

**IMPORTANCIA DE IMPLEMENTAR UN MODELO INTEGRADO DE
PLANEACION Y GESTION ENFOCADO AL BIENESTAR EN EL AREA DE
TALENTO HUMANO DE LAS ORGANIZACIONES EMPRESARIALES DEL
SECTOR PRIVADO EN COLOMBIA**



RUBY AMPARO GARZON RUBIANO

**Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de:
Especialista en Alta Gerencia**

**TUTOR
CLAUDIA CUERVO**

**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA
ESPECIALIZACIÓN EN ALTA GERENCIA
BOGOTÁ, D.C., COLOMBIA
ABRIL DE 2017**

Tabla de Contenido

1. Antecedentes de planeación y gestión enfocados al bienestar en el área de talento humano .	1
1.1 ¿Cómo influye en la productividad de la empresa?.....	6
1.2 ¿Cuál es el enfoque de la estrategia empresarial en la gestión del talento humano? ...	7
2. Importancia del modelo integrado de planeación y gestión del talento humano en el sector privado empresarial.....	9
2.1 Plan Estratégico De Recursos Humanos	12
3. Políticas De Desarrollo En La Gestión Del Talento Humano.....	16
3.1 Simplificación De Procesos Internos De Gestión Del Talento Humano.....	18
Conclusiones	21
Reconocimiento.....	25

Tablas De Figuras

Figura 1 Modelo de gestión integrado área de gestión del talento humano fuente edición (Gobierno Nacional, 2016).....	11
Figura 2 Productividad Empresarial Y Bienestar Del Trabajador	14

Resumen

El área de selección de talento humano de una empresa es una parte significativa de las estructuras organizacionales con el propósito de ampliar estrategias para fortalecer y convertir en una ventaja competitiva dentro de la organización. Por tal razón el bienestar de los empleados fortalece las relaciones laborales e interpersonales lo cual da una mejora continua.

Dicho anteriormente el proceso de motivación del recurso humano es vital para una empresa, porque son parámetros o factores establecidos en los objetivos y en el marco prospectivo organizacional que se pueden fijar a corto y largo plazo proyectos que optimizan las necesidades de la empresa y de la alta dirección de la misma así mismo, es el inicio para un buen y mejor desempeño organizacional.

Por último, la implementación de este tipo de Modelo ,Chandler, (1920) afirma que “es simplificar y racionalizar la labor de las entidades en la generación y presentación de planes, reportes e informes, así como armonizar y articular las diferentes estrategias, políticas y planes orientados al cumplimiento de la misión y prioridades” (p.1). Este tipo de herramientas administrativas pueden ser utilizadas en el bienestar de los empleados para obtener estrategias que mejoren el desempeño de una compañía.

Palabras clave: Bienestar, Competitividad, Gestión, Talento, Estrategias.

Abstract

The human talent selection area of a company is a significant part of the organizational structures with the purpose of expanding strategies to strengthen and become a competitive advantage within the organization. For this reason, the well-being of the employees strengthens the labor and interpersonal relations.

Previously, the motivation process of the human resource is vital for a company, because they are parameters or factors established in the objectives and in the organizational prospective framework that can be fixed in the short and long term projects that optimize the needs of the company and the Top management of the same is the beginning for a good and better organizational performance.

Finally, the objective of the implementation of this type of Model Chandler, (1920) affirm that "is to simplify and rationalize the work of entities in the generation and presentation of plans, reports and reports, as well as to harmonize and articulate the different Strategies, policies, and plans for mission fulfillment and priorities ". This type of management tools can be used in the well-being of employees to obtain strategies that improve the performance of a company.

Keywords: Well-being, Competitiveness, Management, Talent, Strategies.

Introducción

El objetivo primordial de este ensayo de grado es establecer la importancia de implementar un modelo integrado de planeación y gestión enfocado al bienestar en el área de talento humano de las empresas del sector privado en Colombia, en aras de analizar los procesos organizacionales los cuales deben estar con ámbitos de emprendimiento y comunicación efectiva con el propósito de mejorar el clima laboral.

Por tal razón, se analizarán los antecedentes de estas prácticas organizacionales ya que este mundo se encuentra dentro de un marco de globalización se deben adoptar modelos empresariales eficientes entorno a la Gerencia del talento humano los cuales contribuyan a motivar el trabajo individual y colectivo de la empresa en aras de crear una cultura organizacional y un excelente clima laboral en el departamento del recurso humano se deben establecer o crear incentivos económicos que no hacen parte del sueldo como uno de los ejemplos son bonos de desempeño laboral uno de ellos de compensación por desempeño para la alta dirección y otro colectivo dentro de la gerencia de proyectos (Aronson, 2013).

En el segundo capítulo se analizará la estructura y la estrategia de los modelos de gestión empresarial enfocados a la productividad de la empresa. En vista de que, el proceso de motivación del recurso humano es vital para una organización, porque son parámetros o factores establecidos en los objetivos y en el marco prospectivo organizacional que se pueden fijar a corto y largo plazo, se deben establecer proyectos que optimizan las necesidades de la alta dirección de

la misma así mismo, es el inicio para un buen y mejor desempeño organizacional (Sevilla, 2011, p. 11-13).

En otras palabras, en el capítulo segundo se expondrán los resultados de la producción en una compañía, los cuales obedecen a la relación cómoda entre grupos de trabajo, si se beneficia el grupo de trabajo crea un sentido de pertenencia, además de la seguridad laboral y grupal crea un ambiente digno para que el grupo pueda tener conductas de óptimas de productividad por ello el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, así las cosas se crean los lineamientos para la integración de la Planeación y la Gestión en las entidades del Estado en esto se esboza la necesidad de desarrollar cinco políticas de servicio en las organizaciones públicas del Estado una de ellas la gestión del talento humano (Lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión, 2012)

En el tercer capítulo se mostrará el plan estratégico de gestión del talento humano se debe optimizar una de las problemáticas que más aqueja a los trabajadores de las organizaciones es el estrés estudiar estos factores para determinar la creciente presión en el entorno laboral que genera de la saturación física o mental del trabajador, acarreando diferentes consecuencias que no sólo afectan a su salud del propio individuo que la padece, sino también a la de su entorno. Por ende los procesos de motivación del clima laboral se pueden mejorar mediante bonos e incentivos generar oportunidades de emprendimiento del empleado hacia sus directivos (Martinez, 2013, p. 10-14).

Acto seguido, analizar los efectos de la motivación en el clima empresarial ya que juegan un rol muy importante, su eficiencia y validez, es producto de la dirección, habilidades y estrategias que se utilicen todo esto dependerá del trabajo final el cual es la obtención de los resultados la materia prima son las personas que laboran, para ello debe crearse todo tipo de estrategias acordes a la gerencia del talento humano para explotar todo tipo de habilidades en pro de la empresa privada colombiana (Lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión, 2012).

Por último, este ensayo se realiza mediante una investigación práctica y cualitativa con el propósito de identificar el modelo integrado de planeación y gestión empresarial en el sector privado colombiano, mediante un análisis de las estructuras donde se investiguen doctrinalmente mediante publicaciones, ensayos, libros los cuales afronten el tema, teniendo como resultado, argumentos concretos y sólidos que contribuyan a resolver el tema planteado. Se estudia detalladamente las aptitudes y actitudes que debe tener todo gerente a través de los conocimientos obtenidos por el liderazgo empresarial (Lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión, 2012).

IMPORTANCIA DE IMPLEMENTAR UN MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION ENFOCADO AL BIENESTAR EN EL AREA DE TALENTO HUMANO DE LAS ORGANIZACIONES EMPRESARIALES DEL SECTOR PRIVADO EN COLOMBIA

1. Antecedentes de planeación y gestión enfocados al bienestar en el area de talento humano

En este mundo donde se encuentra dentro de un marco de globalización se deben adoptar modelos empresariales eficientes entorno a la Gerencia del talento humano los cuales contribuyan a motivar el trabajo individual y colectivo de la empresa en aras de crear una cultura organizacional y un excelente clima laboral en el departamento del recurso humano se deben establecer o crear incentivos económicos que no hacen parte del sueldo como uno de los ejemplos son bonos de desempeño laboral uno de ellos de compensación por desempeño para la alta dirección y otro colectivo dentro de la gerencia de proyectos. (Aronson, 2013)

En vista de que, el proceso de motivación del recurso humano es vital para una empresa, porque son parámetros o factores establecidos en los objetivos y en el marco prospectivo organizacional que se pueden fijar a corto y largo plazo, se deben establecer proyectos que optimizan las necesidades de la empresa y de la alta dirección de la misma así mismo, es el inicio para un buen y mejor desempeño organizacional (Sevilla Echeverri, 2011, p. 11-13)

En otras palabras, los resultados de la producción en una compañía obedecen a la relación cómoda entre grupos de trabajo, si se beneficia el grupo de trabajo crea un sentido de

pertenencia, además de la seguridad laboral y grupal crea un ambiente digno para que el grupo pueda tener conductas de óptimas de productividad.

Actualmente, el plan estratégico de gestión del talento humano se debe optimizar una de las problemáticas que más aqueja a los trabajadores de las organizaciones es el estrés estudiar estos factores para determinar la creciente presión en el entorno laboral que genera de la saturación física o mental del trabajador, acarreando diferentes consecuencias que no sólo afectan a su salud del propio individuo que la padece, sino también a la de su entorno. Por ende los procesos de motivación del clima laboral se pueden mejorar mediante bonos e incentivos generar oportunidades de emprendimiento del empleado hacia sus directivos (Martínez, 2013, p. 10-14)

Acto seguido, la gestión empresarial nació en los años cincuenta en Estados Unidos y “se hizo muy popular a mediados de los años sesenta y en los setenta. Durante esos años, la misma era considerada como la respuesta a todos los problemas. (Ladino, 2012)

Así las cosas, la planeación estratégica surgió en los años de 1990 ya que su uso como tal se originó en el arte de la guerra y su significado en concreto tenía que ver con la destrucción del enemigo. El proceso de planificación estratégica, presenta tres etapas: la formulación de la estrategia, implantación de la estrategia y evaluación de la estrategia” (García Valencia, 2001).

Por consiguiente, la planeación estratégica dentro del ámbito de la administración es fundamental para la importancia de analizar todo tipo de tendencias organizacionales, establecer

los buenos hábitos y practicas ante todo tipo de riesgos administrativos, es por eso que se aplican los postulados más relevantes en la ayuda de un desempeño estructurado y científico, en la medida de que toda ciencia requiere que sea de forma sistemática y se de paso a paso, con el fin de lograr con los objetivos propuestos dentro del plan de acción de una empresa, la tesis de la relación entre estructura y estrategia es la gran doctrina que se ha escrito sobre el tema, por múltiples especialistas en ámbitos empresariales prácticas y habilidades como la orientación al mercado, el flujo de la información, uno de los factores del porque las empresas no sobreviven a los grandes mercados laborales y a las exigencias actuales es que su estructura organizacional no va de la mano con la estrategia y eficacia empresarial de manejar procesos de mejora continua progresivos.

Aunque, la herramienta por la cual mediante un planeamiento administrativo la emplean organizaciones y empresas que anhelan estar en constante evolución para instituir programas o planes de acción cuyo objetivo es dar cumplimiento a las metas establecidas en un espectro estratégico donde actualmente convivimos en una aldea global de acuerdo a los postulados del sociólogo más importante y contemporáneo de la historia el señor Aronson, (2.013) Afirma que “McLuhan acuñó el término aldea global para describir la interconexión humana a escala global generada por los medios electrónicos de comunicación”. Para adquirir esta disciplina es importante analizar todos los aspectos que son tendencia hoy en día en la administración para así mismo con mencionado conocimiento aplicarlo como una cultura organizacional, la cual sea exigente a las necesidades de una sociedad contemporánea, no solo hay que establecer soluciones rápidas a problemas, es importante y primordial mantener las buenas relaciones sociales, las empresas actualmente deben dirigirse con liderazgo y conocimiento en todas las

funciones laborales posibles para así mismo poder entender que necesidades tienen los empleados en situaciones tan complejas por estar rodeados en un ambiente altamente competitivo.

Por tal razón, la investigación y el estudio hacen que la persona que este dirigiendo establezca unas políticas que obedezcan al desarrollo organizacional y la investigación en formar una estructura que le permita ser competitivo y desarrollar directrices acordes que sean innovadoras esto permite un cambio a lo que le llamaría estrategia es por eso que haciendo un análisis a la aplicabilidad colombiana todas las organizaciones se rigen por normas en gestión de calidad estandarizadas y ya hay una normatividad que regula estas conductas antes de que una organización empiece su proceso de producción o laboral debe desarrollar unos planes de acción o estratégicos que le permitan a los empleados o miembros de esas organizaciones saber que proyección tiene su empresa y cuál es su razón de ser. Asevera Organizacional, (2013) que “Las personas no son máquinas, ni fotocopias de un modelo único. Cada persona es única e irrepetible, por ello, Sin embargo, existen muchas personas que en una empresa se sienten invisibles o sufren el síndrome del trabajador quemado”. Para esto la estructura de la empresa debe ser inclusiva donde todos puedan participar y crear un sentido de pertenencia dentro de la misma compañía al sentirse parte activa de la misma.

Del mismo modo, la planificación estratégica y gestión empresarial significa la ciencia de formular, establecer y evaluar la toma de decisiones a través del marco de funciones y competencias que permitan a una organización lograr sus metas y objetivos. Dicho anteriormente, este postulado se concentra en la composición de la dirección administrativa de una empresa, en las instrucciones y procedimientos organizacionales, la investigación e

innovación de acuerdo a la evolución y desarrollo propios de la globalización, y de los sistemas de información y comunicación en aras de garantizar una mejora continua a procesos cada vez más exigentes todo esto para lograr el éxito de la organización.

Así las cosas, la ciencia de la planificación estratégica y de gestión empresarial quiere decir que son disciplinas que se encargan de la formulación, ajuste y evaluación del área organizacional de la empresa que quiera optimizar. El objetivo es investigar y formular nuevas estrategias para el futuro y sobrevivencia de la organización analizar las tendencias globales para enfocar la estructura organizacional de la empresa en estrategias sólidas.

Como se ha expresado, en los años noventa aportaron el restablecimiento de la gestión del talento humano y la planeación estratégica, lo cual generó que este proceso obtuviera un gran uso actualmente en cualquier actividad que se desarrolla, por tal razón, esta disciplina va desde las estructuras organizacionales de una empresa hasta el nivel de la pedagogía y enseñanza donde se adaptan de acuerdo a sus requerimientos.

Por ende, la estructura y la estrategia ámbitos organizacionales del modelo integrado de planeación y gestión del sector privado empresarial. Finalmente, el desarrollo organizacional se inicia a partir de objetivos determinados y claros estos deben estar plasmados como proyectos contundentes al escenario que indaga en mejorar esto se define como estrategia empresarial buscar el ser pioneros dentro de un mercado competitivo pero para definir estas disposiciones obedecen a procesos de transformación que no pongan en peligro o en confusión

el desarrollo de funciones de los agentes internos y externos que componen la empresa (Calderon & Alvarez, 2006, p. 26 y 45).

De todas formas, existen objetivos personales que ayudan a mejorar el ambiente laboral claros ejemplos que podemos dar a estas situaciones son desplegar la capacidad de colaboración entre individuos y grupos con el fin de hallar el espíritu de equipo y la integración de todos los miembros de la organización desarrollar el sentido de pertenencia con la organización entre otros estos ámbitos serían parte de la estructura de la empresa para poder generar una completa armonía laboral. (Gaynor, 2002, p. 27)

1.1 ¿Cómo influye en la productividad de la empresa?

Analizar la estructura organizacional y el modelo integrado de planeación y gestión empresarial permite de una forma eficaz elaborar programas estratégicos de producción donde se pueda hacer un seguimiento real a todas las actividades también un instrumento de control hacia los subordinados o empleados en el desarrollo de sus funciones para que sus conductas estén dentro del marco organizacional. (Chandler, 1920, p.1)

Es decir, esto permite educar a largo plazo, esta ciencia materia de estudio está más encaminado en optimizar el tema de resolución de problemas de una organización, a través de una administración más participante con la cultura de la organización. Actualmente en el caso de Colombia la tecnología y las tendencias organizacionales de países avanzados permiten que los colombianos puedan tener un comportamiento organizacional. En síntesis la estrategia

empresarial no puede establecer un marco de toma de decisiones si no tiene una estructura organizacional eficaz para que se beneficie a la organización.

Así las cosas, si la estructura está acorde a las nuevas exigencias del mercado actual permite un plan estratégico y diseñar un esquema de funciones laborales que identifiquen que funciones o roles puede desempeñar los empleados y que conductas son propias para la cultura organizacional todo esto aplicándolo a los valores y principios que proponga la organización como eje fundamental de desarrollo, Naranjo, (2012). Afirma que “La cultura organizacional sirve de guía a los empleados de la organización y da las pautas acerca de cómo las personas deben comportarse dentro de esta.” Dicho anteriormente en esta cita con este postulado se pueden instituir habilidades y destrezas los cuales deben pasar por un transcurso de cambio y evolución, el desarrollo organizacional se concentra en cambiar la forma de actuar de la organización. Esta ciencia se basa en volver a instruir al personal en cómo ser productivos en una organización.

Por ende, es importante que las personas que van a ingresar a una empresa se comprometan a hacer crecer la empresa, agradándole lo que está ejerciendo dentro de ella, donde tenga un clima laboral amigable, donde pueda tener comodidad y sienta que es parte muy importante de ella.

1.2 ¿Cuál es el enfoque de la estrategia empresarial en la gestión del talento humano?

La estrategia tiene como enfoque actual las relaciones interpersonales, para desempeñar la ejecución de tareas que pueden ser técnicos o tecnológicos de acuerdo al ámbito que se esté

empleando el énfasis en psicología organizacional donde se puede estudiar los aspectos del comportamiento de los componentes de la organización y también los sistemas que se pueden emplear en la temática administrativa con la que cuenta el mundo global para estructurar una organización su orientación no se puede decir que es una sola a una ciencia si no que encierra muchos aspectos importantes que influyen en el desarrollo organizacional. También el análisis del talento humano es un buen enfoque donde se estudian los aspectos intelectuales para optimizar las necesidades de la empresa (Chandler, 1920, p. 1). “Existe un conjunto de valores o principios fundamentales relativos a la índole del hombre y de su trabajo en el contexto de la organización, el cual ejerce una influencia poderosa en el proceso y en la tecnología para crear organismos más funcionales” (Puente, 2010, p. 11-15). Por ende, los resultados de la producción en una compañía obedecen a la relación cómoda entre grupos de trabajo, si se beneficia el grupo de trabajo crea un sentido de pertenencia, además de la seguridad laboral y grupal crea un ambiente digno para que el grupo pueda tener conductas de óptimas de productividad.

Dicho de otra forma, la importancia de hacer una buena selección de personal y mostrar lo que la empresa le va a brindar al hacer parte de su equipo pero así mismo tener la capacidad y el entusiasmo en las tareas asignadas para surgir y querer quedarse dentro de la empresa contribuyendo a su crecimiento a nivel país y quizás fuera de él.

Actualmente, una de las problemáticas que más aqueja a los trabajadores de las organizaciones es el estrés que se da por la creciente presión en el entorno laboral que genera la saturación física o mental del trabajador, acarreando diferentes consecuencias que no sólo afectan a su salud del propio individuo que la padece, sino también a la de su entorno.

Igualmente, los procesos de motivación del clima laboral se pueden mejorar mediante bonos e incentivos generar oportunidades de emprendimiento del empleado hacia sus directivos cuando el clima organizacional de las empresas y la motivación del mismo no funcionan, es decir, incitan a la inadaptación y vulnera la productividad de la empresa, pasan a ser factores de estrés, estos a su vez crean probabilidades de afectar negativamente a la salud y el bienestar del trabajador, actúan como factores de tensión y de estrés laboral.

Dentro de las buenas prácticas que se pueden tener en aras de mitigar estos riesgos es tomando los ámbitos gerenciales del caso de la empresa generar incentivos que contribuyen a optimizar la productividad.

Del primer capítulo se puede concluir que las buenas prácticas empresariales dinamizan la efectividad y productividad de la empresa, el bienestar del trabajador es suplir las necesidades básicas y así mismo, incentivarlo para el cumplimiento de los objetivos corporativos si se crea un grupo de trabajo en la dirección de un proyecto el jefe del mismo acatará con sumo criterio la selección de personal para la idoneidad del mismo.

2. Importancia del modelo integrado de planeación y gestión del talento humano en el sector privado empresarial

En un mundo altamente competitivo donde se rige por sistemas de gestión de calidad, dentro del ámbito de responsabilidad social empresarial, la gerencia del talento humano desempeña un

rol importante no solo en el personal, sino empresarial, es de esta ciencia donde empieza a transformarse las políticas de gestión hacia los diferentes proyectos, las cuales pueden generar una ventaja hacia la competitividad, objetivos sostenibles en el tiempo, tendencias de, estos aspectos pueden evolucionar la empresa, porque surgen propósitos gerenciales en la actividad organizacional temas como, mejora continua, entre otros lineamientos importantes dentro del ámbito empresarial y su transformación aparecen de la óptima gestión del talento humano.

Igualmente, la combinación del ambiente laboral contiene especialidades muy particulares que ayudan a determinar una representación holística porque determina características de unificación, consolidación, comunicación y actividades decisivas para que la productividad de la empresa se lleve a cabo de manera controlada, de modo que se cumpla con los requisitos o parámetros exigidos.

Así mismo, necesitan no solo trabajar en una especialidad si no apoyarse mutuamente con los procesos de las otras Áreas de Conocimiento, de modo que el trabajo resulte en la entrega del alcance del producto exigido por el gerente empresarial. Los esfuerzos de cada miembro del equipo deben llegar a tener un grupo de alto desempeño (Benitez, 2014).

Por otro lado, tomar decisiones para establecer un ambiente laboral es totalmente importante, pero para tomar ese tipo de medidas debe estar asesorado, suponiendo que para esto hay que tener la disposición con el fin de aceptar todo tipo de recomendaciones asertivas, gracias a esto se podrá poner fin a problemas de productividad o a situaciones donde el empleado se sienta afectado, según sea necesario, a fin de mantenerlos organizados con los objetivos de la gerencia

del talento humano. Por consiguiente llevar al perfeccionamiento en la optimización de servicios y procesos gracias al análisis y solución de problemas por la gerencia de talento humano es vital en un mundo altamente competitivo ya que se debe actuar bajo estándares internacionales.

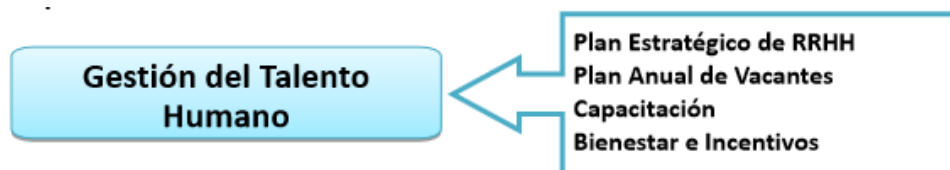


Figura 1 Modelo de gestión integrado área de gestión del talento humano fuente edición (Gobierno Nacional, 2016)

En la figura uno se puede ver las áreas de interés de la gestión de talento humano con el fin de garantizar a la empresas que crear un ambiente laboral empresarial optimo es la pieza fundamental en el engranaje corporativo porque pone en funcionamiento toda la estructura organizacional de la compañía debido a sus conocimientos y su formación personal, para así mismo poder incorporar clientes potenciales todo esto bajo una visión integradora, hace que su equipo sea el más organizado porque evalúan contingencias, analizan riesgos, elaboran procesos todo esto bajo la supervisión, monitoria y control (Benitez, 2014).

Por lo que se refiere, a crear y planificar un ambiente laboral optimo debe establecerse una reunión con el objetivo de unificar un argumento o criterio organizacional de tal manera que se puedan instituir grupos de trabajo con la condición de designarlos en el área de conocimiento específica, así mismo ir en una sola línea de trabajo, tener la habilidad para enfrentar cualquier cambio o reto con su equipo de proyecto (Gobierno Nacional, 2016).

En conclusión, es optimizar el manejo del talento humano en aras de generar ámbitos que contribuyan a las buenas prácticas empresariales y darse cuenta que las pruebas psicológicas y analíticas no miden a una persona en cuanto a su capacidad laboral, con estos supuestos no se determina, la idoneidad de un empleado, es solo un indicador el cual puede mostrar una parte dentro del marco de competencias profesionales, pero no es parámetro para medición de responsabilidad, habilidad y destrezas, las pruebas más importantes son la interacción en cuanto a un problema real y la capacidad de reacción del candidato.

2.1 Plan Estratégico De Recursos Humanos

De acuerdo con el artículo 15 de la Ley 909 de 2004, se entiende por estrategia de Recursos Humanos el “conjunto de prioridades o finalidades básicas que orientan las políticas y prácticas de gestión de Recursos Humanos, para ponerlas al servicio de la estrategia organizativa (se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones, 2004)”.

Por tal razón el proceso de organización del recurso humano es vital para una empresa, porque son parámetros o factores establecidos en los objetivos y en el marco prospectivo organizacional que se pueden fijar a corto y largo plazo así mismo, es el inicio para un buen y mejor desempeño organizacional. Es por eso que el comando de personal del ejército nacional dentro de los objetivos fundamentales tiene dentro de sus funciones el manejo del talento humano

así mismo saber seleccionar al personal de acuerdo a sus virtudes, para poder aprovechar ese talento y por ende que el aporte individual dentro de la organización sea muy significativo.

Continuando con el razonamiento ‘el programa de incentivos tiene como objetivo crear un ambiente laboral propicio al interior de las entidades, así como reconocer el desempeño de los servidores públicos y de los equipos de trabajo’ (Lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión, 2012). Dicho de otra manera el objetivo básico de todo proceso de selección es escoger y calificar los candidatos más adecuados para responder a las necesidades que plantea la organización. Si en realidad todos los individuos fueran iguales y tuvieran iguales condiciones para aprender y trabajar, no sería necesario un proceso de selección (se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones, 2004).



Figura 2 Productividad Empresarial Y Bienestar Del Trabajador

Infografía espacios que mejoran el clima organizacional de una compañía en el área de talento humano fuente edición: (Preñada, 1991)

En la figura 2 se puede observar en la infografía que el personal de la empresa que va a recibir formación debe estar animado a tomar los conocimientos para ello se requiere de una firme motivación para comprometerse y a comprometerse para crear hábitos de éxito y cumplir con los parámetros establecidos en la empresa. Las conductas y las creencias básicas, son componentes de la cultura principalmente en una empresa en el trabajo en equipo, los valores dentro de la persona forman todo tipo de afianzamiento y cambio de la cultura organizacional. Esto hace que se condicionen las conductas adecuadas para trabajar en profunda armonía por lo que darán buenos resultados.

Por tal razón los criterios de jerarquización y los principios básicos de desarrollo, y desempeño organizacional y otro tipo de estrategias como elección de soluciones. Sin embargo todo este tipo de prácticas pro empresariales hacen tener creencias particulares individuales que se sustentan en relación con lo que parece importante para todos (Sevilla Echeverri, 2011, p. 11-13).

Así mismo, dentro del marco de riesgo psicosociales en el trabajo, y el estrés laboral se hallan entre las dificultades que más plantean en el ámbito de la administración de la seguridad y la salud ocupacional en el trabajo, las que perturban de modo considerable a la salud de las personas, de las compañías y de los modelos económicos de los países (Mendoza, 2014).

Al analizar lo anterior, es importante afirmar que se deben ejecutar análisis para mitigar los efectos nocivos de estos factores de riesgo, teniendo en cuenta que las personas pueden tener estrés cuando las pretensiones del trabajo son mayores que la capacidad para hacer este tipo de

requerimientos. Igualmente los inconvenientes en salud mental, el recurso humano subordinado a periodos de estrés extensos consiguen ampliar problemas graves de salud física, un ejemplo sería enfermedades cardiovasculares o recaídas tanto en su salud mental como en la física. Con base en esto se debe analizar desde el lugar de trabajo, la ergonomía, las condiciones físicas, el ambiente laboral, la jornada y horarios laborales, entre otros, para buscar el bienestar y mejorar de igual forma la productividad (Puente, 2010).

En conclusión del segundo capítulo se puede afirmar que una de las problemáticas que más aqueja a los trabajadores de las organizaciones es el estrés ocupacional que se da por la creciente presión en el entorno laboral que genera la saturación física o mental del trabajador, acarreando diferentes consecuencias que no sólo afectan a su salud del propio individuo que la padece, sino también a la de su entorno (Benitez, 2014).

3. Políticas De Desarrollo En La Gestión Del Talento Humano

Para aplicar o establecer las políticas en el desarrollo del talento humano es importante cumplir con tres requisitos básicos que ayudaran a alcanzar con los objetivos propuestos y esperados para optimizar los procesos en el servicio de la compañía.

En síntesis, el nivel ejecutivo de la compañía debe ser idóneo al tener conocimiento pleno en las tendencias del talento humano no solo por sus estudios e idoneidad en el campo del talento humano si no que emocionalmente tenga aptitud y habilidades dentro de su formación personal de liderazgo y hábitos de disciplina y orden, en un marco de negocios cambiante, la lucha ya no

va dirigida a un mercado si no a conseguir clientes potenciales, la competitividad es la herramienta que puede hacer la diferencia entre el éxito o el fracaso de la compañía. Del mismo modo la competitividad es una noción bastante extensa, la cual se puede resumir Uribe, (2011) afirma “como la capacidad de las organizaciones para obtener y mantener ventajas clave para optimizar el desempeño de sus recursos, ya sean humanos, materiales, financieros o intelectuales”. Esto es un proceso de largo plazo es el resultado de una estrategia de motivación e incentivos al personal que labora y un esfuerzo continuo por parte de las diferentes áreas que integran la compañía.

Por otra parte, el personal de la empresa debe estar animado a tomar todos los conocimientos posibles y a comprometerse para crear hábitos de éxito y cumplir con los parámetros establecidos en la empresa. Las conductas y las creencias básicas, son componentes de la cultura principalmente en una empresa en el trabajo en equipo, los valores dentro de la persona forman todo tipo de afianzamiento y cambio de la cultura organizacional. Esto hace que se condicionen las conductas adecuadas para trabajar en profunda armonía por lo que darán buenos resultados. Los criterios de jerarquización y los principios básicos de desarrollo, y desempeño organizacional y otro tipo de estrategias como elección de soluciones. Todo este tipo de prácticas pro empresariales hacen tener creencias particulares individuales que se sustentan en relación con lo que parece importante para todos. (Gobierno Nacional, 2016, págs. 2-12).

Todos estos aspectos, de desarrollo del talento humano solo se logran si a los empleados se les da un salario acorde para llevar una calidad de vida y poder exigir trabajar bajo estándares altamente competitivos donde solo llegan los mejores a subsistir.

Otro rasgo, es la principal motivación para tener buenos hábitos, el emprendimiento no tiene edad, desde que tenga la aptitud y capacidad de trabajar en equipo y desarrollar proyectos emprendedores suficientemente importantes para el desarrollo de la empresa. Por ultimo recalcar que es muy interesante ver como la experiencia de la persona de más edad, sumada al dinamismo y conocimiento de los más jóvenes crea una sinergia muy poderosa (Gobierno Nacional, 2016, p. 2-12).

3.1 Simplificación De Procesos Internos De Gestión Del Talento Humano

Las tendencias en gerencia del talento humano deben crear todo tipo de estrategias para que esta área organizacional de la empresa ya no funcione de una forma monótona, el objetivo prospectivo de la gerencia del talento humano mediante un modelo integrado de planeación y gestión es que sea de forma dinámica esto quiere decir que no solo se ocupe en procesos de contratación, nomina, capacitación y bienestar del personal, enfoque en la toma de decisiones de desarrollo del talento humano de la empresa mediante esta investigación es enunciar los nuevos aspectos gerenciales que contribuirán a una mejora en la gerencia del talento humano una de esas tendencias globales es el manejo de la base de datos del personal de la empresa, los procesos de automatización, la capacitación mediante el uso de las tecnologías de la información y comunicación “TIC” y el último aspecto de tendencia global tiene que ver con el estudio de los riesgos psicosociales del personal que labora en una compañía (Chandler, 1920, p. 1).

Así las cosas, una de las innovaciones de la gerencia del talento humano es llevar el control de la información en un solo lugar, en un sistema de forma automatizada, en aras de manejar rápidamente la información interacción de los perfiles del personal, otro proceso que actualmente es tendencia global en Europa y Estados Unidos consiste en crear Estadísticas para la toma de decisiones en aspectos gerenciales (Preñada, 1991).

Habría que decir también, que el manejo de las tecnologías de la información y comunicación para capacitar el personal de la empresa por medio de plataformas moodle, el aprendizaje colaborativo donde el mismo personal que fue capacitado en diferentes estructuras organizacionales de la compañía sea el que pueda mediante conferencias talleres capacitar a los demás (Baptista, 2013).

Por otra parte, la cultura organizacional dentro de los lineamientos empresariales es importante para que el personal tenga un sentido de pertenencia por la compañía es transcendental resaltar que las comunicaciones han marcado un hito indiscutible en la globalización son ellas las que han establecido intercambios culturales y económicos por ende se estudian los procesos globales de la gerencia del talento humano (Gaynor, 2002, p. 05-08).

Se debe agregar que, la integración de varias sociedades nacionales en aspectos de alta gerencia para contribuir en avances y desarrollo en estos campos de acción, el intercambio de tendencias y dinamismos gerenciales en el área del talento humano, del mismo modo También desde la Dirección se debe considerar no solo los objetivos de la compañía si no también enfocarse en el bienestar de los trabajadores e incluso del personal en reclutamiento y selección;

consiste en la planeación, organización, desarrollo y coordinación, así como también control de técnicas, capaces de promover el desempeño eficiente dentro y fuera una de ellas el crecimiento personal. (Hernandez, 2006)

En conclusión, del tercer capítulo se puede decir que todo tipo de organización, debe suministrar todas las herramientas para que el área marche bien y pueda enfrentarse con éxito a los problemas de la cotidianidad, “el crecimiento personal, humanizar el talento desde la empresa” (Gobierno Nacional, 2016, págs. 2-12). Por consiguiente la dirección general de las organizaciones se debe articular a las funciones de cada proceso organizacional, esto debido a que los proyectos presentan además de la intervención de diferentes recursos, otros factores que determinen su grado de complejidad.

Conclusiones

De los antecedentes se puede concluir, que existen objetivos personales que ayudan a mejorar el ambiente laboral. Múltiples muestras de ello es la capacidad de liderazgo del jefe de un equipo de proyecto en aras de desplegar la capacidad de colaboración entre individuos y grupos con el fin de hallar el espíritu de equipo y la integración de todos los miembros de la organización desarrollar el sentido de pertenencia con la organización entre otros estos ámbitos serian parte de la estructura de la empresa para poder generar una completa armonía laboral.

Con el modelo integrado de planeación y gestión se puede observar que la gerencia del talento humano no se limita a procesos sistemáticos de selección, contratación y nomina; si no, también definen unos estándares dentro de las compañías a nivel individuo y grupo por tal razón el compromiso de los trabajadores difunde un acercamiento intelectual y así mismo una entrada emocional de los trabajadores con los objetivos de la empresa todo esto hace que converja una contribución personal al éxito de la empresa necesario para las tareas propuestas para la compañía.

Dentro del marco de la planeación estratégica del modelo integrado de planeación y gestión se puede observar que los procesos dependientes del área de gestión humana no deben limitarse a responder a las necesidades de los colaboradores o de otras áreas si no también desarrollar una capacidad de cambio y propia retroalimentación.

Además los procesos dependientes del área de gestión humana no deben limitarse a responder a las necesidades de los colaboradores o de otras áreas si no también desarrollar una

capacidad de cambio y propia retroalimentación una de las fallas del modelo es que cuenta con escasos ejemplos explicativos y mapas conceptuales los cuales orienten los mecanismos en el establecimiento de las políticas de desarrollo administrativo, por tal razón el mismo modelo no presenta una etapa cronológica donde se pueda aplicar, para concluir es importante afirmar que este modelo debe adaptarse a las necesidades y contexto de la empresa.

Referencias

- Aronson, P. (12 de agosto de 2013). *Globalización en perspectiva sociológica*. . Obtenido de Globalización en perspectiva sociológica : <http://200.10.23.169/educacion/globpersp.pdf>
- Baptista, F. (06 de enero de 2013). *gestion etica del talento humano*. Obtenido de observatorio venezolano de gestion del talento:
<http://publicaciones.urbe.edu/index.php/cicag/article/viewArticle/1542/2931>
- Benitez, j. e. (13 de agosto de 2014). *Gerencia estrategica antecedentes y evolucion*. Obtenido de gerencia estrategica: <http://aprendiendoestrategia.blogspot.com.co/2011/11/gerencia-estrategica-antecedentes-y.html>
- Calderon y Alvarez. (2006). Características y sentido de las practicas de Gestion Humana en las empresas. *Revista Universidad EAFIT*, 26-45.
- Chandler, A. D. (10 de agosto de 1920). estrategia y estructura . *Planeacion Estrategica* , pág. 1.
- Garcia Valencia, R. (17 de febrero de 2001). *Propuesta de seleccion de personal*. Obtenido de universidad de Mixteca: http://jupiter.utm.mx/~tesis_dig/7414.pdf
- Gaynor, E. (2002). *fases de desarrollo organizacional*. New York: Administration Books.
- Gobierno Nacional. (2016). Metodología para la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión. *Ministerio de Educacion*, 02-12. Obtenido de http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-324178_archivo_pdf_metodologia_implementacion_modelo_integrado.pdf
- Hernandez, G. c. (2006). La Gestion humana y sus aportes a las organizacines colombianas.

- Ladino, A. M. (24 de agosto de 2012). *mecanismos óptimos de convocatoria y selección del talento humano para los niveles jerarquicos nivel ejecuticvo*. Obtenido de telefonica de pereira: <http://repositorio.utp.edu.co/dspace/bitstream/11059/902/1/6583L155.pdf>
- Lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión, Decreto 2482 DE 2012 (Presidente de la Republica 3 de Diciembre de 2012). Obtenido de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=50803>
- Martínez, D. (2013). motivacion empresarial. *emprendimiento personal*, 12-15.
- Mendoza, L. I. (12 de Junio de 2014). Liderazgo Gerencial Transformacional. Bogota, Colombia.
- Naranjo, J. C. (2012). *La investigación sobre cultura organizacional en Colombia*. BOGOTA: universidad nacional de colombia.
- Organizacional, I. d. (24 de AGOSTO de 2013). *importancia.org*. Obtenido de importancia.org: <http://www.importancia.org/comportamiento-organizacional.php>
- Preñada, B. J. (1991). *Direccion y gestion de proyectos*. Madrid, españa: Ediciones Diaz Santos.
- Puente, M. Á. (2010). estructura y estrategia organizacional. Enfoque, Proceso y Objetivos. En E. p. Puente, *estructura y estrategia organizacional* (pág. 20). mexico: oveja negra.
- se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones, Ley 909 de 2004 (Congreso de la republica 23 de septiembre de 2004). Obtenido de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=14861>
- Sevilla Echeverri, D. C. (2011). la competitividad organizacional. *universidad del valle*, 11-13.
- Uribe, E. (2011). *7 áreas para ser más competitivo*. Bogota: Entrepreneur.

Reconocimiento

A mis padres Henry Garzón y Teresa Rubiano por su incansable esfuerzo durante estos años y por la enorme confianza que depositaron en mí durante toda mi vida y etapa universitaria.

A mi esposo John Vargas y mi hijo Juan Esteban Vargas Garzón, por su apoyo absoluto durante el tiempo de preparación de este trabajo.

A Dios por darme la oportunidad de llevar a cabo mis estudios universitarios en este camino de trabajo y estudio, Agradezco de contar con gente tan especial que ayudo y fue mi baluarte de apoyo.