

**LA IMPORTANCIA DE LOS RECURSOS HUMANOS EN EL INCREMENTO DEL  
RENDIMIENTO EN LAS ORGANIZACIONES DEL SIGLO XXI**



**LUIS ANTONIO IBÁÑEZ PINZÓN**  
**D5200680**

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de:

**Especialista en Alta Gerencia**

**Docente revisor:**

**DANIEL ARANGO LISCHT**

**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA**  
**FACULTAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA**  
**ESPECIALIZACIÓN EN ALTA GERENCIA**  
**BOGOTÁ, COLOMBIA**  
**24 OCTUBRE 2016**

## TABLA DE CONTENIDO

<b>RESUMEN</b> .....	<b>3</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>3</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>4</b>
<b>INICIOS, EVOLUCIÓN, DESARROLLO Y ACTUALIDAD DE LOS RECURSOS HUMANOS..</b>	<b>5</b>
<b>LA IMPORTANCIA DE LOS RECURSOS HUMANOS EN EL INCREMENTO DEL RENDIMIENTO EN LA ORGANIZACIÓN</b> .....	<b>7</b>
<b>ESTRATEGIAS ENFOCADAS AL DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS: MOTIVACIÓN Y CAPACITACIÓN</b> .....	<b>11</b>
<b>CONCLUSIONES</b> .....	<b>16</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	<b>18</b>

## RESUMEN

El siguiente trabajo busca concienciar las empresas sobre la importancia del fortalecimiento de la gestión del talento humano y su influencia en cada uno de los procesos dentro de la organización. Establecer un sistema en donde se engranen todas las fases que permitan proyectar al trabajador mediante una secuencia lógica de eventos facilitará a la organización tener el activo más importante focalizado en alcanzar las metas propuestas.

Promover el desarrollo personal y profesional de los recursos humanos alineará y sincronizará objetivos personales con objetivos institucionales; por ende esto se verá reflejado en una sinergia que mantendrá la compañía en armonía constante, permitiendo mediante los canales de comunicación establecer una DOFA, tomando decisiones gerenciales que permitan el posicionamiento y la proyección de la organización.

**Palabras clave:** recursos humanos, talento humano, gestion, activo, capacitacion, motivacion, organización.

## ABSTRACT

The following work seeks to raise awareness among companies about the importance of strengthening human talent management and its influence in each of the processes within the organization. Establishing a system in which all the phases that allow projecting the worker through a logical sequence of events will facilitate the organization to have the most important asset focused on reaching the proposed goals.

Promoting the personal and professional development of human resources will align and synchronize personal objectives with institutional objectives; therefore this will be reflected in a synergy that will keep the company in constant harmony, allowing through the channels of communication to establish a DOFA, making management decisions that allow the positioning and projection of the organization.

**Keywords:** human resources, human talent, management, active, training, motivation, organization.

## INTRODUCCIÓN

El talento humano en el siglo XXI ha demostrado ser el activo más importante para las organizaciones, a partir de éste se pueden vislumbrar las capacidades que puede llegar a poseer cuando este bien intangible es administrado de la mejor manera. Es la base fundamental o piedra angular en el desarrollo de los procesos planteados por la organización.

Son varios los factores que afectan los recursos humanos en la organización, el establecer una oficina fortalecida para obtener el 100% del rendimiento deseado, permite a los directivos tener una visión clara de las necesidades que presenta cada uno de los procesos llevados. Las selecciones es un tema álgido y muy importante porque de este dependerá el resultado final de lo que se quiere conseguir. Cuando la empresa necesita reclutar personal el proceso se debe llevar a cabo con los más altos estándares de calidad se deben minimizar los errores y se debe establecer parámetros mínimos de lo que realmente quiere y necesita la empresa.

Después de desarrollar este proceso de incorporación la oficina de recursos humanos debe enfocar todos sus esfuerzos en la búsqueda de mejorar y promover estrategias para realizar un ciclo a cada miembro dentro de la organización buscando la constante exploración y capacitación de cada una de las habilidades demostradas por el trabajador. La adquisición de nuevos conocimientos, el estudio analítico de las cualidades y la potenciación de las mismas permitirá que el campo de acción de las áreas de la empresa tenga un enfoque mas claro.

## **INICIOS, EVOLUCIÓN, DESARROLLO Y ACTUALIDAD DE LOS RECURSOS HUMANOS.**

La racionalidad del hombre le permite ser prudente en cada uno de sus actos, buscando anteponerse a los cambios que genera la sociedad, permitiéndole estar siempre alerta, teniendo la capacidad para entender el ámbito que lo rodea y asimilar sin importar la complejidad para enfocarse en darle una solución al problema.

“El hombre es un ser racional por naturaleza” Aristóteles.

Esta frase que se originó en el año 300 A.C, cada día toma más fuerza y es que el hombre se ha dado cuenta de la importancia de interactuar con otras personas, en pro de conseguir objetivos de una manera mancomunada; se ha convertido en una necesidad, partiendo de la premisa que un hombre aislado no puede desarrollarse como persona.

La conciencia y el pensamiento colectivo permiten generar espacios de benevolencia para todos. (GARCÍA, 2003), estos dos conceptos claves son el preámbulo para determinar la importancia de cada persona que participa activamente en algún proyecto partiendo de la dimensión individual del ser humano en conjunto con la socialización y la convivencia en comunidad.

Los recursos humanos desde sus inicios han sufrido una gran cantidad de cambios, pero siempre han mantenido su objetivo principal, el comportamiento y desempeño de cada uno de los miembros de la organización buscando obtener los mejores resultados con los más altos estándares de nivel y capacitación. Ejemplo claro de ello se puede observar desde épocas bíblicas como Egipto, donde la construcción de las pirámides se basó en la esclavitud y el sometimiento, sin embargo; en búsqueda de obtener el máximo desarrollo se recurre a algunas técnicas como: selección del personal, capacitación, y la motivación. Tres pilares de los recursos humanos que comenzaron a implementarse y para aquella época se vieron reflejados de la siguiente manera:

1. selección del personal: los mas vigorosos eran encargados de halar los bloques de piedra.
2. Capacitación: enseñando la técnica para esculpir el granito.
3. Motivación: reforzando por medio de creencias religiosas el celo de los obreros.

El hombre en la búsqueda de la excelencia por su instinto racional y social del cual ya se hizo mención impuso técnicas que se convirtieron en la base para lo que hoy se conoce como

Recursos Humanos, es una línea de tiempo en donde se vislumbran cambios bastantes bruscos, como: abolición de la esclavitud, implementación de las máquinas para realizar los trabajos mas pesados y hacerlo mas rápidamente, visto en la revolución industrial, hasta las teorías mas recientes de pensadores como Max Weber que demostraron la importancia del hombre en las organizaciones, dejándolo de percibir como un pasivo sin importancia para convertirse en el activo primordial en la consecución de metas propuestas.

Las empresas hoy en día enfrentan retos importantes en la organización, evolución y proyección de lo que se quiere como empresa, es muy importante hablando de la evolución de los recursos humanos entender que en la actualidad se deben enfocar los proyectos desde dos perspectivas fundamentales, la primera es satisfacer las necesidades de la población a la que se trabaja y la segunda satisfacer los clientes internos quienes no son mas que cada miembro dentro de la organización, la gestión en el desarrollo del talento humano es uno de los factores más críticos que determinan el rumbo de la organización. (RINCON, 2015)

Son pocos los cambios que se han mencionado con el pasar de los años en los recursos humanos, hablar de todos ellos resultaría bastante extenso, ya que hay un sinnúmero de ellos introducidos en cada etapa crucial o de desarrollo dentro de la evolución de la humanidad como sociedad. Sin embargo si hay temas álgidos traídos a lo que se conoce hoy como recursos humanos, una gran cantidad de desafíos se han plantado en esta oficina que dejo de ser simplemente la oficina encargada de la contratación, despidos y liquidación de nóminas, para convertirse en la mano derecha en la dirección de la organización, buscando tomar decisiones de la manera más asertiva.

El desarrollo constante de la tecnología en la actualidad es uno de los temas más importantes y al cual se le debe prestar mayor relevancia, con el pasar de los días la capacitación constante en algunos puestos de trabajo, impulsará el desempeño de las personas que laboran, donde nuevas aplicaciones, software, programas y procedimientos cambiantes, determinará de una manera directa el normal desarrollo de las actividades a cumplir.

## **LA IMPORTANCIA DE LOS RECURSOS HUMANOS EN EL INCREMENTO DEL RENDIMIENTO EN LA ORGANIZACIÓN**

Después de esta línea de tiempo, llegando a lo que se tiene en la actualidad sobre recursos humanos, se ambienta al lector sobre la importancia de la oficina de personal, su influencia en la evolución y desarrollo dentro de una organización, la historia permite ver el desastre que se puede generar cuando una organización cuenta con la maquinaria mas moderna en el mercado, la población suficiente para ofertar el producto que se fabrica, y una infraestructura adecuada; todos ellos factores claves de éxito pero que no se encuentran en sintonía con el capital humano, nada puede triunfar cuando las personas no se unen en búsqueda de un fin común.

Entonces se empieza a entrar en contexto para analizar e identificar como se debe estructurar la organización de una empresa basándose en pilares básicos de funcionamiento como: ámbito laboral, responsabilidades y obligaciones asignadas a cada dependencia, para el adecuado manejo de los recursos puestos a disposición para la consecución del producto final, la gestión del recurso humano debe permear a todos los miembros dentro de la organización forjando una cultura organizacional. (RINCON, 2015).

En definitiva una oficina de recursos humanos creará una sinergia que permitirá generar un ambiente laboral acorde a lo que la empresa proyecte en cuanto a productividad y resultados empresariales, un buen ambiente generará un sentido de pertenencia y motivación de los cuales se hará mención mas adelante para ahondar en su importancia enmarcándolos como los objetivos principales de la gestión de los recursos humanos junto con la capacitación y el desarrollo individual de cada uno de los empleados. Una persona que sienta que el crecimiento de la organización va a la par con su formación personal y profesional aportará toda su capacidad de trabajo explotando todas sus habilidades tomándolo como un reto personal creyendo en la misión que se cumple y teniendo el convencimiento necesario para sacar adelante el trabajo que con gusto se encuentra realizando a diario. Las organizaciones deberán diseñar planes que permitan la alineación de todos los miembros con los principios y valores empresariales permitiendo la consecución de los objetivos propuestos. (RAMIREZ, 2014).

Uno de los factores que permite generar ventajas competitivas es diseñar planes que desarrollen las competencias en el recurso humano (CASAS, 2015). La capacitación es sin duda alguna otro factor primordial que conlleva al empoderamiento de la misión planteada mediante el humanismo y el acercamiento con la comunidad (VERGARA, 2014), de este modo se generará motivación y aprovechamiento de los recursos para alcanzar lo planeado (HERNÁNDEZ, 2016).

A continuación se citarán algunas organizaciones nacionales que le han apostado al fortalecimiento del recurso humano y que a partir de ello se evidenció un incremento en el rendimiento de la organización.

### **1. BAVARIA**

En el año 2011 la compañía Bavaria se destacó por el fortalecimiento de su talento humano enfocado en la gestión de personal, selección, desarrollo de carrera, capacitación, promoción interna, liderazgo y relaciones laborales, esta valiosa labor dentro de la organización sirvió para que la revista Portafolio le otorgara el premio a la categoría “Gestión del Recurso Humano “.

*Este premio representa un gran orgullo para toda nuestra Empresa, pues se destacan las metodologías que estamos aplicando en el marco del talento. Significa que como Bavaria estamos en un punto importante de reconocer el desempeño de cada empleado y además se está valorando el hecho de que existe un ambiente retador que nos ayuda a tener estándares de clase mundial, dijo Richard Rushton tras recibir el galardón. (BAVARIA, 2011)*

El reflejo de este trabajo juicioso que realizó la compañía, no solo se vio reflejado en las distinciones que obtuvieron como consecuencia del mismo, ese mismo año la compañía aumento sus utilidades en un 173,3 % con respecto a lo realizado en el 2010, entonces en temas porcentuales, también hay un ejemplo claro sobre la importancia de crear una sinergia alrededor del grupo donde se labora, para potenciar de la mejor manera todas las capacidades. “*En el segundo semestre del año pasado, Bavaria registró beneficios netos por 690.737 millones de pesos, con un aumento de 173,3 por ciento respecto a igual periodo de 2010, cuando totalizaron 252.751 millones de pesos*” (PORTAFOLIO, 2012).



## 2. EPM

Las Empresas Públicas de Medellín también desde el 2011 son pioneros en la gestión del recurso humano, la capacitación y la realización de cada uno de sus empleados, por tal motivo han tenido diferentes distinciones por la labor realizada

*“Premio Líderes 2012”, categoría Investigación: Otorgado a EPM por la ARP Colmena por su proyecto de calidad de vida y riesgo psicosocial. EPM fue la primera empresa en Colombia en aplicar la encuesta de Calidad de Vida entre sus empleados.*

*Mención de honor de The Institute of Internal Auditor 2014: Por ser la empresa de Colombia con el mayor número de profesionales certificados por esta institución.*

*Estudio MERCO 2015: El Grupo EPM sube una posición y se ubica en el cuarto lugar entre las organizaciones mejor catalogadas por los diferentes grupos de interés, de acuerdo con los resultados del estudio MERCO 2015 (Monitor Empresarial de Reputación Corporativa). En la medición continúa liderando el sector de Energía, Gas y Agua. (EPM, 2016).*

El desarrollo de competencias permite la dignificación de todos los miembros dentro de la organización proporcionando un crecimiento empresarial a partir de una cultura de alto desempeño. (EPM, 2016).

## 3. COLANTA

Colanta es otro ejemplo claro de organización que proyecta sus ideales desde el fortalecimiento del recurso humano obteniendo grandes desempeños de rendimiento en los últimos años.

*En el año 2013 Colanta fue la marca número uno de ventas en Colombia: fue una de las empresas lecheras con los ingresos operacionales más altos durante 2013, con 1,81 billones de pesos, seguida de Alpina con 1,42 billones y Alquería con 654.411 millones de pesos. (SOLANO, 2013).*

*En el 2014 anunció la apertura de una planta de queso parmesano en Belmira con calidad de exportación: evidenciando que el buen gobierno cooperativo es posible cuando los asociados a la cooperativa actúan basados en los principios del modelo solidario. El desempeño de esta empresa ha logrado los más altos estándares de calidad y reconocimiento en el ámbito nacional e internacional. (CONFECOOP, 2014).*

#### **4. BANCOLOMBIA**

En el Grupo Bancolombia se ha recibido reconocimientos nacionales e internacionales por parte de diversas entidades externas, que destacan en su recorrido el camino hacia una Banca más Humana.

*En el año 2014 Mejor talento humano: Según Merco Personas, somos la empresa privada con el mejor talento humano del país.*

*En el año 2015 Banco más Sostenible de América: Alcanzamos la medalla de bronce que nos distingue como el banco del continente americano que más genera valor económico, social y ambiental. Fuimos incluidos por sexta vez en el Yearbook. RobecoSam*

*En el año 2016 Banca de Inversión más Innovadora de Latinoamérica: Global Finance nos otorga este reconocimiento, ya que nos referenciamos de las mejores prácticas internacionales para anticiparnos a las necesidades a nuestros clientes, trayendo soluciones innovadoras. (BANCOLOMBIA, 2016).*

A partir de estos ejemplos claros y específicos de organizaciones nacionales que se han destacado en los últimos años se puede vislumbrar cómo el apostarle al recurso humano dentro de la organización permitirá el incremento en el desarrollo de las organizaciones.

## **ESTRATEGIAS ENFOCADAS AL DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS: MOTIVACIÓN Y CAPACITACIÓN.**

Las organizaciones se encuentran expuestas a una realidad altamente cambiante e insoslayable, esto conlleva a que cada una de estas establezcan nuevas estrategias, para sostenerse en este mundo diversificado, siendo cada día más conscientes de la importancia de ahondar en estudios que las conlleven al éxito y de la importancia que tiene el recurso humano dentro de la misma.

El desempeño de la organización depende de la conjunción de varios criterios: estrategias, recursos, cultura organizacional, tecnología, preponderando el talento humano.

Los miembros dentro de la organización son el dínamo de ésta, para lo cual desde su labor individual repercutan en el éxito organizacional, la motivación es el factor más influyente en la consecución de los objetivos propuestos, hablar de este resulta altamente complejo ya que se modifica de acuerdo a características de los trabajadores, proyectos, metas, personalidades, y un sin fin de elementos dentro de la organización.

La motivación está íntimamente ligada al comportamiento y desempeño de las personas, todo parte de la satisfacción de un primer nivel de necesidades tal como lo argüe Maslow y Alderfer, en donde solamente si un individuo satisface sus necesidades primordiales, puede cumplir con las expectativas sociales, para estos autores las necesidades se organizan categóricamente en donde la satisfacción de un primer nivel fisiológico (alimentación, descanso, homeostasis) permitirá progresivamente el cumplimiento de las siguientes: seguridad (familiar, salud, trabajo, moral recursos), afiliación (amistad, afecto, intimidad) reconocimiento (auto-reconocimiento, confianza, respeto, éxito y finalmente de autorrealización la cual establece como manifiesto que es el nivel más elevado del ser humano, y que a través de su satisfacción da un sentido válido a la vida mediante el desarrollo potencial de una actividad, a partir de este estudio difícilmente una persona que no satisfaga sus necesidades fisiológicas, y de seguridad no podrá alcanzar las de relación, de crecimiento y autorrealización, esta es una de las primeras brechas organizacionales, debido a que estas primeras no se tienen en cuenta y si se exige una satisfacción laboral.

Locke parte desde la comprensión de las metas como estrategia motivadora ya que los individuos toman estas como horizontes por alcanzar, desarrollando sentimientos de entereza, gusto, y responsabilidad. A nivel empresarial se obtiene movilización de energía, esfuerzo, elaboración de estrategias, aumento de persistencia, eficacia, y efectividad.

La motivación tiene diversas implicaciones en el mundo del trabajo y de la empresa, debido a que influye en las actitudes relacionadas con el trabajo, generando interés laboral, entrega a la organización, y satisfacción laboral. Esta última alude a las actitudes que se tiene sobre la empresa, generada a partir de: motivación, recompensas justas, buenas condiciones de trabajo, adecuado clima social entre compañeros, congruencia en la personalidad y trabajo delegado logrando que se desarrollen actitudes positivas hacia el empleo.

El éxito empresarial se obtiene indiscutiblemente gracias a la satisfacción laboral que se genera a partir de la motivación implementada, si estos dos factores tan primordiales se tuviesen en cuenta organizacionalmente, lograría que todo trabajador desarrolle actitudes de entrega, identificación, sentido de pertenencia, productividad, eficacia, y lealtad hacia la empresa.

Las organizaciones se caracterizan por tener un diseño estructural, dentro de las cuales es infalible un plan de acción efectivo en la oficina de recursos humanos, a priori un debido ciclo de capacitación permitirá vislumbrar los objetivos propuestos, la capacitación se convierte en un elemento diferenciador cuando se plantea como un plan de inversión y no de gasto, cuando se genera este espacio desde un diagnóstico en la organización y el fortalecimiento de las habilidades y competencias individuales, el trabajador a partir de esta acción genera sentido de pertenencia y se identifica como elemento fundamental en un sistema de engranaje como lo es la organización.

La capacitación se ha trasmutado organizacionalmente en oportunidad de crecimiento, los miembros dentro de la organización pueden incrementar sus conocimientos, habilidades y re significar las formas de hacer su trabajo, generando así un valor agregado a su que hacer cotidiano proporcionándole calidad al producto ofrecido, este proceso debe ser constante y en permanente evaluación, ya que esos indicadores maximizan los recursos y permiten la planeación estratégica organizacional.

Esta estrategia conlleva a un índice elevado de sentido de pertenencia, puesto que su rol dentro de la organización es valorado y retribuido, esta primera no es más que el sentimiento de arraigo e identificación individual y colectiva, y por la cual se genera una cultura transformacional en donde todos encaminan sus esfuerzos en la obtención de los objetivos trazados.

Algunos factores que se pueden implementar para ser estrategias en la gestión del recurso humano desde cada uno de los escalones según la pirámide de Maslow podrían ser:

**Necesidades fisiológicas:** las organizaciones deben promover políticas que sean garantes del bienestar y condiciones de las necesidades básicas como: salud, alimentación, vivienda, planes educativos, de cada uno de sus colaboradores.

**Necesidades de seguridad:** establecer políticas honestas y benevolentes para todos dentro de la organización, promover la conservación, protección y seguridad de todos.

**Necesidades de pertenencia (sociales):** permear a todos dentro de la organización con las políticas, valores, objetivos, misión y visión, de este modo hacerlos sentir como propios para crear una cultura de pertenencia y compromiso involucrando su contexto familiar.

**Necesidades de estima (Ego):** hacer reconocimientos públicos e incentivar positivamente según los progresos, obtención de metas, esfuerzos, empeños y compromisos del recurso humano.

**Necesidades de autorrealización:** generar autonomía, confianza, responsabilidad, liderazgo, y pertenencia con la organización conllevando a un sentimiento de autorrealización desde el rol desempeñado. (GOMEZ, 2015).

Para satisfacer cada una de las necesidades desde la organización se debe pensar en factores como: buenas condiciones en el lugar de trabajo, seguridad laboral garantizada, promover buenas prácticas de relaciones interpersonales en la organización, desarrollo de relaciones comerciales sanas, benevolentes, sostenibles y recíprocas, estrategias que conlleven a la fidelización de los clientes, publicidad voz a voz, respaldo de la comunidad en la que se encuentra, innovación y creatividad. (EMPRESAS, 2011).

## **MODELOS DE CAPACITACIÓN**

Las tendencias en los modelos de capacitación empresarial desde el postulado de Strategas son:

### **A. La Capacitación y su alcance.**

Los propósitos de la capacitación en la organización se orientan principalmente a:

1. Mejorar el desempeño en el puesto de trabajo
2. Incrementar la productividad de la organización
3. Fortalecer los resultados de los equipos de trabajo
4. Construir modelos de gestión acorde a las necesidades de la empresa.

Para ello, los responsables de diseñar, ejecutar y evaluar los procesos de formación, entrenamiento y desarrollo en las empresas establecen algunos factores que les permite atender las necesidades identificadas, entre ellos se pueden mencionar:

1. Conocer la empresa y sus productos
2. Identificar, formar y desarrollar las competencias requeridas para cada puesto de trabajo.
3. Actualizar a sus colaboradores en los aspectos normativos y técnicos necesarios para el funcionamiento de cada uno de los procesos en la empresa.
4. Desarrollar modelos de acompañamiento, seguimiento y control de la gestión.

**B. Avances en la capacitación virtual:** se pueden establecer planes de formación desde la capacitación virtual ya que es un espacio fácil, económico, rápido y de fácil acceso para todos.

**C. El futuro de la capacitación presencial:** se deben evaluar cada una de las estrategias implementadas en la capacitación presencial y la consecución de resultados a través de ésta.

**D. Implicaciones para las empresas y el empleado del futuro:** la implementación de estrategias tecnológicas desde la capacitación permitirá mayor aprovechamiento de los recursos, empoderamiento de todos los miembros y mayor efectividad en los procesos, sin embargo

quedan factores del impacto que tendría esta como: facilidad de acceso, cultura de autoformación, presupuesto, y acompañamiento desde la organización. (STRATEGA, 2013).

Según las noticias internacionales emitidas por RHPAE news las cinco tendencias en capacitación en los próximos cinco años son:

**Microaprendizaje:** busca capacitar su recurso humano desde lo sencillo y pequeño para obtener buenos resultados, capacitaciones, talleres, videos cortos que garanticen un aprendizaje significativo.

**Gamificación:** se hace a partir de la motivación, involucramiento desde actividades lúdicas que fomenten la participación, aceptación, el derecho al fracaso y la retroalimentación.

**Aprendizaje social:** parte de una red de involucramiento social como estrategia innovadora para generar intercambio de ideas, proyectos, propuestas en colaboradores que no tienen relación directa de acuerdo a sus roles.

**Aprendizaje adaptado:** es un aprendizaje personalizado que permite el avance de acuerdo a sus capacidades e intereses, permite maximizar el uso del tiempo e involucrar a todos los miembros de la organización sin hacer actos discriminatorios.

**Aprendizaje de inmersión:** parte de capacitaciones virtuales en distintos contextos que permitan la formación desde perspectivas y ámbitos diferentes que podrían presentarse en la organización. (RHPAE, 2016).

## CONCLUSIONES

- Las organizaciones deben evaluar y tomar conciencia de su actuar frente al recurso humano y así hacer un seguimiento a la mejora en el manejo y la potenciación de éste.
- De acuerdo a las estrategias recopiladas en este ensayo las organizaciones deben diseñar e implementar una serie de indicadores que permitan controlar y demostrar el incremento del rendimiento en una organización a partir del desarrollo del recurso humano.
- El éxito en las organizaciones se basa en el talento y las habilidades que desarrolla cada miembro dentro de la organización, por tal motivo: identificar, fortalecer y explotar estas habilidades, llevara a la creación de mejores productos buscando satisfacer las necesidades cambiantes de la sociedad y por ende posicionando la organización en el mercado como empresa innovadora, fuerte y sobretodo autosuficiente.
- La implementación de estrategias que motiven al personal dentro de la organización, permitirá retener el talento humano formado y fortalecido por la organización a cada uno de los trabajos, partiendo de la premisa del mundo actual donde se exponen teorías que por medio de análisis juiciosos han controvertido teorías pasadas expuestas por ejemplo en la siguiente frase:
- Promover el desarrollo personal y profesional del talento humano, ayudara a la organización a alcanzar cada uno de los objetivos propuestos, obteniendo como beneficio el resultado de la gestión del talento humano y promoviendo la constante profesionalización para retener el personal que alcanza las metas que le son fijadas.
- Implementar el trabajo en equipo, la colaboración mutua, ejerciendo roles por competencias y transformando el ideal individual, a la consecución de metas en conjunto, creara una identidad en todo el personal hacia la organización, la creación de un ambiente familiar convertirá el trabajo en un gusto personal viéndose reflejado en la satisfacción y felicidad laboral.



- Los directivos de las organizaciones deben analizar y presupuestar anualmente una inversión en el personal, que se vera reflejado como una inversión a mediano y largo plazo, en ningún momento esta inversión se debe percibir como un gasto.
- Establecer los correctos canales de comunicación dentro de la organización, permitira identificar la problemática de una manera oportuna en pro de solucionarlo de la manera mas rapida y correcta posible.
- El enfoque en la resolucion de los problemas en la organización, debe empezar por el analisis del talento humano, para posteriormente verificar aspectos tecnicos, tecnologicos y procedimentales.
- Establecer los correctos canales de comunicación dentro de la organización, permitira identificar la problemática de una manera oportuna, en pro de solucionarlo de la manera mas rapida y correcta posible.

## BIBLIOGRAFÍA

- GARCÍA.* (2003). Recuperado el 9 de OCTUBRE de 2016, de <http://unimilitar-dspace.metabiblioteca.org/bitstream/10654/732/2/GarciaGabriel2003.pdf>
- EUMED.NET.* (2007). Recuperado el 05 de 10 de 2016, de [WWW.EUMED.NET/LIBROS-GRATIS/2007A/257/7.1.HTM](http://WWW.EUMED.NET/LIBROS-GRATIS/2007A/257/7.1.HTM)
- RAMIREZ.* (2014). (R. JENNY, Productor) Recuperado el 12 de OCTUBRE de 2016, de <http://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/12508>
- VERGARA.* (2014). (V. LUIS, Productor) Recuperado el 13 de OCTUBRE de 2016, de <http://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/13582>
- CASAS.* (2015). (C. DEISSI, Productor) Recuperado el 9 de OCTUBRE de 2016, de <http://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/14055>
- RINCON.* (2015). Recuperado el 2 de OCTUBRE de 2016, de <http://unimilitar-dspace.metabiblioteca.org/bitstream/10654/14090/2/RinconGutierrezEdson2015.pdf>
- HERNÁNDEZ.* (2016). (H. JOSUE, Productor) Recuperado el 14 de OCTUBRE de 2016, de <http://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/7892>
- BANCOLOMBIA.* (2016). Recuperado el 12 de 12 de 2016, de <http://www.grupobancolombia.com/wps/portal/acerca-de/sala-prensa/reconocimientos/>
- BAVARIA.* (2011). Recuperado el 10 de 10 de 2016, de <http://staging.bavaria.co/internaNoticias.php?uuid=28937>
- CONFECOOP.* (2014). Recuperado el 11 de 11 de 2016, de <http://confecoop.coop/actualidad/actualidad-2015/co-operatives-united-420-4/>
- EMPRESAS.* (2011). Recuperado el 12 de OCTUBRE de 2016, de <http://www.webyempresas.com/la-piramide-de-maslow-y-su-influencia-en-la-empresa/>
- EPM.* (2016). Recuperado el 8 de 10 de 2016, de EMPRESAS PÚBLICAS DE MEDELLÍN: <http://www.epm.com.co/site/Home/Institucional/Reconocimientos.aspx#2012-670>
- GIRALDO.* (2014). Recuperado el 8 de octubre de 2016, de <http://unimilitar-dspace.metabiblioteca.org/bitstream/10654/12731/1/2014-05-01%20Ensayo%20de%20Grado%20-%20d0103610.pdf>
- GIRALDO.* (2014). Recuperado el 8 de octubre de 2016, de <http://unimilitar-dspace.metabiblioteca.org/bitstream/10654/12731/1/2014-05-01%20Ensayo%20de%20Grado%20-%20d0103610.pdf>

- GOMEZ. (2015). Recuperado el 12 de OCTUBRE de 2016, de <http://www.psicologialaboral.net/articulos/2326/abraham-maslow-motivacion-necesidades-y-piramide/>
- MEDELLIN REVISTA EMPRESAS PUBLICAS, D. (2011). *EPM 2011*. Recuperado el 12 de 10 de 2016, de [https://www.epm.com.co/site/documentos/mediosdecomunicacion/publicacionesimpresas/revista\\_epm/RevistaEPM\\_Edicion5.pdf](https://www.epm.com.co/site/documentos/mediosdecomunicacion/publicacionesimpresas/revista_epm/RevistaEPM_Edicion5.pdf)
- PORTAFOLIO. (2012). Recuperado el 08 de 10 de 2016, de <http://www.portafolio.co/negocios/empresas/bavaria-registro-utilidades-billon-pesos-2011-104456>
- RHPAE. (2016). Recuperado el 14 de octubre de 2016, de <http://www.pae.cc/rhpaenews/cinco-tendencias-capacitacion-los-proximos-5-anos/>
- SOLANO. (2013). *EL COLOMBIANO*. Recuperado el 15 de 12 de 2016, de <http://www.elcolombiano.com/negocios/jenaro-perez-recibio-premio-de-la-republica-LJ1579379>
- STRATEGA. (2013). Recuperado el 16 de OCTUBRE de 2016, de <http://www.eoi.es/blogs/mintecon/2013/05/14/modelo-de-un-plan-de-capacitacion-2/>