de recursos humanos con la estrategia empresarial.

Para ello es necesario sensibilizar a los propietarios-directivos sobre estos aspectos, difundir las diferentes teorías y herramientas, para que puedan efectuar una adecuada selección de acuerdo a la visión, estrategias y características de la empresa y su entorno.

MATERIALES Y MÉTODO

La administración de Recursos Humanos, implica diferentes funciones desde el inicio al fin de una relación laboral, no sólo con la relación legal-contractual con la que estamos más familiarizados, sino con funciones previas como el reclutamiento y selección de personal, y una vez que el personal fue incorporado con la capacitación y el entrenamiento, con el desarrollo de carrera y evaluación del desempeño, .con la administración de salarios y compensaciones, con la higiene y seguridad de los empleados, con la motivación y la comunicación, con el despido de personal.

El otro aspecto relacionado con la administración de Recursos Humanos, es quién desempeña esta función en la empresa, tradicionalmente algunas de estas funciones, eran responsabilidad del “jefe de personal” que dependía del área administrativa , sin mucha integración con otras áreas o funciones de la empresa. En la actualidad muchas empresas poseen un área específica para administrar sus Recursos Humanos

Sin duda, valorar o entender a los recursos humanos como un recurso estratégico para el logro de resultados requiere de un enfoque integrador y la comprensión de las nuevas tendencias que afectan al personal: como la exigencia de personal cada vez más capacitado,

de mejor entorno laboral y calidad de vida, que además se contrapone con una realidad de alto índice de desempleo, bajos niveles de salarios y precarización laboral.

Frente a esta situación, es menester antes de iniciar el proceso de planificación propiamente dicha, realizar una autoevaluación para: conocer los puntos fuertes y débiles de la conducción y de la empresa, ser reflexivos y aprender de la experiencia, definir claramente cuáles son los valores, aspiraciones, cultura que a su vez deberán reflejarse en la Misión de la empresa..

Para adaptarse o anticiparse a los cambios ya sean de mercado o tecnológicos, es necesario adecuar los requerimientos que surgen de necesidades futuras con la dotación actual de personal, tarea de la planificación de Recursos Humanos. Cómo en todo proceso de planificación para saber proyectar una situación deseada debemos conocer la situación actual, este conocimiento se obtiene a través del Inventario de Recursos Humanos.

Inventario de Recursos Humanos

La mayoría de las organizaciones realizan inventarios de materiales, materia prima, productos terminados pero no puede decirse lo mismo respecto a sus Recursos Humanos. En qué consiste el mismo? Cada organización debe definir los datos que son necesarios para cubrir sus necesidades de planificación, pero básicamente el inventario permite conocer la nómina del personal que cuenta en los diferentes sectores o áreas, sus datos formales en cuanto a edad, sexo, estudios, experiencia pero para un planeamiento estratégico de los Recursos Humanos, estos datos deben complementarse con las habilidades y competencias.

Las habilidades y competencias son más difíciles de evaluar y ellas comprenden entre otras: iniciativa, trabajo en equipo, liderazgo, comunicación, adaptación al medio, creatividad, sentido común, etc.

Es necesario que el inventario se encuentre actualizado, consolidado y disponible y para ello es muy útil contar con el aporte de todas las áreas-o sectores involucrados.

Como parte de un trabajo de investigación sobre *Formación de RRHH en pequeñas y medianas empresas forestales* que desarrolla la cátedra de Administración Forestal de la FCF-UNaM, se diseñaron planillas y modelos de encuestas para la obtención de esta información

La contrastación de la información obtenida en el inventario con los requisitos de los perfiles de las diferentes posiciones, permitirá efectuar las adecuaciones, reestructuraciones, capacitaciones, evaluaciones de desempeño, que sean pertinentes. Sin embargo es muy probable que no esté formulada o claramente explicitada la descripción de los diferentes puestos de trabajo y los requisitos para ocupar los mismos, en cuyo caso será necesario hacerlo para poder seguir avanzando en el proceso de planificación de los Recursos Humanos. Y también esto será una buena ocasión para formalizar el organigrama existente en la empresa.

CONCLUSIONES

Si bien cada vez con mayor énfasis se señala el valor estratégico de los recursos humanos cuando estos se encuentran capacitados, motivados y comprometidos con la misión y objetivos de una organización, la realidad nos muestra la alta precarización laboral. Evidentemente este desequilibrio requiere reflexión y análisis de la política de recursos humanos que se adopte, y que debe agregar además de elementos técnicos-económicos, los valores y la cultura que reflejan la responsabilidad social de la empresa.

Las funciones de la administración de Recursos Humanos, no pueden quedar restringidas a algunas pocas o única persona y menos aún si esta adolece de una formación humanista. Puede que el tamaño de la empresa no justifique que dentro de su estructura exista una gerencia de Recursos Humanos, en cuyo caso la persona que cumple estas funciones deberá poseer determinadas aptitudes como: empatía y habilidades sociales, además

de conocer los modernos conceptos y herramientas de la administración de Recursos Humanos . En cuanto a su posición, deberá reportarse a la máxima conducción y mantener relación con las demás áreas.

Para planificar los recursos humanos se debe contar con información actualizada de los mismos, en cuanto a sus datos formales, y también a competencias y habilidades. El primer paso para ello es disponer de un Inventario de Recursos Humanos.

AGRADECIMIENTO

Al alumno de la carrera de Ingeniería Forestal, señor Héctor Barrios

BIBLIOGRAFÍA

Arias Galicia, F.(1996) Administración de Recursos Humanos. Ed. Trillas. 4ta. Reimpresión. México-

Alles, M. A (2000). Dirección Estratégica de Recursos Humanos. Ed. Granica . Buenos Aires.

Diaz, A.M.L; Marecos, V.(2002) Los Recursos Humanos como base para la Competitividad. 9nas. Jornadas Técnicas Forestales. Eldorado. Misiones

Goleman, D. (1999) La inteligencia emocional en la empresa. Ed. B Argentina. Buenos Aires

SAGPyA, (2002) Plan Estrategico para el desarrollo de las pequeñas y medianas industrias madereras de Miones y Noreste de Corrientes.

