

LA IMPORTANCIA DEL TALENTO HUMANO EN LA CONSECUION DE LOS OBJETIVOS ORGANIZACIONALES

PRESENTADO POR:
JULIAN ANDRES MENDEZ PEDRAZA



UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA (FAEDIS)
PROGRAMA DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS

Bogotá, D.C.

2015

1. INTRODUCCION

Las últimas décadas el mundo ha experimentado el proceso de la globalización, que al comienzo favoreció las empresas porque pudieron comercializar sus productos, eliminando así los grandes monopolios, fenómeno que las ha obligado a estar preparadas para competir no solo a nivel internacional; a nivel nacional el aporte de la tecnología le permite mejorar la calidad de sus productos y servicios.

Actualmente las empresas más sobresalientes se vienen preparando para ofrecer no solo precios más competitivos, la innovación, la tecnología, la marca, la mano de obra especializada, la atención al cliente, el servicio cada vez más humanizado, son algunos de los intangibles que cobran mayor importancia en las empresas, debido a que los consumidores día a día son más exigentes y buscan productos y servicios de calidad.

Esta relación compromete a las empresas a mantener un vínculo cada vez más fuerte con sus clientes, pero esta relación no la hace la marca, el producto, la información o el precio, va ligada directamente al servicio, pero para ofrecer un servicio cada vez mejor y más efectivo se requiere de colaboradores cada día más comprometidos e identificados con su empresa.

La clave del éxito empresarial, el reconocimiento de la marca y su producto, viene ligado de la filosofía organizacional y las estrategias que la empresa desea implementar en su ámbito del mercado a desarrollar.

Gracias a esa identificación, las actitudes y comportamientos asumidos por sus empleados, facilitarán el logro de objetivos, además, los esfuerzos por implementar cambios en los sistemas y procesos de trabajo se verán disminuidos y a posteriori se verán los frutos del engranaje que durante el paso del tiempo permitirán el posicionamiento de la marca y su reconocimiento nacional y/o internacional.

Emplear una gestión de personal adecuada servirá a que su empresa (aunque sea pequeña) trascienda en el mercado. Sabemos que guiar al personal es todo un arte y más cuando lo que deseamos es alcanzar metas en beneficio de la empresa a cambio de fuertes sacrificios para los colaboradores.

Se pueden alcanzar buenos resultados si al momento de guiar a los empleados consideramos aspectos que los involucrará y comprometerá en los mismos, pero siempre teniendo en cuenta no solo que sean protagonistas en el cumplimiento de estos resultados, considero que es más importante que todos se sientan parte de la organización y que dentro de la misma vean un mar de posibilidades y oportunidades de crecimiento personal y espiritual que conlleve a dejar una huella imborrable dentro de la empresa y sociedad.

Este libro permitirá al lector y a los empresarios de hoy una guía para entender que los filtros de contratación de personal no solo se basan en pruebas psicotécnicas y entrevista laboral, es necesario conocer si el espíritu empresarial, sueños, aptitudes, actitudes, necesidades y filosofía de vida de los candidatos, son acordes a las políticas empresariales, permitiendo así encontrar al personal más idóneo para cumplir los objetivos organizacionales.

2. LA IMPORTANCIA DEL TALENTO HUMANO EN LA CONSECUION DE LOS OBJETIVOS ORGANIZACIONALES

El recurso humano es lo más valioso de las empresas, el trabajo en equipo es la forma más inteligente de usar dicho recurso, ya que se fortalece sobre el apoyo mutuo, compensando sus debilidades individuales.

Pero antes de seguir adelante se hace necesario aclarar las diferencias que existen entre un grupo y un equipo de trabajo, las cuales permiten determinar que cuando existe un recurso humano capaz, competente y comprometido, permite el crecimiento de las empresas, haciendo de estas organizaciones exitosas y fortalecidas ante los embates del mundo empresarial.

EQUIPO DE TRABAJO	GRUPO DE TRABAJO
Es el resultado superior a la suma individual de sus miembros	Es el resultado menor que la suma individual de sus miembros
Se reconoce la interdependencia	Es una agrupación con fin administrativo
Sus miembros se sienten dueños de su trabajo	Existe el enfoque del empleado, es decir que al empleado se le paga por su trabajo
Se aplica talento y conocimiento	No se estimulan las sugerencias
Hay confianza	Hay desconfianza
La comunicación es franca y honesta	Sus miembros se cuidan al hablar
Se ve el conflicto como una oportunidad	No toman decisiones, no saben cómo solucionarlos
Se aplican nuevos conocimientos	Sus miembros se ven limitados a aplicarlos

Resultados positivos conformidad	Vs.	Al contrario
-------------------------------------	-----	--------------

Tabla 1. Cuadro comparativo

Las empresas más exitosas, se caracterizan por la búsqueda constante para reclutar el mejor personal, el más capacitado para desarrollar cada una de las tareas necesarias, pues de lo contrario la empresa no tendrá oportunidad para sobrevivir a la competencia.

Es aquí donde la Gerencia de Recursos Humanos juega un papel preponderante, ya que debe garantizar en el proceso de incorporación del personal, encontrar las personas más idóneas de acuerdo a los requerimientos de la Alta Gerencia y las necesidades de la organización.

A continuación se presentan algunas recomendaciones generales que han sido fruto del constante estudio teórico de expertos en la materia, pero que son complementados con vivencias propias y con los comentarios y acciones que se perciben entre las personas que prestan sus servicios.

Estas recomendaciones no son las únicas, pero pueden considerarse como básicas para iniciar el involucramiento y compromiso de los miembros de una organización para alcanzar resultados favorables en el medio empresarial.

1. *Seleccione al personal cumpliendo con una premisa: “Escoger a la persona adecuada para el puesto adecuado”*

Es el principio del éxito en la empresa, contar con gente que sea competente en la unidad de trabajo, facilitará la adaptación a los cambios y las exigencias que la naturaleza del puesto demanda para el logro de resultados. De igual forma los cambios en el ámbito empresarial y las exigencias de la oferta y la

demanda, al igual que la globalización empujan a las empresas a ser rápidas y competitivas con los bienes y/o servicios ofertados.

Pero si se contrata subjetivamente a personas sin tener la visión de su utilidad y desarrollo, sin las competencias necesarias para cubrir la vacante y sin que este identificada con los objetivos organizacionales seguramente el involucrarse eficientemente en las tareas será una limitante de crecimiento tanto para la empresa como para la persona.

2. Establezca una inducción constante a la filosofía de la empresa

No importa si los empleados que tiene se encuentran con varios años en la organización (¿qué le garantiza que realmente conocen y ponen en práctica la misión, visión, valores, objetivos y políticas institucionales para cumplir cabalmente con las estrategias de la empresa?), todos absolutamente (nuevos y viejos empleados) deben tener una constante comunicación que sensibilice la importancia de la cultura organizacional; por lo que se hace necesario establecer un programa de cultura organizacional constante que permita la interrelación con los empleados, no solo para dar a conocer la filosofía de la empresa, ayudará a que se cumpla, porque los empleados sin distinción alguna se identificarán con ella y podrán empatizar con las intenciones estratégicas de la empresa.

3. Comunique los avances, intenciones y pormenores del desarrollo de las actividades de la empresa

La comunicación asertiva y en el momento adecuado, es la base de toda interrelación entre empleados, coordinadores y jefes; considérela como un intangible valioso, como la llave que abrirá la atención de los empleados y será la constante que le permitirá involucrarse con las tareas que día a día

surgen en los procesos de trabajo. Es importante aclarar que entre más personal, directa y oportuna sea el contacto que se tenga con sus empleados, favorecerá la eliminación de rumores que provocan inestabilidad en el desempeño laboral y logrará interpretar la respuesta que proporcionen los receptores.

4. *Establezca un sistema de motivación e incentivos que cubran las expectativas reales de los miembros de la empresa*

Tener estrategias motivacionales es básico para que los empleados se involucren y comprometan. Tome en cuenta que aunque no tenga recursos monetarios o materiales suficientes para estar dando recompensas por su desempeño en el trabajo, se deben crear hábitos institucionales en los que diariamente se valore el esfuerzo del trabajador y sobre todo se humanice el trato en la relación laboral, por ejemplo la clásica “palmadita en el hombro” es un detalle que anima al miembro del grupo y más si quien la proporciona tiene una jerarquía importante en la organización, también la foto del “empleado del mes”, otorgar beneficios como permiso durante un puente festivo y/o brindar algún reconocimiento público son algunos actos cotidianos que se ven a menudo en el mundo empresarial.

Reflexionar sobre las distintas maneras de impulsar a la gente en sus esfuerzos y tiempos empleados en la prestación de sus servicios, entre más confianza y reconocimiento se le proporcione, los trabajadores se involucrarán y se sentirán comprometidos por responder eficientemente en las tareas encomendadas.

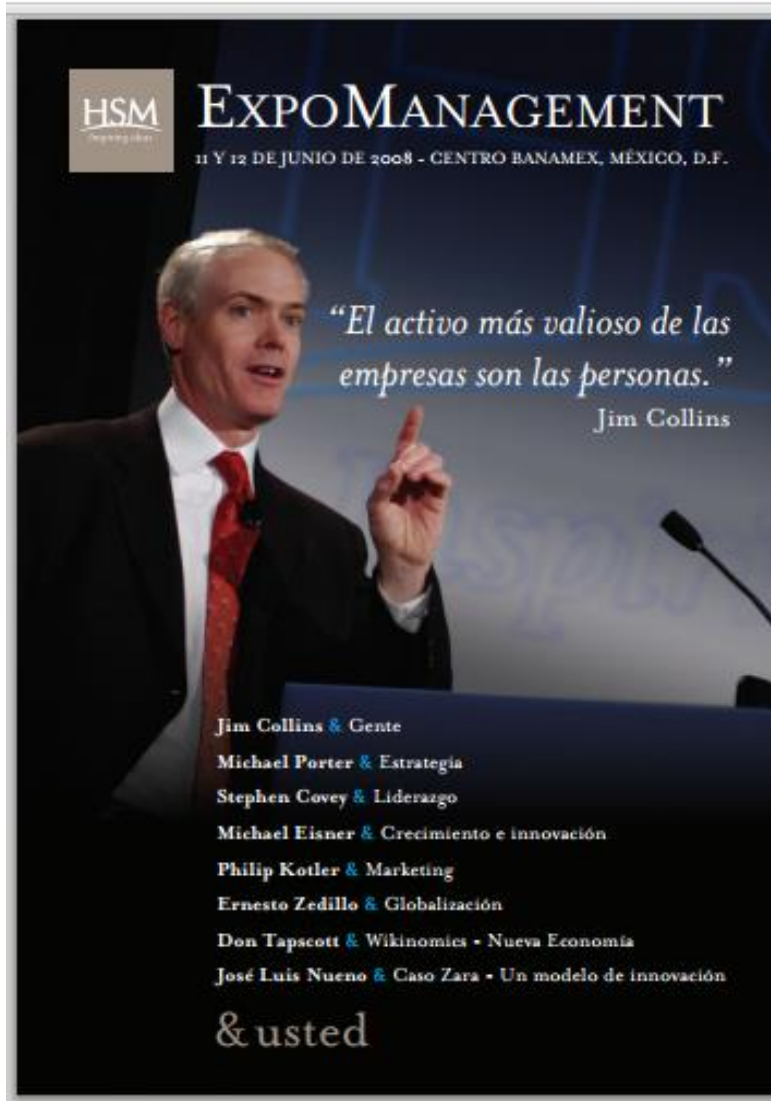
5. *Haga de su lugar de trabajo un lugar como en casa*

Físicamente hablando, uno de los estímulos necesarios para que un empleado se sienta seguro, tranquilo y augusto en su lugar de trabajo, es ofreciendo un lugar cómodo, con la libertad de decorar (hasta los límites establecidos por la empresa) su área de trabajo con distintivos personales o que le remontan a tener presente a uno de sus seres queridos. Laboralmente hablando, el crear un ambiente de trabajo de confianza y cordialidad inducirá al empleado a sentirse placenteramente más centrado en involucrarse en los trabajos de su puesto.

6. *Negocie los objetivos con cada uno de sus subordinados:* Trabajar por resultados ha sido una forma infalible para que los trabajadores se sientan comprometidos en sus responsabilidades formales del puesto; y más cuando el objetivo negociado ha sido coherente y cuantitativamente formulado según las expectativas y capacidades socio técnicas de la empresa. Al fijar conjuntamente los objetivos tendrán el compromiso moral de alcanzarlos, porque ellos mismos han establecido tiempo y forma en los que darán resultados para el beneficio de la organización y de ellos mismos.
7. *Aplique el empowerment en sus empleados en un ambiente agradable:* Darle capacidad para que ellos mismos realicen sus actividades, los hará sentir con una mayor libertad para ser creativos en sus métodos de trabajo; si a esto le agregamos la facultad de decisión, sus habilidades laborales tenderán a desarrollarse y su compromiso por hacer efectivamente su trabajo se volverá una constante en sus funciones. Es importante considerar que la confianza y motivación, deberán ser los factores que den a la gente el impulso para tener mejores resultados, porque un ambiente organizacional de apoyo impulsará el involucramiento de la gente en el trabajo.

8. *Trabaje en equipo*: La naturaleza de las personas es integrarse en grupos, de esa manera el enfrentamiento hacia su entorno lo canalizará de la mejor manera. Imagínese ahora si ese grupo realmente está coordinado y se complementan sus esfuerzos individuales, los resultados serán sinérgicos porque además de lograr los objetivos de la organización, se obtendrán satisfacciones grupales e individuales.
9. *Habilite las capacidades de los colaboradores*: Un trabajador cuenta con grandes potencialidades, el saber detectar y aprovecharlas será una de las grandes responsabilidades, que como empresa, deberá considerar en sus actividades de desarrollo. Destinar inversiones en el entrenamiento en materia: técnica, profesional y personal, hará un crecimiento integral de los empleados; las consecuencias se verán reflejadas en una mayor seguridad para realizar eficientemente los trabajos, una mayor satisfacción en su crecimiento profesional, lo que causará un compromiso moral para que trabaje y colabore en el desarrollo de mayores responsabilidades laborales.
10. *Enriquezca las responsabilidades de los empleados con funciones realmente significantes*: Una persona que se le asuma responsabilidades importantes, (con la ayuda de las anteriores recomendaciones) tendrá la capacidad de asumirlas con gusto. Es decir, si se le orienta y ejerce el coaching sobre él, las nuevas tareas serán consideradas como un reto que podrá asumir como compromisos para obtener mejores beneficios. Aquí es importante que asertivamente se preparen las nuevas tareas y los argumentos con los cuales sus funciones del puesto tendrán un valor especial para la organización; si se transmite adecuadamente, el empleado no lo verá como una carga más de trabajo, sino como una nueva oportunidad de crecimiento.

2.1 Claves para el éxito empresarial



En un programa de un canal regional (Negocios en tele Medellín) el catedrático Álvaro Diego Montoya, define que la única herramienta con la que cuenta una empresa para ser exitosa parte de su recurso y/o capital humano, además de la necesidad de descubrir líderes positivos y democráticos.

Por otra parte plantea la necesidad que todos los empleados se vean identificados con la organización y participen en el desarrollo de su misión y visión institucional, ya que al ser humano le gusta ser tenido en

cuenta en todos los procesos de la organización.

Al final hace énfasis en la importancia de mantener empleados permanentemente capacitados para que estos sean más productivos y nos da las claves del éxito: sinergia + capacitación + comunicación.

En Expo Management, en el año 2008 Jim Collins, gran especialista en el estudio de grandes empresas y uno de los pensadores más influyentes del management de la actualidad, reafirma que el activo más valioso de las empresas son las personas.

Ahora hay que tener en cuenta que capacidades deben tener para generar valor agregado y es aquí donde toma relevancia el liderazgo.

En una de sus últimas obras, Peter Drucker afirmó *“El activo más valioso de una empresa del siglo XX era su equipo de producción. En el siglo XXI, el activo más valioso de una institución, independientemente de si es una empresa o no, serán los trabajadores de la era del conocimiento y la productividad de estos.”* (Drucker, Peter F. Los desafíos de la gerencia para el siglo XXI. Editorial Norma, S.A. Bogotá, Colombia. 1999).

Caso particular que no ocurre en algunas empresas colombianas, donde existen Gerentes que piensan que el activo más valioso son sus clientes, afectando así las emociones y sentimientos de sus empleados, pues no los escuchan y tampoco valoran su trabajo.

No tienen un departamento de Talento Humano, no existe ningún tipo de motivación, ni un plan de capacitación que permita el sostenimiento y desarrollo de un equipo de alto desempeño, lo que repercute en sus emociones, haciendo que no se sientan comprometidos con la empresa, faltando liderazgo, capacitación, motivación y compromiso de su parte, lo que a su vez desencadena una alta rotación de personal en poco tiempo, afectando así el normal desarrollo de las operaciones, reflejado en reclamos de los clientes de la compañía.

Teniendo en cuenta la afirmación de Peter Drucker, la era del conocimiento y productividad de los trabajadores se ve reflejado en las claves del éxito organizacional, motivo por el cual es importante que las empresas hagan todo lo posible para conseguir el talento adecuado para sus organizaciones.

Las mejores empresas presentan una particularidad, primero porque cuentan con rigurosos procesos de contratación que evalúan la habilidad de los

candidatos postulantes, también buscan que estos candidatos se identifiquen con la cultura organizacional. Es más, las mejores empresas suelen conseguir personas que se ajusten más a la cultura organizacional, así no cuenten con las habilidades requeridas, ya que esta última se puede adquirir a través de una capacitación, lo que no sucede con la cultura.

Al usar la cultura organizacional como un valor agregado en el proceso de contratación, la Gerencia de Recursos Humanos, aumenta las posibilidades de que los nuevos colaboradores encuentren rápidamente un equilibrio e integración, con una guía que los lleve durante el proceso de adaptación. Por último, al incluir a otra persona a su compañía que contribuya con el éxito, enriquecerá su identidad. (Jessica Rohman Manager, Contenido del Programa en Great Place to Work®) 2014.

3. EL PAPEL DE LA GERENCIA DEL TALENTO HUMANO EN LAS ORGANIZACIONES

La Gestión Humana ha evolucionado partiendo de una perspectiva administrativo-operativa, hacia una estrategia preocupada por los problemas de la organización.

Los factores actuales que afectan las organizaciones como la globalización, las reformas tributarias, flexibilidad laboral con reformas en derecho laboral, nuevos diseños organizacionales, entre otros, la han involucrado más activamente para ser parte de las soluciones de las empresas en la actualidad.

El departamento de Gestión Humana se ha convertido en un proceso de apoyo gerencial muy importante para el manejo de las relaciones laborales, el fortalecimiento de la cultura organizacional y la promoción de un buen clima laboral que perdure en todos los niveles de la organización.

Por tal razón el departamento de Gestión Humana debe garantizar que en el proceso de incorporación, se contrate personal idóneo y capaz de aportar a la ejecución de la estrategia definida por la empresa.

Contar con un equipo de alto desempeño es el objetivo de toda organización, con el fin de lograr resultados que excedan los propósitos de toda organización, donde todos los colaboradores son protagonistas y aportan a la consecución de los objetivos de la empresa.

Los programas de formación y entrenamiento del personal es otra de las funciones del departamento de Gestión Humana, ya que al desarrollar actividades orientadas al bienestar de los colaboradores generan un ambiente de estabilidad emocional de los trabajadores y su núcleo familiar, además de integrar políticas basadas en los aspectos legales requeridos en salud ocupacional y seguridad industrial, generando una cultura de autocuidado, evitando así accidentes y situaciones lamentables.

Los programas desarrollados por Gestión Humana son más eficaces cuando están diseñados para brindar resultados a situaciones que cualquier organización enfrenta en la vida diaria, de tal manera que permite descentralizar funciones y asignar responsabilidades específicas a otras áreas, de esta manera la administración podrá contar con un soporte importante en la gerencia del personal.

Tres elementos se conjugan para dar una nueva perspectiva de lo humano en la organización: primero, el reconocimiento del saber cómo fuente importante en la generación de riqueza; segundo, la valoración de los activos intangibles que se encuentran en las personas como elemento básico en la formulación de estrategias empresariales que lleven a las organizaciones a ser más competitivas, y tercero, el surgimiento de una nueva teoría de la estrategia, que

reconoce el papel de los recursos y las capacidades internas de las empresas en su competitividad (Barney, 1991; Barney y Wright, 1998).

Tradicionalmente la Gerencia de Recursos Humanos se ha relacionado con aspectos referidos a la compensación, pago de aportes parafiscales y el cumplimiento de la normatividad legal, pero actualmente se le ha dado un mayor alcance de cara a los propósitos de los empleados, el personal administrativo y demás áreas que tienen una responsabilidad vital en el logro de los objetivos de la organización.

La dirección de personas en las organizaciones apunta a mejorar cuatro aspectos de los trabajadores:

- a. Calidad de vida: Integridad y respeto que propicien el desarrollo humano y profesional, en ambientes estimulantes, participativos, creativos y no discriminativos.
- b. Mejorar competencias (formación y desarrollo).
- c. Promover la discrecionalidad del trabajador (atracción y retención de talentos, compensación y evaluación apropiada, retroalimentación).
- d. Mejorar la participación (motivación, adecuación a la cultura organizacional, liderazgo y estilos de dirección) Berg (1999).

4. EL LIDERAZGO EN LAS ORGANIZACIONES DE HOY

Un tema de la actualidad muy importante es el liderazgo y coaching en las empresas, ya que en un mundo global y competitivo como el actual, se necesita liderazgo en todo nivel: familias, iglesia, instituciones educativas, deporte, organizaciones y en las mismas naciones.

El liderazgo se debe forjar hoy, el futuro es ahora y es ahora mismo cuando debemos asumir nuestra responsabilidad de un liderazgo positivo. Es necesario iniciar un proceso de formación y entrenamiento de una nueva generación de líderes con visión clara, proactivos y certeros para buscar soluciones a los conflictos del día a día, generando las motivaciones correctas para la consecución de logros que inspiren con su ejemplo los requerimientos de nuestra sociedad.

Hay que pensar en un liderazgo de nuevas ideas, de frescos negocios y modernas empresas que sobresalgan por ser productivas, sostenibles y socialmente responsables.

Otro aspecto importante es el compromiso, ya que este va ligado al liderazgo, es decir entrega y disposición a pagar el precio del sacrificio, tiempo, dinero y una férrea disciplina.

No basta con influenciar a las personas, es necesario dejar un impacto positivo y una huella profunda de cambio y transformación. Las enseñanzas pasan pronto, pero los principios permanecen como por ejemplo: el amor, el respeto, la integridad, la lealtad, la confianza, el servicio, la disciplina, la transparencia entre otros, marcan la diferencia en el resultado de un equipo de trabajo y de sus organizaciones. Esto se logra cuando se lidera con principios y valores bien fundamentados.

5. LA ERA DEL CONOCIMIENTO O LA ERA DEL LIDERAZGO?

El aprendizaje continuo resulta inexcusable en las organizaciones actuales, la era en que los trabajadores expertos constituyen un activo sólido para las empresas y la idea de organización inteligente se fundamenta en el aprendizaje colectivo y en la gestión del conocimiento, ya que vivimos en la sociedad de la información y el conocimiento, del cual emerge la innovación, que viene a ser una exigencia permanente.

Actualmente en grandes y medianas empresas seguimos refiriéndonos a los trabajadores como recursos humanos, colaboradores, subordinados o como seguidores de otros individuos a quienes llamamos líderes nuevos y más profesionales; perfiles de directivos y trabajadores parecen abrirse espacio en el siglo XXI, por lo que las consultoras y escuelas de negocios distribuyen mejor los esfuerzos de formación y desarrollo, en beneficio del perfil del nuevo trabajador experto, el knowledge worker de que nos hablaba Peter Drucker: "un trabajador responsable, actualizado en sus conocimientos, leal a su profesión y con mayor autonomía (fruto del empowerment) en su desempeño".

Nos encontramos en la era del nuevo trabajador experto, quien además de seguir el progreso de su campo del saber, compartiría con el directivo el derecho a cultivar su auto liderazgo, identificándose cada vez más con las políticas de la organización.

En la década anterior se hablaba del liderazgo y se hacía referencia a importantes ejecutivos como Welch, Lacocca, Gerstner, Grove y hasta Lay, el protagonista del escándalo Enron; luego se dijo que el liderazgo habría de extenderse por las organizaciones.

Los trabajadores pueden seguir metas compartidas y contribuir a su consecución, pero tal vez, no resulta siempre sencillo seguir en el día a día a líderes que uno no ha elegido, sobre todo cuando el trabajador no tenga perfil de seguidor, sino vocación profesional en un campo determinado, que desea dominar suficientemente.

Una nueva relación, entre directivos y trabajadores bajo la idea de ser una especie de socios tras la consecución de metas; permite pensar en una relación más profesional, más de cliente-proveedor, entre ellos.

A manera personal la palabra "recursos humanos suena un poco a la era industrial, ya en cierto declive, salvo que lo interprete como "recursos de los humanos" (intelectuales, cognitivos, emocionales, etc.); en cambio, capital humano parece más en sintonía con la emergente economía del conocimiento y la innovación. El lector tendrá su punto de vista en relación con los términos utilizados, pero aceptará que un experto en un área determinada, que además está dispuesto a seguir aprendiendo, constituye un valor sólido en nuestros días.

6. CONCLUSIONES

El éxito y permanencia de las organizaciones en un mundo tan competitivo como el que vivimos en la actualidad, no depende de un nuevo software, ni de la adquisición de tecnología de punta; el éxito sólo se logra mediante el trabajo mancomunado de un equipo totalmente comprometido e identificado con los objetivos estratégicos.

Muchas empresas tratan de lograr cambios en sus procesos concentrándose en los aspectos técnicos, tecnológicos y de imagen, dejando de lado los aspectos culturales y psicológicos.

La competitividad de una organización no depende sólo de la calidad de sus estrategias, sino también de las aptitudes, actitudes y motivación del personal que lleva los planes al campo de la acción.

Lamentablemente, hay organizaciones que se comportan como si sus empleados fueran un activo más, que deben administrar y mantener como si fueran máquinas, por ende si la situación económica no es favorable por alguna causa, son el primer activo a sustituir, ya que hay casos donde Directores,

Gerentes y Financieros visualizan la nómina como un gasto contable más y no como una inversión a largo plazo, de la cual pueden verse beneficiados en un futuro.

Esta percepción demuestra falta de comunicación entre la Alta Dirección y el Departamento de Recursos humanos, conducente a errores en la toma de decisiones trascendentales, sobre los aspectos operativos y funcionales que de forma inminente pueden afectar los objetivos trazados de acuerdo con la política organizacional.

Por otra parte, desde el punto de vista de los empleados, la ética al trabajo se ve afectada, comienzan los conflictos internos y el trabajo en equipo se torna inexistente, no hay motivación, ni participación de los empleados en la planeación estratégica, lo que se traduce en un malestar general, descontento y desmotivación de todos los empleados que a la primera oportunidad laboral que se les presente, simplemente renuncian por mejorar sus condiciones de vida.

En mi concepto particular los departamentos de Recursos Humanos sirven como filtro mediador entre los empleados y directivos, no solo porque deben garantizar que al seleccionar personal nuevo e idóneo, se verifiquen varios factores críticos, tales como: aptitudes físicas e intelectuales, conocimientos y experiencias específicas, actitudes y perfil psico-social, dicho personal debe estar identificado plenamente con la misión, visión y objetivos de la organización, también deben concentrar los mejores talentos y capacitar a su personal para obtener esa ventaja competitiva.

La capacitación debe ser concebida dentro de los planes estratégicos de la organización, pues los conocimientos que actualmente adquieren sus empleados y directivos no sólo serán de fundamental importancia para utilizar las actuales y futuras técnicas de gestión y producción, sino además para poder concebir los futuros diseños de productos, servicios y procesos. Es aquí donde

toma relevancia la importancia de visualizar la nómina como una inversión a largo plazo.

Las empresas exitosas no pueden esperar los requerimientos sobre un determinado conocimiento para actuar en consecuencia, ya que esto afecta la calidad de sus productos, requiere tiempo porque el personal se tarda en adquirir tales conocimientos y experiencias, lo aconsejable y más apropiado es hacerlo en forma proactiva, con lo cual la empresa logrará una ventaja competitiva en relación a sus competidores.

El secreto para que las empresas sean exitosas, depende en primer lugar de las formas de pensar y analizar por parte de sus miembros, posteriormente imponer nuevas metodologías de trabajo o sistemas de gestión teniendo en cuenta el aporte de sus empleados, que sin lugar a duda son el activo más valioso y por el cual toda empresa debe valorar e identificar sus fortalezas convirtiéndolas en oportunidades para el éxito empresarial.

7. REFERENCIAS

Drucker Peter. (2011) La economía de los bits y los textos de Peter Drucker. Realizado para el congreso 2004 de CREA. Puntomov, capacitar TV. Recuperado de: https://www.youtube.com/watch?v=McBhr6ZUHtc&feature=player_embedded. Consultado: 20 de octubre de 2014.

Mercadal Hector (2014) La efectividad humana y el trabajo en equipo. Recuperado de http://prezi.com/69keo02f96_p/. Obtenido en octubre de 2014.

Montenegro Núñez Enrique. (2014) El recurso humano es quizás el mejor activo de la empresa. Recuperado de: <http://www.fundapymes.com/>. Obtenido en octubre de 2014.

Roman Jessica (2014) Por qué la cultura organizacional es clave para el éxito del negocio. Recuperado de: <http://www.greatplacetowork.com.co/publicaciones-y-eventos/blogs-y-noticias/740-i>. Obtenido en octubre de 2014.

SciTech media. (2013, Abril 13) Claves para el éxito empresarial. Negocios en tele Medellín. Recuperado de: <https://www.youtube.com/watch?v=Mp0dhfdhlt0>. Consultado: Octubre de 2014.

Universidad ICESI (2011). Estudios gerenciales. Vol. 27 No. 118. Recuperado de: <https://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/>. Consultado: Octubre de 2014.