

**EL TALENTO HUMANO COMO ESTRATEGIA DE PRODUCTIVIDAD**

**Ensayo**

**PRESENTADO POR:**

**JENNY CATALINA PULIDO PINZON**

**COD. D0103800**



**UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA  
FACULTAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA (FAEDIS)  
PROGRAMA DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS  
DIPLOMADO EN GESTION DEL TALENTO HUMANO**

**Bogotá, D.C.**

**2015**

## TABLA DE CONTENIDO

	<b>Pág.</b>
• Introducción.....	3
• <i>Tema: El talento humano como estrategia de productividad.....</i>	5
• Conclusión.....	10
• Bibliografía.....	12

## INTRODUCCIÓN

El planteamiento del ser humano como estrategia organizacional se enfoca no sólo en la Administración del Talento Humano, sino en toda la organización desde una visión táctica, donde se relaciona los procesos y el conjunto de estos facilitando el éxito y el equilibrio del plan organizacional.

El hecho de tener una correcta administración del personal en la compañía, impone el correcto manejo de las nuevas condiciones de la globalización siendo la plataforma administrativa para la toma de decisiones; cada individuo tiene una voluntad para realizar un esfuerzo dirigido hacia las metas organizacionales, teniendo un origen de satisfacción personal y profesional.

La organización debe motivar al talento humano mediante impulsos motivacionales y sirviendo al personal. El comportamiento organizacional es un factor influenciado por factores claves como lo son el entorno, la tecnología, la estructura organizacional y las personas que interaccionan con la organización.

Es conveniente estudiar las diversas formas motivacionales y estratégicas de gestión humana de carácter global, que propician el desarrollo de las tareas o actividades propuestas, contribuyendo al incremento de la competitividad organizacional.

En la búsqueda que genera esta temática se trabaja la perspectiva de la gestión humana como componente y proceso esencial en la organización, y se adjudica teóricamente que uno de los principales componentes determinantes de la competitividad de una organización es su talento humano relacionado con el medio social, razón por la que la gestión humana es el medio para el desarrollo constante de la relación con el medio interno y externo que rodea a la organización.

Caracterizar de forma apropiada las tendencias de la gestión humana en la organización teniendo un entorno globalizado, conllevando a que las empresas reconozcan sus características y potencialidades, en el terreno social, económico y político, asumiendo estrategias como: fuente de empleo, progreso y sostenibilidad económica, propiciando un apoyo de gran magnitud en su actividad mediante la visualización de competencias de liderazgo y sobreviviendo en el mercado competitivo con el auge de la globalización.

*“La Capacitación significa la preparación de la persona en el cargo. Es una actividad Sistemática, planificada y permanente cuyo propósito es preparar, desarrollar e integrar Los recursos humanos al proceso productivo, mediante la entrega de conocimientos, Desarrollo de habilidades y actitudes necesarias para el mejor desempeño de todos los Trabajadores en sus actuales y futuros cargos y adaptarlos a las exigencias cambiantes Del entorno” RODRÍGUEZ, A., Capacitación y desarrollo de recursos humanos*

## EL TALENTO HUMANO COMO ESTRATEGIA DE PRODUCTIVIDAD

La administración del personal en una organización es un estudio complejo, ya que se deben tratar temas partiendo del comportamiento organizacional hasta la negociación y el manejo de los conflictos; es por esto que en los últimos años en algunas organizaciones se está tomando conciencia de la importancia del factor humano respecto al éxito de las metas organizacionales planteadas.

En el proceso de globalización se evidencio la aceleración que han sufrido los mercados abiertos y el libre intercambio en el último siglo; por lo que ha obligado a las empresas a la generación de nuevas estrategias para competir, siendo clave, no solo el manejo económico, sino la sociedad como tal; ya que la Gestión del Talento Humano en décadas anteriores se veía como una parte secundaria en la empresa, siendo la preocupación principal la administración de planillas y las relaciones colectivas de trabajo; pero no contaban con un soporte humano para generar una compañía competente.

La mayor parte del desarrollo de la vida en las personas es el trabajo, por lo que el desarrollo de esta va ligado al desarrollo laboral, donde se genera una capacidad integral basado en el desarrollo de habilidades y destrezas de diversa índole. La Gestión del Talento Humano, en la actualidad se convierte en un aspecto crucial, pues el éxito organizacional depende en un alto porcentaje de lo que las personas hacen y cómo lo hacen, por lo que destinar un porcentaje de inversión en el talento humano puede generar grandes beneficios, siendo el recurso Humano un socio estratégico, capaz de potenciar el trabajo en equipo,

transformando la organización y conllevando al progreso integral del trabajador y el crecimiento de la organización.

Los fundamentos y el plan estratégico de la gestión del talento humano se desarrollan en torno a diferentes teorías organizacionales siendo la fusión de las perspectivas iniciales de la administración de empresas; es por esto que, la realidad empresarial se basa en un nuevo esquema de competencia, donde plantea la necesidad de analizar los conceptos de supervivencia, crecimiento, rentabilidad, productividad, competitividad y desarrollo, ideas que están ligadas con factores de éxito como cambios tecnológicos, productivos y organizacionales. Estos conceptos se deben convertir en medios importantes de relaciones laborales estables y de participación democrática de los trabajadores, logrando balancear los objetivos económicos, sociales, tecnológicos y ambientales.

Existe una relación entre el talento humano y las competencias, el término de competencia se define como un conjunto de habilidades, saberes, técnicas y formas de pensamiento; donde se le permite al empleado desarrollar los requisitos apropiados que necesita para desempeñar de manera óptima sus funciones, considerando que las competencias delimitan los objetivos a conseguir en una tarea específica dentro de la organización empresarial.

El manejo de la competitividad en el desempeño empresarial brinda beneficios como Elevar la moral de la fuerza de trabajo, El personal se podría identificar con los objetivos de la organización, mejora la relación de jefes y subordinados, se agiliza la toma de decisiones y la solución de problemas; pero es importante tener en cuenta que antes de la generación de un plan de formación para los empleados, se debe desarrollar un diagnóstico de los conocimientos existentes, donde se realice un inventario del talento humano por medio de la identificación de perfiles y cargos para reconocer así las necesidades de capacitación ya que es rentable para las empresas invertir en la capacitación y en

la educación de los empleados siendo un factor motivacional para los trabajadores.

El capital o talento humano es el resultado de una serie de estrategias y de cualidades formadas por políticas empresariales específicas, que logran impactar en el desarrollo del trabajador; el reto que se plantea es el desarrollo de una aplicación del talento humano dentro de las condiciones económicas y laborales siendo un modelo de desarrollo económico y social donde se beneficie la empresa y se refleje en las condiciones de los trabajadores, logrando ser un estándar de vida en una sociedad que debe hacerse diferenciar por la humanización y el desarrollo humano.

En la actualidad los trabajadores han adquirido una función importante para la creación de ventajas competitivas para la organización. Algunos estudios han planteado que el éxito de una organización se basa en el desarrollo de un conjunto de competencias que la distinguen de las demás. El desarrollo de estas competencias, siendo un proceso complejo, proporciona una base a largo plazo para realizar innovaciones y cambios en cuanto al desarrollo de productos y servicios, con respecto a la misión de la empresa.

Es por lo anterior que la globalización conduce a un capital humano constituido como el activo más valioso de las organizaciones, debido a que los procesos se enfocan en la humanidad, siendo el concepto de talento el que despliega las oportunidades respecto a la productividad y la competitividad organizacional; se constituye entonces un factor estratégico para el desarrollo sostenible enlazado con la innovación.

Existe una variedad de elementos que pueden ser factores esenciales para que una empresa obtenga un desarrollo óptimo, pero el factor preponderante es la integración de los trabajadores con los recursos de trabajo que le ofrece la organización; es por esto que la Gestión del Talento Humano en la actualidad va

más allá de la Administración de Personal, está orientada a la Gestión del ser como Humano y no como trabajador, busca lograr que las personas se sientan y actúen como socias de la organización, participen activamente en un proceso de desarrollo continuo tanto individual como organizacional, pero a su vez sean protagonistas del cambio y las mejoras.

Para este nuevo enfoque es necesario que el desarrollo de cinco competencias claves para el surgimiento de un Recurso Humano óptimo para asumir los retos y el cumplimiento de metas:

1. Conocimiento de la Organización: Donde es necesario entender los indicadores claves del éxito organizacional, y se evidencie la relación entre el RRHH y el impacto estratégico que se puede conseguir en la organización.
2. Puesta en marcha de prácticas de Recursos Humanos: Identificar qué prácticas ofrecen una rentabilidad mayor respecto a la inversión, dividiendo aquellas que tienen impacto estratégico e influyen en los trabajadores.
3. Gestión cultural: Orientar las estrategias hacia el desarrollo de una competencia como la orientación al cliente, mediante el trabajo en equipo con áreas críticas y el diseño de procesos óptimos para que los trabajadores sientan un trato cálido.
4. Gestión del cambio: Es importante estar en condiciones de indicar hasta qué punto se puede implementar el cambio en las organizaciones., es claro que el área de recurso humano puede llegar a propiciar obstáculos o ser un posibilitador de cambio rápido en la empresa.
5. Credibilidad personal: Este punto es fundamental para la aceptación del rol como socio estratégico, es necesario conocer y aprender de las prácticas que se han aplicado en otras organizaciones.



La calidad en el servicio de una organización depende de la posibilidad de sostener un talento humano con una permanencia prolongada evitando la rotación de personal en la compañía. El recurso humano no se puede desarrollar espontáneamente, ya que se necesita de una estructura que permita fortalecer al trabajador respecto a su talento independientemente de la jerarquía laboral que se maneje; por lo que el objetivo principal de cada organización es aumentar el desempeño laboral del empleado conllevando así a la generación de efectos en la cadena productiva mediante el surgimiento de estrategias competitivas.

Con lo referenciado anteriormente cada organización en la creación de ventajas competitivas debe tener como fundamento el talento humano, el cual se ha convertido en el reto principal de las compañías, debido al crecimiento empresarial y el porcentaje mínimo de talento humano en el mercado. La competencia del talento humano es lo que genera ideas en cada empresa, logrando crear una diferencia entre las organizaciones, llegando a ser una variable básica para la competitividad de las organizaciones. Es por esto que cada compañía debe tener como finalidad retener los mejores talentos, siendo los precursores de la creación de los mejores productos y la generación de ideas exitosas.

## CONCLUSIONES

La responsabilidad de dirigir un grupo en una organización depende de la combinación en el modo de interactuar del líder hacia los trabajadores, cada comportamiento de un trabajador tiene un origen, que puede afectar favorablemente en el surgimiento y desarrollo de las tareas y propósitos de la compañía.

La Gestión del Talento Humano es un factor estratégico de la organización, ya que a este le corresponde entender todas las cuestiones empresariales y aportar al logro de los objetivos organizacionales desde una perspectiva estratégica al plazo que se tiene propuesto, se considera no solo las necesidades del negocio, también la influencia del entorno laboral, legal y cultural, buscando encontrar un equilibrio de los intereses.

Cuando la estrategia tiene un énfasis en el bienestar de los trabajadores y el manejo adecuado del talento humano, el desarrollo de los objetivos de la compañía se convierte en algo más factibles, porque la chispa creativa que los trabajadores brindarían sería una pieza fundamental al diseñar y producir un bien o servicio de calidad competitiva.

Las organizaciones en la actualidad deben enfrentarse a grandes retos, por lo que se requiere que el talento humano se vincule directamente con la estrategia del negocio y que el capital humano se convierta en una ventaja comparativa sostenible, facilitando el desarrollo y crecimiento de la empresa.

Así como son las cosas con la globalización, el modelo de trabajo frente a la Gestión del Talento Humano, está orientado a la construcción de la cultura apropiada que permita alcanzar los objetivos organizacionales, ligados con el

fortalecimiento de las competencias de los trabajadores, generando mejores resultados y propiciando un clima laboral excelente que impulse el bienestar y la prosperidad.

La gestión de talento humano está asociada con el hecho de tener en la organización personas con potencial para el desarrollo de una carrera en la compañía, pero además que poseen conocimientos específicos, siendo escasos en el mercado, pero permitiendo identificar el potencial de los empleados, y precisando las capacidades con las que estos cuentan.

Es entonces cuando este aspecto se convierte en decisivo para el éxito de la organización, ya que depende en gran medida del aporte de cada trabajador; es un pilar importante al cual se le debe prestar atención en la actualidad, debido a la avalancha cambiante de la economía, por lo que es vital para la Supervivencia, permanencia y progreso de la organización; se debe contar con personas satisfechas en los roles laborales, teniendo presente el suplir las necesidades y crear motivaciones para trabajar, enfocando el interés particular en el bienestar de los empleados.

Es entonces que un modelo de gestión de talento humano debe estar orientado a las personas, donde la satisfacción laboral sea lo primordial y donde la política de retención humana este bajo un objetivo de enfoque de beneficios a la organización, teniendo la respuesta efectiva de ¿cómo fidelizar a los empleados capaces y talentosos?

## BIBLIOGRAFIA

1. Disponible en: <http://www.gestiopolis.com/estrategia-desarrollo-efectivo-talento-humano/>
2. Disponible en: <http://www.degerencia.com/articulo/talento-humano-espejo-empresarial>
3. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1815-59362013000100002&script=sci\\_arttext](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1815-59362013000100002&script=sci_arttext)
4. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/206/20606008.pdf>
5. Disponible en: <http://revistas.lasalle.edu.co/index.php/gs/article/viewFile/280/214>
6. Disponible en: <http://blog.pucp.edu.pe/blog/freddycastillo/2010/11/04/importancia-de-la-gestion-del-talento-humano/>
7. Disponible en: <http://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/160/Gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano%20como%20estrategia%20para%20retenci%C3%B3n%20del%20personal.pdf?sequence=1>
8. Castro, M 2015. Fundamentos y Plan Estratégico De La Gestión Del Talento Humano. Diplomado En Gestión Del Talento Humano. Bogotá, Agosto 15
9. Disponible en: <http://www.degerencia.com/articulo/importancia-del-area-de-gestion-humana-para-la-empresa>
10. Disponible en: <http://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/160/Gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano%20como%20estrategia%20para%20retenci%C3%B3n%20del%20personal.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

11. Disponible en: <http://journal.ean.edu.co/index.php/Revista/article/viewFile/409/403>
12. Disponible en: <http://es.slideshare.net/jcfdezmx2/talento-humano-como-estrategia-en-la-empresa-presentation>
13. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20606008>
14. Disponible en: [http://www.maximizar.com.co/index.php?option=com\\_content&view=article&id=8%3Agestion-estrategica-del-talento-humano-leer-mas&catid=2&Itemid=2](http://www.maximizar.com.co/index.php?option=com_content&view=article&id=8%3Agestion-estrategica-del-talento-humano-leer-mas&catid=2&Itemid=2)
15. Disponible en: [http://datateca.unad.edu.co/contenidos/107010/107010/importancia\\_del\\_talento\\_humano.html](http://datateca.unad.edu.co/contenidos/107010/107010/importancia_del_talento_humano.html)
16. Disponible en: <http://www.gestiopolis.com/estrategia-desarrollo-efectivo-talento-humano/>
17. Disponible en: <http://www.degerencia.com/articulo/talento-humano-espejo-empresarial>
18. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1815-59362013000100002&script=sci\\_arttext](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1815-59362013000100002&script=sci_arttext)
19. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/206/20606008.pdf>
20. Disponible en: <http://revistas.lasalle.edu.co/index.php/gs/article/viewFile/280/214>
21. Disponible en: <http://blog.pucp.edu.pe/blog/freddycastillo/2010/11/04/importancia-de-la-gestion-del-talento-humano/>