

## CONSECUENCIAS DE UNA MALA PLANIFICACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

Kenia Izamary Villegas Olvera<sup>1</sup>

### Resumen

En la presente investigación se describe la importancia del personal en una organización, el departamento de Recursos Humanos, los principales problemas que se presentan en las empresas cuando la administración de los recursos humanos es deficiente, se determinan las principales causas y consecuencias que se pueden presentar en los negocios cuando no hay un buen manejo del capital humano y se proponen algunas sugerencias para la optimización del control del personal.

**Palabras clave:** Recursos Humanos – personal – empresa – rotación de personal – departamento

### Abstract

In this research we describe the importance of personnel in an organization, the Human Resource department, the main problems that arise in companies when the administration of human resources is deficient, determine the main causes and consequences that may arise in business when there is no good management of human capital and some suggestions are proposed for the optimization of personnel control.

**Key words:** Human Resources - personnel - company - turnover of personnel - department

### 1. PLANIFICACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

Las empresas están constituidas como unidades las cuales se forman por grupos de personas, bienes materiales y financieros, tienen como objetivo principal producir algún bien o servicio, para satisfacer las necesidades de las personas y por el cual se obtiene un beneficio.

Son de gran importancia, constituyen una fuente principal en la generación de empleos y el crecimiento económico del país.

Es importante que las organizaciones tengan un buen control y manejo de sus actividades, para el correcto desarrollo en cada una de sus funciones, es por ello que las empresas deben contar con un plan de trabajo y estrategias para cumplir con cada una de sus obligaciones.

Las empresas deben contar con el capital humano necesario para cubrir cada una de las áreas, desde la alta dirección, y cada uno de los puestos necesarios que requiera la organización y de esta manera poder llevar a cabo sus funciones, para ello se requiere que la empresa cuente con todo lo necesario para alcanzar el logro de cada uno de sus objetivos, y para ello requiere de una administración exitosa para lograrlo.

En la actualidad, existen muchas empresas de diferente giro comercial, de acuerdo a datos estadísticos del Instituto Nacional de Geografía y Estadística (INEGI), son cuatro millones 926 mil empresas presentes en México en el año 2015 (INEGI, 2015). Cada una de estas empresas trabaja de diferente manera, de acuerdo a sus propias reglas y organización.

---

<sup>1</sup> Estudiante de la carrera de Contaduría Pública en la Unidad Académica Multidisciplinaria Zona Huasteca de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí. [Kniiitha.1394@gmail.com](mailto:Kniiitha.1394@gmail.com)

El área de recursos humanos es una parte esencialmente importante dentro de cualquier entidad económica, de acuerdo a la investigación “La responsabilidad social empresarial desde la percepción del capital humano” (Alejandra López Salazar, 2017) es lo siguiente:

*“El capital humano es uno de los grupos de interés en los que las empresas deben apoyar y favorecer su desarrollo profesional y personal, pues ellos son la base del crecimiento empresarial y del posicionamiento en el mercado; además, son los mejores publicistas de la organización.”*

Es indispensable para el buen funcionamiento de las actividades que han de realizarse en cada empresa, para ello se requiere de una planificación adecuada, para cumplir con cada uno de los objetivos y metas que las empresas tienen establecidas. Por eso, es importante que las pequeñas, medianas y grandes empresas cuenten con estrategias para tener un control y así mantener una gestión sólida del recurso humano.

Cuando se planifica, se logra llevar a la empresa al nivel que se desee, aplicando diferentes estrategias para lograr las metas, y de esta manera alcanzar el éxito deseado. Una mala planificación del capital humano, tiene efectos a corto, mediano y largo plazo en el funcionamiento de un negocio, y al no saber cómo solucionarlos puede perjudicar negativamente la estabilidad y funcionamiento del mismo. De ahí la importancia de planificar, conocer cuál es el papel de los empleados dentro de una organización, qué consecuencias puede presentar una empresa cuando no hay un control y manejo adecuado en el área de recursos humanos y saber cómo puede afectar negativamente a una entidad.

En nuestro país muchas empresas quiebran debido a la falta de organización en las mismas, falta de conocimiento y muchas veces a la falta de experiencia. De ahí surge la idea de conocer cuáles son las causas que dificultan el éxito de una empresa,

La presente investigación está enfocada en analizar los problemas que se han presentado en las empresas, y así mediante el estudio de estos conocer los efectos de un mal manejo de los Recursos Humanos. De esta manera se obtendrá un conocimiento más amplio, el cual será de gran beneficio para llevar a cabo una mejor administración, así como del manejo de personal, para poder dar una solución a los inconvenientes que puedan suceder dentro de las organizaciones.

¿Cómo afecta a la empresa un mal manejo de los Recursos Humanos?

En las empresas, un control y manejo deficiente de los recursos humanos afecta directamente en las ganancias de las mismas. Por lo tanto, una mala gestión y descuido del personal tiene como resultado un bajo rendimiento y baja productividad.

El objetivo general de la presente investigación es lo siguiente:

Conocer las principales causas y consecuencias de un mal manejo de los Recursos Humanos

Dentro de los objetivos específicos tenemos los siguientes puntos:

1. Conocer la importancia del personal para la consecución de los objetivos empresariales.
2. Describir la importancia del departamento de Recursos Humanos en las empresas.
3. Identificar los principales problemas generados por un inadecuado manejo de los Recursos Humanos.
4. Investigar las principales consecuencias que se han presentado dentro de las empresas en la administración de personal.
5. Proponer sugerencias para optimizar el manejo de los Recursos Humanos.

Desde que una empresa inicia actividades es primordial que cuente con una planificación que le permita fijar una estrategia para el alcance de sus objetivos, tener un plan de trabajo que le permita enfrentar las situaciones que se puedan presentar y tomar las decisiones más convenientes por el bien de la organización, para su desarrollo y crecimiento.

La planificación es de vital importancia para las organizaciones para alcanzar el logro de sus objetivos, inicia cuando se revisan las operaciones actuales de una empresa, posteriormente se identifican las mejoras que han de realizarse.

Uno de sus objetivos es poder tener por anticipado los resultados que se desean alcanzar, y determinar las medidas necesarias para lograr el éxito esperado por medio de metas y cada uno de sus objetivos.

### 1.1 El personal y su importancia

El personal forma parte de una organización, es por ello que las empresas deben tener muy presente el papel que representan los empleados. En la actualidad tienen un rol predominante en las entidades y gracias a ellos la organización puede lograr sus objetivos y funciones, el personal es una pieza clave dentro de cualquier organización para lograr ser más competitivos. De acuerdo al artículo "El trabajador es el recurso más valioso de que disponen las empresas" (Huamaní, 2003) nos menciona lo siguiente:

*"Para alcanzar la competitividad, un ingrediente fundamental es el poder tener una fuerza laboral donde se logre una interacción adecuada entre el hombre y el puesto "*

Esto quiere decir que las habilidades de capital humano deben ser compatibles con los requerimientos de cada uno de los puestos de trabajo, así como de los beneficios por sus labores. Es por eso que las organizaciones deben de cuidar bien de sus empleados, así como de sus intereses, de esta manera ellos darán su mejor esfuerzo en sus labores.

### 1.2 Departamento de recursos humanos

El departamento de Recursos Humanos se encarga de la selección, formación, contratación de personal y una de sus tareas principales es retener a los empleados en la organización.

La administración del personal es de gran importancia, el recurso humano es el elemento principal de las organizaciones, al cumplir con sus labores y logro de objetivos y sumamente importante que los administradores conozcan el valor del capital humano como se menciona en el libro "Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones" (Chiavenato, 2007)

*"Las organizaciones que tienen éxito no administran recursos humanos, ni tampoco administran a las personas, ahora administran con las personas tratándolas como agentes activos y proactivos, inteligentes, creativos, con iniciativa y decisión. Las personas constituyen un poderoso activo que impulsa la creatividad organizacional"*

Si el personal no está motivado, no podrá cumplir con cada una de las expectativas que tenga la organización.

El departamento de recursos es necesario para la administración y control del personal, con el cual aumentará la productividad y así alcanzar los objetivos de las organizaciones.

### 1.3 Principales problemas

La planificación de los recursos humanos, es indispensable para el desarrollo en las funciones de una organización, pero en ocasiones debido a problemas internos de las empresas o a ciertos factores, tiene como resultado un manejo deficiente, desde la alta dirección y el departamento de recursos humanos.

A continuación, los principales problemas que se presentan en las organizaciones:

#### **1.4 Mala gestión de recursos humanos**

El departamento de recursos humanos tiene la obligación de dirigir, controlar, así como la administración y contratación de personal. Pero cuando se presenta un departamento de recursos humanos incompetente y con mal funcionamiento, tiene como consecuencia el reflejo de la organización y el estado en que se encuentra, en este caso negativo, ya que estamos hablando de un departamento deficiente, el cual tendrá una posición competitiva baja en el mercado.

La falta de comunicación entre el departamento y la dirección ejecutiva lleva a una toma de decisiones errónea, un ejemplo sería que los programas de formación y desarrollo de los empleados no tienen un presupuesto adecuado, así como sus técnicas de contratación están dando resultados negativos.

Las metas y objetivos de una organización se ven seriamente afectadas cuando no se tiene una planificación que logre abastecer las necesidades de la empresa.

#### **1.5 Empleados no motivados**

Debido a la falta de interés y atención por parte de la administración, el desarrollo de las funciones de la organización se ve afectado y esto a su vez en cada uno de los niveles de las empresas y en sus empleados, ya que la actitud negativa se refleja en cada área de las organizaciones.

La negatividad se traslada a un ambiente negativo, donde el personal no tiene motivación, por lo tanto, sus habilidades se ven afectadas incluso del personal más capacitado y con experiencia. En un ambiente de trabajo negativo la ética disminuye su valor, dando como consecuencia conflictos entre el personal y el trabajo en equipo.

Si en una organización carece la falta de motivación, incentivos y reconocimiento, da como resultado final una producción de mala calidad de servicios y bienes.

#### **1.6 Aumento en rotación de personal**

Una planificación deficiente de recursos humanos traerá consecuencias en la estructura de la organización. La rotación de personal tiene un fuerte impacto en la empresa y un coste económico elevado.

Los empleados son los primeros en darse cuenta cuando existe o no una buena organización dentro de los negocios, de acuerdo a datos obtenidos de forma personal mediante entrevistas y experiencias personales.

Las malas condiciones de trabajo obligan a muchos trabajadores a dejar su puesto, debido a los problemas internos de la empresa, al tener incertidumbre de su futuro y su crecimiento personal se ven obligados a tomar la decisión de abandonar la organización.

Flores, Roberto., J. L. Abreu y M. H. Badii en su investigación "Factores que originan la rotación de personal en las empresas mexicanas" (Flores, 2008) nos menciona lo siguiente:

*"La rotación surge de dos instancias distintas, que las remuneraciones o la posibilidad de crecimiento no sean atractivos para el empleado o, aunque puede sonar contradictorio, cuando hay muchas oportunidades de encontrar otro trabajo."*

Nos da referencia a que los empleados buscarán su bienestar personal y una mejor opción de trabajo, el cual pueda satisfacer sus intereses personales.

## 2. CONCLUSIONES

Al existir estos problemas dentro de una organización, la empresa se enfrenta a situaciones que ponen en riesgo su estabilidad, el cual se verá también reflejado en la cuestión financiera, ya que al existir inconvenientes como rotación de personal, empleados no motivados, ocasiona que las empresas puedan presentar el problema de personal no capacitado debido a la constante rotación de personal, así como a la falta de personal debido a que cuando una persona no está satisfecha dentro de una organización, en muchas ocasiones esta opta por buscar una mejor opción que pueda favorecer sus intereses y metas personales. Estos ejemplos dan como resultado una baja productividad, la cual se verá en un bajo rendimiento, con bajos recursos económicos, lo cual afecta negativamente los objetivos y metas de las organizaciones.

Los recursos humanos son una parte esencial dentro de cualquier negocio, es fundamental que los administradores, así como los dueños, reconozcan el valor de su personal, y el gran apoyo que tienen gracias a ellos, los trabajadores son muy importantes y ellos deben estar entre las prioridades de cada negocio existente.

Una gestión de personal adecuada es aquella donde se toma en cuenta a los empleados, el respeto, el buen trato, incentivos, un salario justo, puede hacer la diferencia, por eso las personas encargadas de administrar el capital humano, deben estar preparadas para enfrentar cualquier tipo de situación, para que la empresa no se vea perjudicada y pueda seguir adelante con sus funciones, cumpliendo con cada una de sus metas establecidas por el bien de un negocio.

## BIBLIOGRAFIA

- Alejandra López Salazar, J. F. (20 de Enero de 2017). La responsabilidad social empresarial desde la percepción del capital humano. Estudio de un caso. *Revista de contabilidad*, 37. Recuperado el 30 de Enero de 2019, de <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S113848911600011X?token=B036F151DD386A3D656B758CC387D747C35002F0319167A47D3E1B62225C0218812C67617A6350019D8DFDF20D8E0659>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. Delegación Alvaro Obregón, DF, México: Atlas, SA.
- Flores, R. J. (Marzo de 2008). Factores que originan la rotación de personal en las empresas mexicanas .
- Huamaní, P. L. (Diciembre de 2003). El trabajador es el recurso mas valioso de que disponen las empresas. *Revista de investigación de la facultad de Ciencias Administrativas*.
- INEGI. (2015). *INEGI*. Recuperado el 2019, de <http://www.beta.inegi.org.mx/temas/directorio/>