

GESTIONANDO AL SER HUMANO EN LA ORGANIZACION

FABIO ALEXANDER SÁNCHEZ OSPINA

Código: D0700808



UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA

FACULTAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

PROGRAMA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

BOGOTÁ D.C.

2022

GESTIONANDO AL SER HUMANO EN LA ORGANIZACION

FABIO ALEXANDER SÁNCHEZ OSPINA

Código: D0700808



OSCAR EDUARDO JIMÉNEZ H.

ASESOR

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA

FACULTAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

PROGRAMA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

BOGOTÁ D.C.

2022

Tabla de contenido

Tabla de Figuras	3
Resumen	4
Palabras Clave	5
Abstract	6
Key Words.....	7
Introducción	8
1. Análisis del tema a tratar.....	10
2. Argumentación y/o desarrollo lógico del tema.....	14
3. Aportes	22
4. Conclusiones.....	27
Bibliografía	28

Tabla de Figuras

Figura 1 Evolución de la Gestión del Talento Humano.....	11
Figura 2 Enfoques de la Gestión del Talento Humano	17
Figura 3 Diferenciación de los Recursos Humanos.....	18

Resumen

La motivación es un estado emocional que le permite a los individuos desarrollar actividades de una manera más productiva, tanto en el aspecto personal como en lo laboral; lo que incide en el cumplimiento de los objetivos de la organización, a través de los años los enfoques se han ido acercando, a pesar de esto, durante mucho tiempo se consideró al ser humano en la empresa como un insumo más del proceso productivo, incluso con menor importancia que la maquinaria utilizada para la producción, llegando en ocasiones incluso a vulnerar sus derechos, reconocidos luego de muchos años, en largas jornadas laborales, salarios por debajo de lo justo, malos tratos y otros tantos hechos que son motivo de cuestionamiento desde los diferentes enfoques de las teorías de la gestión del talento humano en las diferentes épocas de la civilización.

No obstante, se pretende mostrar en este trabajo que en la actualidad y gracias a los procesos de globalización y competitividad empresarial han permitido visibilizar con mayor fuerza las prácticas organizacionales, el papel del trabajador dentro de las empresas ha tomado un significado diferente que se articula con los objetivos empresariales, desde un reconocimiento de la condición del empleado como persona que sueña, siente, piensa y hace parte fundamental del éxito de la organización.

La articulación de los objetivos de la empresa con los sueños de sus colaboradores es un eje que permite categorizar a una empresa como competitiva en los distintos escenarios empresariales actuales, teniendo en cuenta que la organización se compone por personas la motivación y felicidad de estas, está cobrando importancia en la toma de decisiones organizacionales, aplicada desde todas las áreas, principalmente en la gestión de los recursos humanos al convertirse en un factor de diferenciación que otorga valor a la compañía.

Durante la evolución de las diferentes teorías administrativas enfocadas a la gestión de recursos humanos se han establecido diversos enfoques que han permitido a las organizaciones definir políticas y principios guiados por la búsqueda del éxito organizacional, hoy por hoy es posible afirmar, que, sin descuidar los demás indicadores de competitividad laboral, la felicidad de los colaboradores es un indicador crucial para acercarse a esta meta ,esto debido a que se siente tan identificado el colaborador que asume como propios los objetivos de la organización y trabaja en ellos tanto como si fueran los suyos, alcanzando de igual manera tanto los unos como los otros.

Palabras Clave

Felicidad, Motivación, Talento Humano, Éxito Organizacional, Integralidad, Empresa, Gestión.

Abstract

Happiness is an emotional state that allows individuals to develop activities in a more productive way, both personally and at work; This has an impact on the fulfillment of the objectives of the organization, through the years the approaches have been approaching, despite this, for a long time the human being in the company was considered as an input of the production process, even with less importance than the machinery used for production, Sometimes their rights, recognized after many years, were even violated in the form of long working hours, underpaid wages, mistreatment and many other facts that have been questioned from the different approaches of human talent management theories in the different periods of civilization.

however, it is intended to show in this work at present and thanks to the processes of globalization and business competitiveness that have made organizational practices more visible, the role of the worker within the companies has taken on a different meaning that is articulated with the business objectives, from a recognition of the employee's condition as a person who dreams, feels, thinks and is a fundamental part of the organization's success.

The articulation of the company's objectives with the dreams of its employees is an axis that allows categorizing a company as competitive in the different current business scenarios, taking into account that the organization is made up of people, their happiness is gaining importance in organizational decision making, applied from all areas, mainly in the management of human resources by becoming a differentiating factor that gives value to the company.

During the evolution of the different administrative theories focused on human resources management, several approaches have been established that have allowed organizations to define policies and principles guided by the search for organizational success. Today it is possible to affirm that, without neglecting the other indicators of labor competitiveness, the happiness of

employees is a crucial indicator to approach this goal. This is since the collaborator feels so identified that he assumes the objectives of the organization as his own and works on them as much as if they were his own, reaching both in the same way as the others.

Key Words

Happiness, Motivation, Human Talent, Organizational Success, Integrity, Company, Management.

Introducción

La evolución de los enfoques de la gestión del talento humano en la historia de la civilización humana ha tomado varios principios dependiendo de la época en la que se encuentra, sin embargo, actualmente las empresas han presentado notorias evoluciones en la concepción de la persona al interior de la organización, llevándolas a aceptar que las personas antes de ser trabajadores son seres humanos que pueden aportar al crecimiento y posicionamiento de una empresa. En el presente documento se pretende analizar la importancia de cómo se sienten los colaboradores de una empresa, como se identifican con ella, el sentido de pertenencia y como todo esto funciona para el mejoramiento de los procesos estratégicos de la gestión del talento humano con el fin de impactar en el éxito de una organización.

En el acercamiento a estos conceptos se realiza un análisis documental en el que se determinan los principales aspectos de los enfoques de la gestión del talento humano, realizando una descripción general de cada uno de ellos, apuntándole a la identificación de los criterios principales que determinan el éxito de una organización desde la pertinente aplicación de gestión del talento humano en todas sus funciones.

En la actualidad la sociedad ha tratado de mejorar de manera significativa las relaciones de sus miembros en lo referente al respeto por las diferencias, la empatía, el dar el lugar a cada persona entendiendo que cada ser humano es un mundo diferente. Esto ha dado lugar a múltiples estudios e investigaciones en diferentes áreas que analizan el comportamiento humano en los diferentes contextos, familiar, social, laboral, entre otros. Es así como se ha podido identificar características del ser humano con las cuales se ha logrado generar estrategias para enseñar al ser humano, a ser humano.

El ámbito laboral no podría ser la excepción, entendiendo que las organizaciones dependen en gran manera de las personas y sus capacidades para alcanzar sus metas y cumplir sus objetivos en un mundo tan competitivo. Es por eso que toma gran importancia el profesional de talento humano al momento de identificar las capacidades y habilidades de los colaboradores tanto en la parte profesional de experticia en el cargo a desempeñar como las características propias de su personalidad, y qué lo motiva para comprometerse con un proyecto y sacarlo adelante, teniendo en cuenta que venimos de tiempos en donde el trabajador era visto como aquel que debía realizar una tarea por la que recibía una remuneración y solo interesaba el rendimiento de este en su puesto de trabajo sin importar aspectos relevantes tales como sus intereses personales, sus proyectos o las dificultades por la que pudiera estar atravesando ,la relación laboral se limitaba al intercambio entre trabajo realizado y remuneración económica.

De ahí que ya no se hable de departamento de personal o recursos humanos, sino que el área a cargo de las personas que van a ser , o son parte de la organización no solo este atenta al rendimiento y cumplimiento en lo que corresponde a su puesto de trabajo sino también a identificar sus capacidades, habilidades, competencias, actitudes , aptitudes y motivación ,las cuales son de beneficio para la organización ,pero entendiendo como todo esto se complementa para lograr los objetivos propios del colaborador, es decir esta área debe gestionar el talento humano entendiendo precisamente su calidad de ser humano.

1. Análisis del tema a tratar

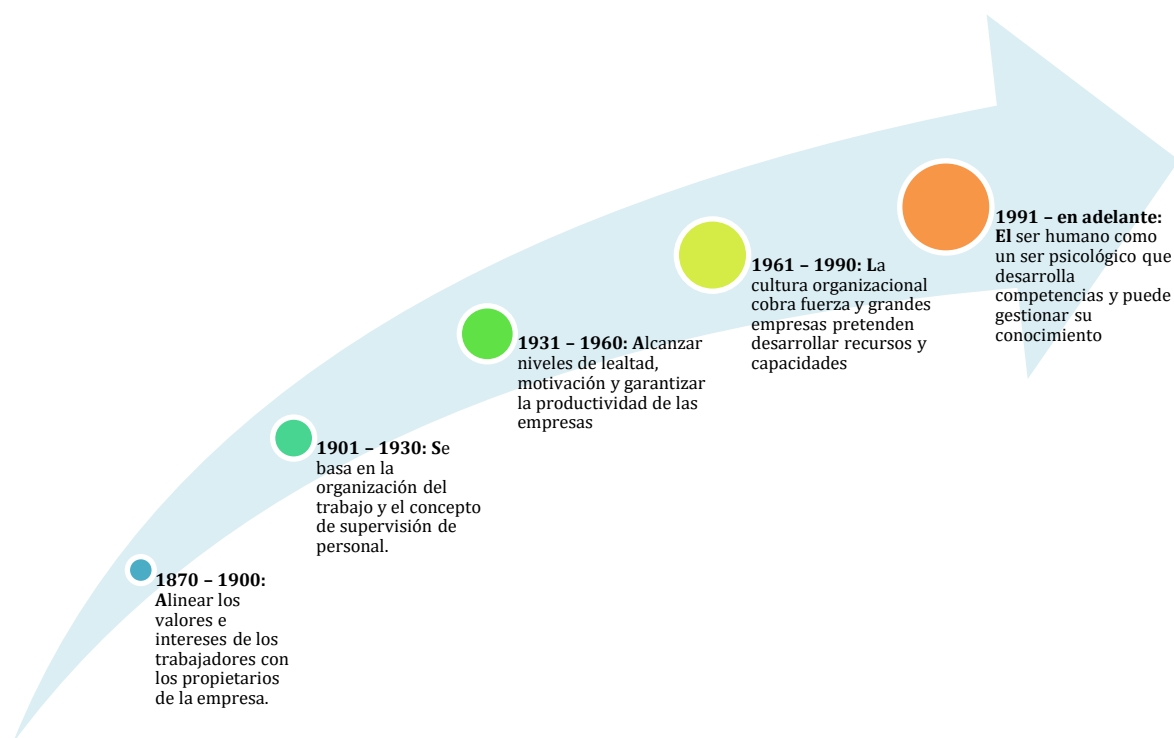
La civilización ha tenido diferentes escenarios en los que ha evolucionado de acuerdo con las realidades propias del ser humano y su influencia en la sociedad que lo contextualiza, hablar de evolución del ser humano implica tener en cuenta aspectos tan básicos como su propia organización social, composición de las familias y otros conceptos más complejos como su posición desde el planteamiento de un sistema económico y su relación con el trabajo.

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el trabajo se define como “el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos.” (Levaggi, 2004). Es precisamente esta definición la que permite visualizar la necesidad de la organización de las actividades propias de una empresa enfocadas en la consecución, permanencia, capacitación y fidelización de su personal. El ser humano posee una relación muy estrecha con su propio trabajo y a su vez las organizaciones dependen en gran manera de las personas y sus capacidades para alcanzar las metas y cumplir sus objetivos en un mundo tan competitivo.

La consolidación de las grandes empresas a nivel mundial a principios del siglo XIX, la fuerza que toma el capitalismo como sistema económico presente en la mayoría de los países y los procesos de revolución industrial son los protagonistas que de cierta manera obligan a las empresas a mejorar sus procesos de productividad, es desde esta época que se han evidenciado grandes transformaciones en la forma de hacer las cosas. Es precisamente la práctica de la gestión humana la que se encuentra en proceso de transición hacia un concepto de estrategia que permita conocer y aplicar las tendencias mundiales en este ámbito. Teniendo en cuenta algunos factores de la gestión humana como lo son: las características sociopolíticas y económicas del momento

histórico, la concepción dominante sobre el ser humano, las formas de organización del trabajo, la concepción del trabajo, las relaciones laborales, el mercado laboral y las teorías de gestión humana dominante (Calderón Hernández, Álvarez Giraldo, & Naranjo Valencia, 2006) es posible establecer cinco periodos que inician en 1870.

Figura 1 Evolución de la Gestión del Talento Humano



Fuente: Elaboración Propia

1870 – 1900	Esta época se caracteriza por la teoría de la economía clásica y administración sistemática que plantea que se debe alinear los valores e intereses de los trabajadores con los propietarios de la empresa.
1901 – 1930	Se concibe al ser humano como un hombre económico racional en las teorías de economía neoclásica, administración científica y psicología industrial, se basa en la organización del trabajo y el concepto de supervisión de personal.
1931 – 1960	Las condiciones laborales que caracterizan este periodo afectan directamente la capacidad humana en el trabajo, se enfoca en alcanzar niveles de lealtad, motivación y garantizar la productividad de las empresas, tiene auge la teoría del modernismo sistémico y las relaciones humanas.
1961 – 1990	Inician los primeros acercamientos a lo que se reconoce hoy por hoy como globalización y neoinstitucionalismo, en este punto la cultura organizacional cobra fuerza y grandes empresas pretenden desarrollar recursos y capacidades para lograr los objetivos de la empresa.
1991 – en adelante	Existe una gran participación de diversas teorías administrativas que se toman al ser humano como un ser psicológico que desarrolla competencias y puede gestionar su conocimiento enfocado en el mejoramiento no

	solo de la empresa sino también de su talento humano.
--	---

A lo largo de la historia y teniendo en cuenta la clasificación de los 5 periodos históricos mencionados con anterioridad y planteados por los autores Calderón Hernández, Álvarez Giraldo, & Naranjo Valencia en su publicación de 2006, se ha podido observar la multiplicidad de enfoques y teorías que han acompañado la gestión del talento humano durante los últimos años. En la actualidad, precisamente en la temporalidad conocida como la era de la información o del conocimiento que se caracteriza por la forma en la que las nuevas tecnologías de la información y la comunicación han propiciado la creación de las condiciones necesarias para la aparición de sociedades que se han convertido en un medio al servicio de alcanzar el desarrollo para todos. (UNESCO, 2005).

Las personas se convierten en capital para las organizaciones, en la era del conocimiento se entiende que la principal fuente de riqueza para una organización corresponde a sus colaboradores, se pretende que las capacidades y habilidades que una persona obtiene por su acumulación de conocimientos y desarrollo de competencias están enfocadas en aportar en el desarrollo y crecimiento de las organizaciones (Rodríguez, 2005), de tal manera, que aunque aparentemente se tiene claro el concepto de capital humano y la importancia de la gestión humana como administración del recurso humano para las organizaciones, aún es posible evidenciar ciertas confusiones por parte de algunos directivos de la áreas de gestión del talento humano teniendo en cuenta la cantidad de enfoques que tiene la gestión humana y su aplicación en entornos tan competitivos como los actuales, por tal razón es válido preguntarse ¿Cuál es el impacto de la integralidad de los enfoques de la gestión del talento humano en el éxito de una organización y la felicidad de sus colaboradores?

En ese sentido, la investigación permite abordar el tema de la gestión del Recursos Humano en las organizaciones desde un contexto histórico, en el cual se busca determinar la importancia de contar con personas altamente motivadas y felices, puesto que generan un impacto positivo en la realización de actividades, que finalmente beneficia a las empresas. Sin duda, cuando una organización pone atención a mejorar las condiciones labores de sus colaboradores, será muy exitosa.

Es por ello, que este documento es importante, porque muestra desde un contexto histórico como la gestión del recursos humano a evolucionado y se ha convertido en un factor decisivo para que las empresas alcancen sus objetivos, en ese sentido, cuando la alta gerencia se preocupa por el bienestar, y no es un tema económico solamente, y allí puede estar el grave error, pensar que los colaboradores están bien porque reciben una paga justa, esto es solo una pequeña parte, hay aspectos como el ambiente laboral, el liderazgo, la gestión, entre otros que deben ser tenidos en cuenta para que los resultados sean importantes.

2. Argumentación y/o desarrollo lógico del tema

Hablar de los seres humanos como talentos y no como recursos es una visión que podría llegar a pensarse como una afirmación casi evidente, sin embargo, durante muchos años se ha intentado darle una significación a las personas que aportan su trabajo para el funcionamiento, crecimiento y posicionamiento de una empresa sin obtener éxito; de ahí que se hayan desarrollado múltiples estudios enfocados en demostrar que las empresas que alcanzan un valor agregado en sus procesos tienen en cuenta a las personas con el fin de generar una armonía que le dé la importancia al talento humano como factor estratégico de desarrollo y competitividad. (Montoya Agudelo & Boyero Saavedra, 2016).

La evolución de las escuelas y estilos administrativos han influido directamente en la transformación experimentada por las empresas en el concepto de la gestión del talento humano, en el alcance de sus funciones, así como el rol que cumple la persona dentro de la organización, a continuación, se establece una descripción de la idea principal que sustenta los principales enfoques, los cuales son:

- El enfoque funcionalista hace referencia de forma enfática en el desempeño de las funciones o tareas propias del área de gestión humana de forma independiente, de tal manera que las funciones se toman como objetivos y no como medios desde los cuales puede otorgarse valor a otros procesos institucionales. Es decir, que no se encuentra definida la contribución que el área aporta al desarrollo de las personas ni a la organización. (Bermúdez Restrepo, 2010)
- El enfoque sistémico concibe el área de gestión del talento humano y por lo tanto a la empresa como un sistema, su premisa principal se basa en que la interdependencia entre los elementos que interactúan, tales como las áreas y por lo tanto la ejecución de las funciones resultan mucho más organizadas que si cada una actuara de forma descentralizada. En otras palabras, cada función, área y sección de la empresa debe funcionar en armonía con las demás con el fin de garantizar el cumplimiento óptimo de los objetivos. (Nieto Licht, 2013)
- El enfoque estratégico busca constituir una articulación presente en las diferentes acciones que se desarrollen desde el área de gestión humana, de tal manera que sea posible generar valor a los demás procesos organizacionales, es decir, que las actividades propias del área están enmarcadas dentro del plan estratégico planteado para la organización. La filosofía institucional entonces

constituye la hoja de ruta para las decisiones tomadas desde la gestión del talento humano. (Ramírez, Espindola, Ruiz, & Hugueth, 2019)

- El enfoque por competencias resulta ser una apuesta que responde a muchas de las necesidades presentes en la gestión del talento humano, este enfoque se caracteriza principalmente por tener en cuenta las capacidades, habilidades, conocimientos y aptitudes de los colaboradores, ayudando a mejorar el potencial de cada uno de los miembros de la compañía. Las competencias son definidas por Laura Frade en su libro como “un conjunto de conocimientos que, al ser utilizados mediante habilidades de pensamiento en distintas situaciones, genera diferentes destrezas en la resolución de los problemas de la vida y su transformación.” (Frade Rubio, 2009). Desde este punto de referencia que implica un concepto de transformación, para las organizaciones la persona toma un valor fundamental en la estructura de la empresa, a tal punto que le apuesta al desarrollo e integración del talento humano en sus metas y objetivos organizacionales contemplando las áreas y su funcionamiento como una sinergia entre el negocio y las personas desde el desarrollo de sus competencias como instrumento útil para garantizar la competitividad y por lo tanto su diferenciación en el mercado.

Es posible afirmar entonces, que a pesar de contar con enfoques bastante diversos y estructurados que definen la forma en la que se desarrollan las actividades al interior del área de gestión humana, cada empresa en la práctica puede aplicar uno u otro de forma simultánea dependiendo de los escenarios, de tal manera que existe una diversidad de actuaciones por parte de las empresas que se encuentra ligado con las diferencias propias del capital humano y por lo

tanto de los cargos o responsabilidades que tienen al interior de la empresa. (Rivero & Dabos, 2017).

Figura 2 Enfoques de la Gestión del Talento Humano

Enfoque Funcionalista

- El desempeño de las funciones o tareas propias del área de gestión humana de forma independiente, de tal manera que las funciones se toman como objetivos

Enfoque Sistémico

- La interdependencia entre los elementos que interactúan, tales como las áreas y por lo tanto la ejecución de las funciones resultan mucho más organizadas que si cada una actuara de forma descentralizada.

Enfoque Estratégico

- Las actividades propias del área están enmarcadas dentro del plan estratégico planteado para la organización.

Enfoque por Competencias

- Tiene en cuenta las capacidades, habilidades, conocimientos y aptitudes de los colaboradores, ayudando a mejorar el potencial de cada uno de los miembros de la compañía.

Fuente: Elaboración Propia

En vista del cuestionamiento que puede darse en torno a la forma correcta para realizar la gestión de los recursos humanos sería posible afirmar que no existe un modelo único que se pueda aplicar en todas las empresas, es necesario comprender que, así como las personas, las empresas cuentan con unas condiciones y características que las hacen únicas, de ahí que se hable de cultura organizacional como una propuesta de valor de algunas compañías.

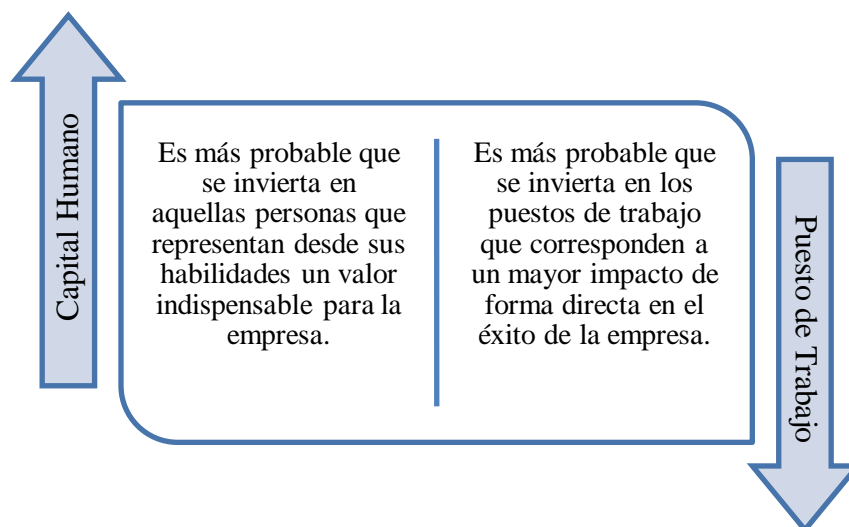
Uno de los enfoques de la gestión del talento humano que ha venido cobrando importancia se trata de la gestión diferencial de los recursos humanos que centra su interés en la identificación del aporte individual de cada uno de los trabajadores para lograr los objetivos empresariales, las actividades y prácticas propias del área de recursos humanos tomarán en cuenta las diferencias de

cada uno de sus colaboradores y de esta manera garantizarán que aquellos que se consideran más valiosos en términos de productividad o importancia del área, se encuentren motivados y permanezcan contribuyendo para el crecimiento de la compañía.

El concepto principal de la diferenciación en este enfoque afirma que las organizaciones generan costos adicionales que resultan ser innecesarios al invertir la misma cantidad de esfuerzo en todos los empleados, se sugiere pues que las empresas inviertan mejor sus recursos que son limitados en la maximización de la contribución de los empleados a la empresa, tomando como base que al asignar los talentos de manera homogénea no se traduce necesariamente en mejores resultados de desempeño para la empresa. (Rivero & Dabos, 2017).

Esta diferenciación tiene como base principal al individuo, sin embargo, a partir de la teoría en mención, se plantean dos posibilidades de diferenciación, por un lado, toma como base la diferenciación basada en el capital humano, en el que reconoce que es más probable que se invierta en aquellas personas que representan desde sus habilidades un valor indispensable para la empresa, y por otro lado, la diferenciación basada en el puesto de trabajo que afirma que se debe invertir mayor cantidad de recursos en los puestos de trabajo que corresponden a un mayor impacto de forma directa en el éxito de la empresa. (Rivero & Dabos, 2017).

Figura 3 Diferenciación de los Recursos Humanos



Fuente: Elaboración Propia

La Gestión del Talento Humano en las empresas se ha convertido en un aliado fundamental para que hoy sea posible hablar de competitividad en Colombia, indiscutiblemente, las funciones principales que se llevan a cabo desde esta área que va desde el reclutamiento, selección, capacitación y contratación del personal que hará parte de la compañía aportan de forma determinante en el cumplimiento de los retos y objetivos propios de la organización a través del fortalecimiento de su cultura organizacional. (Pineda Galindo, 2018)

En este mismo sentido, hablar de cultura organizacional implica abordar temas concernientes a los principios y a los valores institucionales, formas de actuar a nivel empresarial, pero sobre todo, involucra a los empleados de forma directa, ya que son ellos quienes son los protagonistas de estos elementos; es posible afirmar entonces que la cultura organizacional es la manifestación de la personalidad de una empresa a través de sus colaboradores, según lo planteado por Schein (1988), se define como el “lenguaje común y categorías conceptuales, límites grupales y criterios para la inclusión y exclusión, poder y jerarquía, intimidad, amistad y amor, recompensas y castigos, ideología y religión” (p. 79) (Schein, 1988).

Pero, ¿Por qué hablar de cultura organizacional como punto importante de la gestión del talento humano?, las empresas se encuentran en un reto constante por lograr ser reconocidas como competitivas, ser líderes del mercado o por qué no, ser innovadoras y pioneras en su industria, de tal manera que la aplicación apropiada de las teorías de la gestión del talento humano desde el reconocimiento del ser y la persona, es un indicador de la posición que una empresa ocupa no solo en los índices de crecimiento de las ventas, sino también en generación de reconocimiento y recordación de los clientes. Hoy por hoy el bienestar, la tranquilidad y aún más importante, la motivación y la felicidad de los colaboradores de una compañía comienza a ser, no solo un reto que muy pocas compañías están dispuestas a asumir, sino también el eje central de las nuevas tendencias en cultura organizacional y por lo tanto en la Gestión humana.

La felicidad es un estado emocional que se genera principalmente por la interacción que existen entre diversas condiciones que actúan sobre un individuo, provocando efectos positivos en múltiples aspectos de su vida, favoreciendo de esta manera el desarrollo social desde su propia autorrealización. (Margot, 2007). Los estados emocionales positivos les permiten a los colaboradores desarrollar en mayor proporción sus competencias y sus fortalezas, no solo en su puesto de trabajo sino enfocados en el cumplimiento de objetivos empresariales.

Se han desarrollado diversos estudios en los que es posible relacionar un nivel alto de felicidad de quienes laboran para una empresa y el incremento de la productividad de esta. Las investigaciones de Luthans y Youssef han mostrado que el comportamiento organizativo positivo puede aportar entre un 4% y un 15% a la variación de los rendimientos laborales. (Luthans & Youssef, 2007). Por otro lado, de acuerdo con un estudio realizado por la multinacional Adecco en el año 2017, se concluyó que la felicidad influye en la productividad, el 93% de los encuestados afirmaron que “el estar feliz” es un factor determinante a la hora de desarrollar mejor su trabajo,

“sin duda alguna, el capital humano es el recurso más importante de una empresa y todos los esfuerzos de las compañías deben ir encaminados a cuidar y velar porque los empleados se sientan a gusto y satisfechos con su trabajo. De ahí que de la fuerza laboral dependa el éxito de una estrategia empresarial” (Higuera, 2017). Robert Pritchard, plantea una relación entre felicidad y productividad al afirmar que la felicidad es uno de los parámetros más significativos para establecer que tan bien están siendo utilizados los factores de la producción de un país, industria o unidad empresarial; en otras palabras, la productividad indica como una entidad gestiona sus recursos disponibles. (Sánchez Arriola, 2013).

A pesar de esto, aún es posible encontrar algunos entornos laborales en los que sus participantes se aquejan de estrés, depresión, pesimismo e incluso problemas en su salud mental, de ahí que se proponga tomar en cuenta la felicidad laboral como un factor determinante que permita la creación e implementación de estrategias aplicables en las funciones principales de la Gestión del Talento Humano, acercándose así al incremento de la productividad y competitividad en el mercado.

Por otro lado, un entorno positivo propende por personas felices que desempeñan con entusiasmo y motivación su labor, asisten al puesto de trabajo disminuyendo el ausentismo, disfrutan de su tiempo en la empresa y aportan significativamente en el mejoramiento del clima organizacional y por lo tanto en el desarrollo integral de las áreas de la empresa acercándolas a un posicionamiento competitivo en el mercado. (Ospina, y otros, 2019).

El impacto que genera la integralidad de los enfoques de la gestión del talento humano en el éxito de una organización y la felicidad de sus colaboradores está directamente relacionado con la forma en la que se establecen los principios y políticas organizacionales de tal manera que sea posible abordar todas las necesidades de las áreas funcionales de la empresa desde una consecución de los objetivos empresariales y personales de los colaboradores de la organización.

3. Aportes

Observando lo descrito en el presente documento se puede evidenciar desde la experiencia que un colaborador motivado y feliz es mucho más productivo, que un colaborador que simplemente realice su tarea por una obligación contractual, por consiguiente, no ve reflejado en su actividad ninguna motivación diferente a recibir una remuneración económica por su labor y en la que no encuentra relación, entre los objetivos de la organización y la satisfacción personal, más allá que la de generar unos ingresos que destina para cubrir las necesidades básicas que en la mayoría de ocasiones no es suficiente, por ende está siempre en busca de algo mejor, lo que significa alta rotación de personal, con todo lo que esto conlleva.

De allí la importancia de gestionar el talento humano de modo que el profesional del área pueda identificar en sus colaboradores esas características, habilidades, competencias, aptitudes, pero también sueños, metas, necesidades, que sean compatibles con la organización por consiguiente puedan generar sinergia para el cumplimiento de los objetivos comunes.

De igual manera se ha podido evidenciar que el colaborador no solo lo motiva el tema económico, toda vez que el hecho de encomendarle tareas de relevancia o tener en cuenta sus opiniones al momento de tomar decisiones fundamentales para la organización hacen que este colaborador se sienta más identificado con ella, e indubitadamente trabaje con más entusiasmo en ese proyecto del cual hace parte, pero que también ayudo a forjar. Este tipo de motivación de posibilidad de ascenso, de hacer carrera en la organización, es sin duda algún generador de felicidad para el colaborador.

Otras motivaciones que le generan felicidad al colaborador y lo mantienen identificado con la organización, son asuntos tan sencillos como gestionarle un permiso para una fecha especial, flexibilizar un horario para que continúe con sus estudios, facilitarle o brindarle acceso a

capacitación que fomente su crecimiento profesional, o simplemente un detalle en una fecha especial, todos estos temas incluidos en los programas de bienestar laboral implementados en las organizaciones.

Cabe destacar un aspecto que se constituye en pilar fundamental en la competitividad de las organizaciones y que beneficia directamente a los colaboradores, es la implementación de sistemas integrados de gestión, los cuales van encaminados a que las organizaciones se estructuren de mejor manera y puedan ir adecuándose a los cambios, optimizando los recursos con los que cuenta. Uno de estos sistemas de gestión que se enfoca directamente al colaborador es el SGSST, (Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo) el cual propende por la seguridad, salud y bienestar en los entornos laborales, siendo en Colombia normatizado por el Decreto único reglamentario 1072 de 2015 en su Capítulo 6, en el que indica que es de obligatorio cumplimiento, debiendo ser liderado por el empleador pero con la participación activa de los empleados y debe ajustarse al tamaño y características de la empresa siendo compatibles y pudiéndose integrar con otros sistemas de gestión con que cuente la organización (Ministerio de Trabajo, 2018)

En todo caso es posible determinar, que Colombia cuenta con las herramientas necesarias para gestionar de manera asertiva el talento humano en sus organizaciones, ubicándose al nivel de organizaciones de orden mundial, siendo competitivas y brindando a sus colaboradores espacios de trabajo seguros y saludables.

Es importante tener en cuenta que con un recurso humano motivado y dispuesto a cumplir con las funciones que les corresponden en cualquier organización, muy posiblemente se puedan conseguir los objetivos de este. Para tal fin las empresas han encontrado nuevos elementos que permiten que se cumpla con la anterior premisa, ejemplo de esto son las políticas o manuales de procedimiento en el manejo del personal de las empresas, donde se generan estrategias para lograr

que el personal encuentre en la empresa no solamente donde se trabaja, sino también donde se sientan que son un elemento fundamental para lograr cada uno de los objetivos propuestos por la alta dirección.

Las organizaciones o empresas, desde hace unos pocos años han entendido que es importante el gestionar adecuadamente al personal, a fin de que estos logren desarrollar todo su potencial para que las empresas alcancen el máximo de eficiencia posible. Para esto se puede afirmar que hay una regla base que se debe tener en cuenta, que es la administración del recurso humano, ya que esta se entiende como un proceso continuo y permanente, con el propósito de tener personal en el puesto adecuado, a fin de que se favorezca la eficacia y la eficiencia en la organización.

Los líderes en las empresas se han dado cuenta que la gestión del talento humano puede ser una estrategia de negocio, puesto que permite orientar de manera adecuada al personal en el cumplimiento de los objetivos. Ya que el capital humano es el punto medular dentro de una empresa, por lo complejo del conocimiento particular que involucra las habilidades que deben de tener los colaboradores o quienes hacen parte de la empresa y las experiencias de cada uno de sus integrantes pueden aportar a la organización.

Las empresas para incrementar su nivel de productividad, han implementado nuevas estrategias de gerencia en cuanto al talento humano de las mismas, ya que esta abarca todas las funciones y responsabilidades que tienen que ver con el contratar, en atraer, el desarrollar y maximizar el valor de este recurso dentro de la organización, donde es importante aplicar una cultura de bienestar, motivación y participación del recurso humano, permitiendo que este último explote al máximo sus capacidades, en función del cumplimiento de los objetivos la organización.

Es importante tener claro que el capital humano y su talento es cada vez más decisivo como factor de estabilidad, crecimiento e innovación en las empresas. Es de vital importancia identificar

las competencias individuales que posee el trabajador, para ubicarlo en el cargo ideal dentro de una estructura y así permitirle desarrollar todas las habilidades y potenciar nuevas destrezas, que contribuyan a formar una organización más fuerte y estable.

La propia evolución de la función de recursos humanos en las empresas hace que los departamentos tengan que ir cambiando su visión. De orientaciones y procesos administrativos, Los nuevos tiempos y las nuevas situaciones requieren una serie de cambios en las organizaciones pasando por etapas donde predominaron las relaciones laborales, para ir enfocándose hacia la gestión del talento y por ello hacia un rol más estratégico (Garrigós & Llopis, 2010). Permitiendo que con una buena administración por parte de la alta gerencia, se tenga un personal más motivado a realizar sus actividades en la empresa, ya que no se sienten como algo más de la empresa, sino como una persona importante que puede aportar mucho para el cumplimiento de la misión y los objetivos de la organización, por esto es que las empresas le han apostado al mejoramiento de las condiciones de los empleados, permitiendo que estos estén más motivados a la hora de realizar su trabajo explotando al máximo su talento en favor de la empresa.

En las décadas pasadas los modelos organizacionales de las empresas estaban solo les importaba la productividad del trabajador, donde la empresa únicamente monetizaba o veía la mano de obra como un elemento que garantizaba facturación, evidenciado la poca motivación y a su vez la poca participación de los empleados en la empresa, esto genera que el empleado no explote al máximo sus talentos, ya que puede que este sienta que no es importante para la empresa y a su vez pierde la motivación en lo que hace, esto puede ocasionar que las empresas pierda eficiencia y eficacia en cada uno de los procesos que realiza.

Hoy en día es importante entender que el potencial humano es diferenciador en las organizaciones. Por ende, la gestión del capital individual es fundamental, no solo para alcanzar

la visión, cumplir con la misión y lograr los objetivos, sino también para que estos logros sean consecuencia de la gestión de las personas y no una sola imposición de los altos ejecutivos o alta gerencia. Para ello, un clima de trabajo que impulse la participación, un sistema de remuneración coherente, competitivo y equitativo, sumado a un liderazgo que fomente la motivación, facilitaran y simplificaran la implementación de la estrategia para alcanzar las ventajas competitivas que actualmente juegan un papel importante en las empresas a raíz de los procesos de globalización que se están viendo. Por lo tanto es importante que la alta gerencia visualice nuevos cambios en el sistema de gerencia del talento humano, el cual se debe amoldar a las nuevas tendencias empresariales que permitan el éxito de manera conjunta, entre quienes hacen parte de la organización.

La alta dirección en las empresas se ha dado cuenta que el personal es un punto clave dentro de la organización, donde se trabaja por el desarrollo del personal, ya que estos son el corazón de la organización, puesto que permiten que las empresas vivan y funcionen. Muchas empresas han pasado por crisis no saben qué hacer, invierten dinero y dinero sin saber la solución, y no se dan cuenta que la solución está en el trabajo en equipo con el personal de la empresa. Pero para tal fin es importante contar con un ambiente laboral acorde, que todo el personal tenga la posibilidad de tomar decisiones y que al mismo tiempo se creen estrategias de motivación al personal, estos son punto muy vital en toda empresa en cuanto al personal, por esta razón es que hoy en día el liderazgo está tomando una nueva dirección, ya no es de solo autoridad, sino de crear nuevos elementos que maximice los talentos del recurso humano en pro del cumplimiento de los objetivos organizacionales.

4. Conclusiones

La evolución de las teorías de la gestión del talento humano evidencia cómo las empresas van actualizando su funcionamiento y la forma de tomar decisiones, tomando como referencia la relación presente entre el ser humano y su trabajo, la organización de las funciones de reclutamiento, contratación, capacitación y demás hacen parte fundamental del desarrollo de las actividades propias de una organización.

A modo de conclusión, es importante reconocer que independientemente de que no exista una fórmula mágica para garantizar el éxito de una organización, ya sea desde los enfoques de la Gestión del Talento Humano o desde las escuelas del desarrollo de la administración, es necesario que las organizaciones vean en sus colaboradores, algo más que un piñón que aporta al funcionamiento de las empresas; los colaboradores tienen sueños, metas, frustraciones, formas de ver la vida, pero, sobre todo, son personas que quieren alcanzar la felicidad. Es decir, que la actualidad es una oportunidad para que la organización reconozca sus trabajadores como personas que pueden aportar a través del cumplimiento de sus sueños y metas personales a los objetivos empresariales de competitividad y grandeza encaminados al éxito inminente.

La felicidad en el marco de la Gestión de los Recursos Humanos se relaciona de forma directa con la correcta aplicación de la fundamentación de la Seguridad y Salud en el Trabajo desde su principal función en la que se pretende brindar a las personas un lugar de trabajo seguro y saludable velando por su seguridad integral. Un empleado feliz es un empleado sano.

Bibliografía

- Bérmudez Restrepo, H. (2010). ¿Es posible una gestión humana no funcionalista? Descripción de un modelo estratégico de gestión de personal. *Revista Universidad Y Empresa*, 174-202.
- Calderón Hernández, G., Álvarez Giraldo, C., & Naranjo Valencia, J. (2006). Gestión Humana en las Organizaciones un Fenómeno Complejo: Evolución, Retos, Tendencias y Perspectivas de Investigación. *Cuadernos de Administración* , 225 - 254.
- Frade Rubio, L. (2009). *Planeación por Competencias* . México DF: Talleres de Grafisa, S.A.
- Higuera, G. (2017). La felicidad, un factor que influye en la productividad de las empresas. Obtenido de Adecco: <https://www.adecco.com.co/la-felicidad-un-factor-que-influye-en-la-productividad-de-las-empresas/>
- Levaggi, V. (09 de Agosto de 2004). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm
- Luthans, F., & Youssef, C. (2007). Emerging positive organizational behaviour. *Journal of Management*, 321-349.
- Margot, J. P. (2007). La Felicidad. *Praxis Filosófica*, 55-79.
- Ministerio de Trabajo. (25 de abril de 2018). Min trabajo.gov.co. Obtenido de <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/50711/Decreto+1072+de+2015+DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+25+de+Abril+de+2018.pdf/4a3ae903-592b-2c34-cc5b-126b77>
- Montoya Agudelo, C. A., & Boyero Saavedra, M. R. (2016). El Recurso Humano como Elemento Fundamental para la Gestión de Calidad y Competitividad Organizacional. *Revista Científica Visión de Futuro*, 1-20.

- Nieto Licht, C. (2013). Enfoque sistémico en los procesos de gestión humana. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 120-137.
- Ospina, J., Perez, R., Gomez , E., Borda, A., Giraldo, L., Cortés , S., & Forigua, S. (2019). *Influencia de la felicidad en la productividad de los trabajadores*. Bogotá.
- Pineda Galindo, D. M. (2018). Gestión del talento humano para el logro de la felicidad en el trabajo. *Ensayo como opción de grado al título de especialista en alta gerencia*. Bogotá: Universidad Militar Nueva Granada.
- Ramírez , R., Espindola, C., Ruiz, G., & Hugueth, A. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Revista Información Tecnológica* , 167-176.
- Rivero, A., & Dabos, G. (2017). Gestión diferencial de recursos humanos: una revisión e integración de la literatura. *Estudios Gerenciales*, 39-51.
- Rodríguez, M. V. (2005). El Capital Humano, Otro Activo de su Empresa. *Entramado* , 20-33.
- Sánchez Arriola , A. P. (11 de 2013). La satisfacción laboral y las habilidades directivas de las mujeres ejecutivas mexicanas como determinantes de la productividad organizacional. Obtenido de Instituto Politécnico Nacional: <https://tesis.ipn.mx/handle/123456789/13509>
- Schein, E. (1988). *La cultura empresarial y el liderazgo. Una visión dinámica*. Barcelona: Plaza & Janes Editores P. .
- UNESCO. (2005). *Hacia las Sociedades del Conocimiento*. París : Jouve, Mayenne Franc.