

LA LOGISTICA LABORAL Y EL SUMINISTRO DEL PERSONAL

Carlos Andrés Vergara Canchila¹

RESUMEN

La logística laboral y el suministro del personal es importante porque sin lugar a duda una empresa debe tener su talento humano y es así como la logística empresarial y laboral utilizan la planificación y ejecución de toda actividad relacionada con el almacenamiento, obtención y la movilidad de los bienes, ya sean intermedios, iniciales o finales que se destinan a los usuarios. Las organizaciones para lograr la consecución de la actividad logística necesitan una adecuada planificación y al mismo tiempo tener un orden y control que le servirá para ser más eficiente. Para la construcción del artículo se basó en la recopilación de investigaciones relacionadas con el tema y se escogieron los más importantes y que fueran con la línea o conducto del tema, en él se concluye que toda organización que trabaje en el suministro de personal debe ser eficiente para que no haya pérdida de tiempo y recursos en personas no idóneas para el cargo.

PALABRAS CLAVE

Logística, Personal, Producción, Gestión, Suministro.

ABSTRACT

Labor logistics and the supply of personnel is important because undoubtedly a company must have its human talent and that is how business and labor logistics use the planning and execution of all activities related to the storage, obtaining and mobility of goods. goods, whether intermediate, initial or final that are intended for users. Organizations to achieve the achievement of logistics activity need adequate planning and at the same time have an order and control that will serve to be more efficient. For the construction of the article, it was based on the compilation of research related to the subject and the most important ones were chosen and that were with the line or conduit of the subject, in it it is concluded that every organization that works in the supply of personnel must be efficient so that there is no loss of time and resources in people not suitable for the position.

KEYWORDS

Logistics, Personnel, Production, Management, Supply

INTRODUCCIÓN

Las empresas que quieren triunfar en el mercado tienen que ajustar el precio de sus productos al poder adquisitivo de los consumidores. Muchas veces el precio que paga el consumidor o usuario final es el doble o triple al que cobra el fabricante cuando lo pone en el mercado, aplicando técnicas de logística empresarial disminuyen los costes y como consecuencia, aumentan los beneficios. La empresa puede dar los productos a un bajo costo que la competencia y aumentar dicho volumen de ventas.

En cuanto a la logística laboral si las empresas no reciben buenos empleados y necesitan formarlos es posible que pueda perderse el tiempo sino se ha hecho la selección adecuada del Talento

¹ Estudiante del programa de Administración de Empresas. Correo electrónico: carlosa-vergarac@unilibre.edu.co

Humano solicitado, muchas empresas solicitan competencia en tecnologías blandas que traduce en solucionar problemas a las organizaciones y no crearlos.

Este artículo tiene como objetivos, permitir concentrar el esfuerzo en el negocio principal de una empresa y al mismo tiempo invertir recursos y esfuerzo es importante para la empresa o negocio, por tal razón aborda el tema de del suministro y asesoramiento del personal o de talento humano a las organizaciones, algunos referentes que se relacionan con la logística empresarial y la incursión de las tecnologías blandas en tiempos actuales para resolver retos de las organizaciones.

Por todo lo anterior se hace el siguiente interrogante:

¿Cómo se puede mejorar el suministro y el asesoramiento del personal para que la empresa sea eficiente en la gestión y uso de las tecnologías blandas?

Metodológicamente esta es una investigación social enmarcada en la epistemología de las ciencias sociales, se materializa en un artículo de formación en investigación que busca identificar el perfil del administrador en el contexto de su saber, para este caso se aborda la logística laboral y el uso de las tecnologías blandas, dada la naturaleza de ser un artículo para formación en investigación se hace una breve indagación de artículos y revistas versadas en el tema.

Abordando el tema, en toda empresa sea pequeña o media, la logística representará más de un tercio de todos los gastos que tiene una empresa. Las actividades como almacenamiento, transporte, empaque de todo producto hacen parte de la logística de una empresa y son esenciales para que el funcionamiento de la empresa. En la práctica de la logística, al no tener conocimiento de la gestión ya sea por la demanda de un bien o servicio o por la canalización o distribución de un bien, las pérdidas que puede ocasionar pueden cambiar o variar de una empresa a otra eso depende del distribuidor y la distancia que recorra, si la distribución es foránea o local y

también depende del transporte que utilice el distribuidor, todos los factores pueden influir en la entrega del paquete o mercancía.

En cuanto al asesoramiento del personal hará incurrir en costos empresariales, por lo que se sugiere subcontratar un outsourcing que facilite eso, a lo que se le denomina la logística laboral, pues lo que se ha de convertir en un problema cotidiano, se vuelve una solución eficiente para la gerencia de las organizaciones.

No se debe olvidar entonces que el choque de la logística que ha tenido en el desempeño, y aporte de áreas que tiene el desarrollo general de los resultados que tiene cada empresa o compañía. Tenemos un ejemplo claro que es no se hace nada incrementando los números de clientes si no se es capaz de cumplir con todo lo que los clientes piden. Eso al final solo sirve para que la empresa quiebre y así se obtenga una pésima reputación en el sector, lo que esto hace que cuando quieras montar un nuevo negocio a futuro sea muy difícil hacerlo.

REFERENTES RELACIONADOS CON LA LOGÍSTICA LABORAL Y EMPRESARIAL Y TECNOLOGÍAS BLANDAS

Hay varios autores que abordan el tema, entre ellos uno señala que gestionar a personas que trabajan, como ciencia, buscando optimizar la manera en que colaboran en aras de los objetivos principales de su organización laboral es una adecuada acción según **Santos, A. C. (2010)**.

Las empresas que quieren triunfar en el mercado tienen que ajustar el precio de sus productos al poder adquisitivo de los consumidores. Muchas veces el precio que paga el consumidor o usuario final es el doble o triple al que cobra el fabricante cuando lo pone en el mercado, aplicando técnicas de logística empresarial disminuyen los costes y como consecuencia, aumentan los beneficios. La empresa puede dar los productos a un bajo costo que la competencia y aumentar dicho volumen de ventas. **Escudero Serrano, M. J. (2013)**.

La logística empresarial, según Carro, R., & González Gómez, D. A. (2013) señalan que gran parte del logro empresarial se da cuando la organización une la calidad, lidera costos de producción y tiene en cuenta la verdadera oportunidad de incursionar, relaciona el deseo del cliente con los ingresos que puede recibir por prestar ese servicio, teniendo en cuenta entonces la adecuada producción para garantizar la oportuna atención al cliente.

Si se lleva al contexto del suministro de personas a la organización debe entonces saber bien las especificaciones de los clientes para garantizar el suministro de un Talento Humano competitivo.

Por otra parte, Santelices Pérez, I. (2009) señala que en el contexto histórico del desarrollo de la humanidad las civilizaciones han pasado de satisfacciones fisiológicas a la forma en cómo las sociedades se organizan para producir en masa durante la era industrial y con ello la formalización laboral que incluye subordinación, disciplina y mando.

Es por eso por lo que cuando se trata del suministro de personal en tiempos modernos, hay un estudio que generó un plan para suministrar personal de acuerdo con los requerimientos del mercado hecho por Carrizo Arredondo, L., & Letzkus Palavecino, M. (2016), mientras que se presenta otro estudio a manera de caso, con una empresa llamada Ice Man Service S.A.S. que se hizo teniendo en cuenta el reclutamiento, además de la selección de personal y acompañado de la gran motivación en lo concerniente a la producción y la logística empresarial que sirve como modelo para replicar en empresas afines, hecho por Franco Gómez, S. J., & Oquendo Molina, L. (2020) y a su vez, otro estudio que resalta la relevancia del Recurso Humano en el aprovisionamiento en la organización hecho por Gómez Cedeño, M. (2014).

En cuanto al aprovisionamiento de personas en las organizaciones, también se encontró otro estudio hecho por estudiantes de la Universidad de Cartagena de Indias en Colombia que propuso un Sistema de Información por parte de la Gerencia de las organizaciones para aprovisionar a

las empresas de talento humano, fue elaborado por Herrera Mejía, L. E., & Mejía Dager, G. A. (2016) a una firma llamada Martínez Orozco EU en la ciudad de Cartagena de Indias. Colombia. Por otra parte, hay otro estudio a manera de tesis doctoral que analiza la subcontratación o outsourcing y el aprovisionamiento de trabajadores hecho por Jara Rivera, N. (2012) y también se halló en México otro estudio que revisa la conveniencia o discrepancia de contratar por outsourcing en las organizaciones, presentado por Vanegas, M. D. J. G. (2020).

En cuanto a las Tecnologías blandas Williams, L. (2015) señala que proporcionan nuevos esquemas de producción que se fundamentan en las innovaciones y constituyen nuevos cambios en la manera de laborar en las corporaciones; Blanco Encinosa, L. J. (2016) tiene otro estudio que sugiere tres aspectos para potencializar y unir a las tecnologías blandas con la gestión empresarial y son: aumentar inversión en innovación, educar a funcionarios y directivos y diseñar un modelo económico para que la empresa sea más autónoma. Pérez, E., & Soto-Ortigoza, M. (2021) tiene un estudio que aborda las habilidades blandas en la era del covid, la presenta como una herramienta bastante competitiva en la gestión a la que él llama gestión inteligente. Para el autor las plataformas tecnológicas, unida a la capacitación del talento humano en tecnologías blandas y el acceso al conocimiento, enrutan a las organizaciones a adaptarse en tiempos de confinamiento.

CONCLUSIÓN

Cada vez más las organizaciones buscan tener un mejor Talento Humano y una de las mejores formas es encargarlo a empresas de gran reputación por ser proveedores de personas con grandes fortalezas para solucionar problemas o lo que se llama hoy día las tecnologías blandas.

Por esa razón la logística enfocada en el trabajo se convierte en una herramienta imprescindible para las nuevas contrataciones. Las empresas entonces necesitan una gerencia muy centrada en conseguir y preparar a su Talento Humano y al mismo tiempo retenerlo para que una vez

aprendido o ser competente laboralmente no se vaya a otras empresas, en la gestión de la logística laboral servirá no sólo como un ente que canaliza recurso humano, sino una organización que propende por entregar bienes públicos aptos para toda organización que lo solicite que sea idóneo y se convierta más que en un recurso en un activo de la organización.

La logística en materia laboral entonces está al servicio de las organizaciones para brindar ayuda idónea con talento preparado y eficiente que será una herramienta clave para el rendimiento de los objetivos de la empresa. No basta ser una empresa que suministra empleo, se trata de suministrar el más adecuado y pertinente, es decir, el que responde a las tecnologías blandas, para solucionar problemas y no para darlos.

Lo anterior lo logra con el adecuado uso de tecnologías, revisando si el talento humano que selecciona tiene destrezas para utilizar las tecnologías blandas, en esta ocasión cada vez más competitivo en uso de tecnologías digitales que han crecido en tiempos de confinamiento.

BIBLIOGRAFÍA

- Blanco Encinosa, L. J. (2016). Innovación y subdesarrollo: la paradoja de las “tecnologías” blandas” en dirección. *Cofín Habana*, 10(1), 39-56.
- Carrizo Arredondo, L., & Letzkus Palavecino, M. (2016). Propuesta de mejora en una empresa de suministro de personal con base en la percepción de calidad por parte de los clientes.
- Carro, R., & González Gómez, D. A. (2013). Logística empresarial.
- Escudero Serrano, M. J. (2013). *Gestión logística y comercial*. Ediciones Paraninfo, SA.
- Franco Gómez, S. J., & Oquendo Molina, L. (2020). Estrategias de reclutamiento, selección y motivación en el personal de producción y logística de la empresa ice man service sas.
- Gómez-Cedeño, M., Castán, J. M., & Guitart-Tarrés, L. (2014). La importancia de los recursos humanos en la cadena de suministro. *Dirección y Organización*, (54), 13-25.
- Herrera Mejía, L. E., & Mejía Dager, G. A. (2016). *Sistemas de información gerencial en el suministro de personal de Martínez Orozco EU* (Doctoral dissertation, Universidad de Cartagena).
- Jara Rivera, N. (2012). *Análisis del régimen de subcontratación y el suministro de trabajadores* (Doctoral dissertation, Universidad Andrés Bello).
- Pérez, E., & Soto-Ortigoza, M. (2021). Habilidades blandas como herramienta competitiva de la gestión inteligente en tiempos de covid-19. Caso de estudio. *Revista Plus Economía*, 9(2), 30-42.
- Santelices Pérez, I. (2009). *Relaciones laborales de carácter trilateral y el suministro personal* (Doctoral dissertation, Universidad Andrés Bello).
- Santos, A. C. (2010). *Gestión de talento humano y del conocimiento*. Eco ediciones
- Tejero, J. J. A. (2007). *Logística integral: la gestión operativa de la empresa*. ESIC editorial.
- Venegas, M. D. J. G., Martínez, E. Z., Ayala, S. D. B., Flota, E. D. R. P., & Sánchez, E. R. (2020). Conveniencia de contratar por outsourcing. *REVISTA MEXICANA DE MEDICINA FORENSE Y CIENCIAS DE LA SALUD*, 5(2supl).
- Williams, L. (2015). Las tecnologías blandas y duras: Factores de cambio en la organización del trabajo de la empresa. *Paradigma*, 23(1), 125-143.