

EL FUTURO DE LA ADMINISTRACION EN LA GESTION DEL TALENTO HUMANO

Diana Marcela Fontecha Herrera

Universidad Militar Nueva Granada
Facultad de Ciencias Económicas
Especialización en Gestión del Desarrollo Administrativo
Bogotá, Colombia
2016

Introducción

El proceso evolutivo de la administración en la gestión del talento humano representa un paso importante para el futuro de gestionar el talento humano, los elementos utilizados dieron paso a una nueva forma de ver a las personas en las organizaciones y la importancia que representaban para el éxito de las mismas. Contextualizar como comenzamos, como se desarrolló, en donde nos encontramos y para donde vamos permitirá realizar un análisis completo de los desafíos a los que se enfrentaran los administradores de hoy.

El futuro es hoy y ahora, los desafíos que enfrentan las organizaciones como la globalización, aperturas de nuevos mercados, cambio de mentalidad de la fuerza laboral, presiones económicas, clientes más exigentes entre otros desafíos enfrente a la gestión del talento humano con la toma de decisiones estratégicas incluyéndola como un proceso de vital importancia para el engranaje conjunto de los objetivos y metas de la organización y en el que se debe involucrar activamente a toda la fuerza laboral de la empresa para lograr las metas esperadas.

¿Será un cambio de mentalidad o una nueva forma de administrar el talento humano?

Definitivamente nace una nueva administración y con ella la gestión del talento humano entendiendo que el mundo evoluciona y con ella las personas y los elementos que la conforman para logara los mejores resultados en cada una de la tareas que se llevaran a cabo al interior de las organizaciones.

Las personas siempre serán lo más importante de la organización y por ellas se desarrollan nuevas teorías que permitirán mejorar su desempeño y generar empresas exitosas y sostenibles en el tiempo, que ampliaran el conocimiento de los individuos y propenderán por el desarrollo y crecimiento de las industrias y de las economías de los países.

Evolución, desarrollo e importancia de las teorías administrativas en la gestión del talento humano.

La administración se puede definir como “la gestión que desarrolla el talento humano para lograr facilitar las tareas de un grupo de empleados dentro de una organización y lograr los objetivos de la organización y los personales, regularmente va de la mano con la aplicación de técnicas y principios del proceso administrativo, donde este toma un papel preponderante en su desarrollo óptimo y eficaz dentro de las organizaciones, lo que genera certidumbre en el proceder de las personas y en la aplicación de los diferentes recursos”. (Much Galindo & Garcia Martinez, 1990 Pag.21)

Es decir entonces que es un instrumento que nos ayudara a desarrollar mejor los procesos al interior de las organizaciones, la administración es un arte y por esta razón puede convertirse en el mejor elemento que se puede llevar para el crecimiento de las organizaciones y de las personas que la conforman. La administración como disciplina, ha contribuido al desarrollo de aspectos organizacionales importantes como aspectos culturales de motivación, liderazgo, comunicación y económicos.

Como respuesta a los cambios externos que sufrían los países, el tema de la globalización, el aumento de las industrias y por ende del nivel de competencia, las organizaciones se vieron obligadas a generar profundos cambios que las representara ante los mercados como organizaciones altamente sostenibles y con proyección del negocio, entendiendo entonces que el empleado era el que inicialmente debía enfrentar dichos cambios y para ello debía estar preparado tanto mental como psicológicamente.

La respuesta a la globalización debía ser rápida, el mundo ahora es una idea global no nacional por eso las personas deben enfrentarse a diferentes culturas, en este tema la capacitación y el generar cultura de conocimiento implicaba pensar en la gente no como maquinas sino como un elemento vital para la organización, cultivar el conocimiento en todos los niveles jerárquicos de la organización.

A continuación revisaremos cada uno de los conceptos de teorías y escuelas para entender el gran impacto en la evolución de la gestión del talento humano.

Teoría: “Es un conjunto de estructuras (conceptos, definiciones y proposiciones) interrelacionados, que presentan una perspectiva sistemática de los fenómenos especificando las relaciones” (López Mejía, 2009), se puede decir entonces que es un grupo de conceptos que sirven para expresar la realidad.

Escuelas clásicas: Dentro de los procesos de manufactura e industrialización del trabajo nacen las diferentes escuelas que abordan la organización del trabajo como respuesta a las dificultades que atraviesan en el manejo y organización del personal. La primera de ellas es la escuela clásica de la organización científica del trabajo y su principal representante es Frederick Taylor, quien buscaba hacer un análisis del proceso administrativo con estudios de tiempos y movimientos, en la búsqueda de métodos más efectivos que le permitieran aumentar la productividad de sus trabajadores, posteriormente publica el libro “Los Principios de la Administración Científica” donde proponía unos principios específicos para la supervisión del trabajo de las personas. (Escobar, 2007, págs. 2,3)

Esta escuela daba especial énfasis en el análisis y la división del trabajo, predominaba la atención en el trabajo, en los movimientos necesarios para la ejecución de una tarea, todos los

movimientos del operario eran tomados desde sus tiempos de almuerzo hasta las horas que se tomaban para ir al baño, eran analizados como máquinas de producción, en si se proponía que el trabajo de una persona debía estar limitado a una sola función principal, refiriéndose que era necesario que cada empleado tuviera el menor número posible de tareas a realizar para que el funcionamiento fuera eficiente.

También surge la teoría clásica de la organización y su principal representante es Henry Fayol, que estudiaba la organización desde sus interrelaciones y estructura. Fayol hizo una clasificación de seis grupos diferentes o funciones que consideraba como básicas para el desempeño de una empresa estas son: comerciales, técnicas, financieras, contables, administrativas y de seguridad, exponía que cada función debía corresponder a una persona capacitada para ello de tal forma que la ejerciera lo mejor posible siguiendo entonces la línea de que cada persona debía dedicarse solo a una función principal de acuerdo a la estructura indicada.

Posteriormente se inicia la corriente humanista donde el eje principal es el factor humano, esta corriente fue liderada por Elton Mayo y sus colaboradores, quienes mediante experimentos buscaban mejorar la productividad, fue entonces cuando descubrieron que los procesos psicológicos interfieren en las relaciones de las personas en las organizaciones y también en el trabajo y desde ese momento se inicia un periodo que comienza a evolucionar hacia el cambio de como ver el talento humano en la organización y su importancia en la misma.

La escuela neoclásica se desarrolla a partir de los años cincuenta con Peter Drucker, bajo esta perspectiva se consideran aspectos como el liderazgo, la comunicación, los objetivos organizacionales e individuales, los estilos de dirección, técnicas de dirección por objetivos y la organización como un sistema social, refiriendo que es de vital importancia, la participación y el compromiso de las personas implicadas en todos estos procesos. Para esta época ya se empieza a hablar de la administración de los recursos humanos con la teoría behaviorista teniendo como eje central el factor humano, para esta teoría se observa una influencia psicológica muy marcada por los representantes de esta como Maslow. Se plantean las teorías de X y Y donde el empleado se piensa como receptor de motivación y creativo. (Calderón, 2006, pág. 32).

Siempre ha existido la administración y con ella la gestión del personal al interior de la empresa, con el desarrollo, industrialización y aperturas de las organizaciones surgió la necesidad de analizar las teorías ya existentes adaptándolas a las organizaciones y transformando el trabajo y el pensamiento de los empresarios.

Varias de estas teorías brindaron aportes incalculables a la administración como instrumento de desarrollo, formaron empresas sólidas y reconocidas, escuelas enfocadas en el aumento de la eficiencia de la industria a través de la racionalización del trabajo operario indicando claramente tiempos y movimientos en los procesos de producción y en las actividades de cada uno de los trabajadores.

Teorías que en su desarrollo se preocupaban por aumentar la eficiencia de las empresas basadas en la distribución y división del trabajo con lineamientos específicos, orientadas a la estructura de la organización y a los niveles jerárquicos que deben existir para el correcto funcionamiento de un sistema de producción en su núcleo de negocio, la supervisión del trabajo

de las personas, las interrelaciones entre los diferentes departamentos y su estructura, el desarrollo de aspectos de coordinación, comunicación y relaciones interpersonales

También se aplicaron corrientes humanísticas que interpretaban que el aumento de la productividad radicaba en experiencias gratificantes con sus superiores, enfoques burocráticos con esquemas rígidos de normas y más adelante empiezan a visualizarse aspectos como el liderazgo, la comunicación, los objetivos organizacionales e individuales, los estilos de dirección, técnicas de dirección por objetivos y la organización como un sistema social, se empieza a hablar de la administración de los recursos humanos como termino significativo para el sostenimiento de las organizaciones su dinámica productiva debe ir acompañada de la creatividad y de la motivación a los empleados.

Inicialmente estas teorías surgen de un crecimiento acelerado y desorganizado de las empresas, que ocasiono una complejidad creciente en su administración y exigió un enfoque en las organizaciones y en el desarrollo de sus tareas diarias y la división equitativa del trabajo y de las labores designadas.

La necesidad de aumentar la eficiencia y el nivel de competencia de las organizaciones en el sentido de obtener más y mejores rendimientos de sus recursos y hacer frente a la competencia que aumentaba paulatinamente. Surge el sentido de la división del trabajo entre los que dirigen la organización o los que ejecutan los procesos, los primeros generan la estrategia, delegan las funciones y aplican sus conocimientos de toma de decisiones por otro lado los segundos se rigen por órdenes o lineamientos específicos designados por sus jefes.

Teniendo en cuenta que el área de gestión humana se ha convertido en la mayoría de las organizaciones en un proceso de apoyo gerencial muy importante para el manejo de las relaciones laborales y una fortaleza para el desarrollo de las estrategias de la empresa

representadas en aumento de la productividad, contar con una área de gestión humana representara un valor agregado importante para las organizaciones.

Gestión del talento humano

Las corrientes teóricas que se observan de mayor influencia en la gestión del recurso humano a través de mucho tiempo y a pesar de la introducción de nuevas teorías son las clásicas observándose una inclinación notoriamente más marcada hacia los resultados de la producción que a la capacitación y motivación del capital humano.

La gestión del talento humano es un proceso que surgió en los años 90 y se continua adoptando por empresas que se dan cuenta que lo que impulsa el éxito de su negocio es el talento humano y las habilidades de sus empleados también es conocida como gestión del capital humano, sistema de información de recursos humanos o sistema de gestión de recursos humanos o módulos de recursos humanos. (Calderón, Naranjo, Álvarez, 2007) Este abordaje del manejo del recurso humano busca no solo emplear al personal más calificado y valioso, si no también enfatizar la retención. Como el reclutamiento y la selección son tan costosos para una empresa, es importante colocar al individuo en una posición donde sus habilidades sean óptimamente utilizadas evitando la fatiga en el trabajo el desperdicio de habilidades vitales para el crecimiento de la empresa y el desarrollo profesional y personal del trabajador (el empleado perfecto en el puesto indicado).

Dentro de esta perspectiva la gestión del talento humano siempre debe incluir:

1. Planeación y selección de recursos humanos.

Se habla entonces de dos procesos que guardan entre sí una estrecha relación y que son de vital importancia para las compañías: La planeación de RH establece un plan para asignar personal a la organización y el reclutamiento pone el plan en marcha. El reclutamiento de empleados ha adquirido nueva importancia para los administradores, pues tanto las organizaciones manufactureras como las de servicios cada vez encuentran más problemas para conseguir a los solicitantes calificados que deben ocupar los puestos vacantes, (según Bohlander) la planeación de recursos humanos es el proceso de anticipar y prevenir el movimiento de personas hacia el interior de la organización, dentro de ésta y hacia afuera. Su propósito es utilizar estos recursos con tanta eficacia como sea posible, donde y cuando se necesiten, a fin de alcanzar las metas de la organización.

Estos dos procesos pueden significar un importante aporte para la organización el reclutamiento y la selección deben dar cuenta de un juicio ético, transparente y de buen trato, respetando la dignidad de todas las personas que concursan para una vacante, pues cada persona se lleva una imagen positiva o negativa de la compañía.

Los administradores dentro de un enfoque cambiante deben analizar las condiciones volubles del mercado laboral para considerar alternativas de reclutamiento, a efectos de atraer a los empleados adecuados para la organización.

¿Cómo afrontan los gerentes todos estos cambios? ¿Cómo se aseguran que contarán con las personas correctas, en el momento indicado, para realizar lo necesario para sus organizaciones? Los enormes cambios sufridos en los últimos años por la composición de la población

trabajadora requieren que los gerentes participen más en la administración de recursos humanos, pues estos cambios no solo afectan el reclutamiento de los empleados, sino también los métodos para la selección, capacitación, compensación y motivación de los mismos.

Si en una organización falta una correcta planeación puede llegar a incurrir en varios costos intangibles por ejemplo una planeación inadecuada puede provocar que las vacantes permanezcan sin ser cubiertas.

La pérdida resultante, en términos de eficiencia, puede ser costosa, en particular cuando se requiere cierto tiempo para capacitar a los reemplazos. Es posible que surjan situaciones en que se despida a los empleados de un departamento en tanto se contrata a personas para puestos similares en otro. Quizás esto genere un exceso de contrataciones y el resultado sea la necesidad de despedir a los recién contratados por último, la falta de planeación de recursos humanos dificulta a los empleados planear con eficiencia su desarrollo profesional o personal. Como consecuencia algunos de los más competentes y ambiciosos podrán buscar otro empleo en que consideren que tienen mejores oportunidades de desarrollo. (Calderón G. , Dirección de Recursos Humanos y Competitividad, 2006)

Es por esta razón y respecto a todos los cambios que están afrontando las empresas si la selección no se vuelve estratégica será una de las destinadas a desaparecer de la gestión del talento humano dentro de las organizaciones, bien por ser externalizada o por pasar a los directores de línea (Calderón G. , Dirección de Recursos Humanos y Competitividad, 2006)

La planeación estratégica al interior de la organización es utilizada para establecer los objetivos y planes generales que le permitan alcanzarlos por esta razón la planeación de recursos humanos se relaciona con la planeación estratégica de principio a fin del proceso y es importante entenderla y visualizarla de esa manera.

2. La Remuneración

La remuneración de las tareas, es un aspecto central en las relaciones empresa-empleado, dada su relación implícita con el aporte de las personas al logro de los objetivos organizacionales. Para Debeljuh (2009), se trata de aquello que ofrece la empresa a cambio del trabajo, tiempo e ideas del empleado.

Es entonces donde surge la importancia de establecer políticas de remuneración ética, objetiva, claras y justas, sin olvidar que la compensación económica es el punto más crítico de la gestión de personas.

Para el empleado la compensación que recibe dentro de su organización nunca será suficiente. Podrá serlo para satisfacer las necesidades materiales pero, para la mayoría de la gente, lo que gana nunca será bastante para satisfacer las necesidades de seguridad y, sobre todo, las del Ego o Estatus. Según William M. Mercer (2000), se puede afirmar que: “unos cuantos ganan demasiado, pero nadie gana lo suficiente”

La aplicación de los principios y técnicas de administración de sueldos, permite articular en forma tal el pago en dinero, con las prestaciones que recibe el trabajador, y aun con las deducciones que su trabajo implica, que se logre, no solo pagar sueldos justos, sino también convencer a aquel de esa justicia, para el trabajador la remuneración es lo que substancialmente

lo dirige a trabajar aunque no se siempre necesariamente lo que busca en primer lugar pero se debe tener claridad que para la sociedad es el medio de subsistir, la mayor parte de la población vive de su sueldo.

Es importante para la administración de salarios el que se respeten en su análisis las siguientes características:

Análisis de las actividades que desarrolla cada persona.

Análisis del personal y aplicación de sus capacidades.

Asignación de salarios de acuerdo a responsabilidades y actividades.

Hay muchos factores que pueden afectar directa o indirectamente la retribución recibida por las labores y responsabilidades asignadas en un cargo, estas condiciones se ven representadas en:

- Las condición del mercado de trabajo
- Los niveles de salario prevalecientes de acuerdo a cargos similares.
- El costo de vida
- Negociaciones de beneficios por sindicato.
- El poder individual de negociación por competencias.
- El valor del trabajo por actividades y responsabilidades del cargo

Las políticas sobre administración de salarios consisten en lo que a continuación se menciona:

- Sirven para administrar mejor los sueldos de los empleados, las políticas son normas de actuación para todos los trabajadores con respecto a su sueldo.
- Es necesario que los trabajadores estén al tanto de dichas políticas.
- Las políticas de la administración de salarios deben formar parte de todas las áreas de la organización.
- Con políticas de salarios definidas se lograra conformidad y satisfacción de los colaboradores dentro de la organización.

El sistema salarial es un factor fundamental de la estrategia de los recursos humanos la que a su vez se diseña para apoyar la misión, la visión, los valores corporativos, los planes estratégicos y los objetivos corporativos. Teniendo en cuenta su importancia en la organización las políticas básicas para la estructuración del sistema incluyen los conceptos de equidad interna y competitividad externa.

3. Capacitación y Desarrollo Profesional

Son las áreas de talento humano las responsables de dirigir capacitaciones al personal de la organización para que logre características a través del desarrollo de competencias, generando actividades de mayor eficiencia, rendimiento y competitividad.

Se busca entonces que desde el interior de la organización los colaboradores puedan crecer tanto a nivel profesional como intelectual, generando un valor agregado a las actividades que realizan día a día en la organización.

Una buena evaluación de las necesidades de capacitación conduce a la determinación de objetivos de capacitación y desarrollo del talento humano.

Los principales objetivos de la capacitación son:

- Preparar de forma continua al personal en la ejecución de las diversas actividades de la organización en cada una de las áreas.
- Proporcionar oportunidades de crecimiento y desarrollo personal, no sólo en sus cargos actuales sino también para desempeñar funciones de mayor jerarquía y responsabilidad para las cuales las personas puede ser consideradas.
- Cambiar la actitud de las personas, con varias finalidades, entre las cuales están crear un clima más satisfactorio entre los empleados, aumentar su motivación y hacerlos más receptivos a las técnicas de supervisión y gerencia.

Estos objetivos deben estipular claramente los logros que se deseen y los medios de que se dispondrá. Deben utilizarse para comparar contra ellos el desempeño individual.

Si los objetivos no se logran, el departamento de personal adquiere retroalimentación sobre el programa y los participantes.

4. Cultura, Clima Organizacional y Comunicación

La gestión del talento humano por lo general es asociada con todas las prácticas relacionadas con el tema de recursos humanos sus competencias y características generales de desarrollo y aplicación en los diferentes campos o áreas de la organización, los conocimientos, habilidades, experiencias y rasgos personales generan una toma de decisiones en campo del talento humano enfocada en la gestión del mismo.

El concepto de cultura organizacional se emplea principalmente para definir al conjunto de normas, valores y formas de pensar que caracterizan la actividad de una organización u empresa. (Federico Gan, 2007) La cultura está condicionada por todos los trabajadores de la empresa, y se refiere a los valores, forma de actuar, respecto a cualquier situación.

La cultura, el clima y la comunicación dentro de las compañías poseen una relación estrecha, pues cada una genera incidencia en los otros. El clima laboral se refiere al medio común en el que se desarrollan las actividades laborales diariamente, comprendiendo la forma de relacionarse entre los trabajadores, la actitud y forma de trabajo y en general todas las interacciones dentro del lugar de trabajo incluyendo la forma de comunicación entre los diferentes niveles y sus pares.

A partir del clima laboral los trabajadores tienen una percepción sobre la empresa y las dinámicas de relaciones que se dan en su interior, el clima organizacional ocupa un lugar destacado en la gestión de las personas.

Según Bretones (2008) La cultura organizacional tiene varios efectos sobre el comportamiento de sus miembros. En primer lugar, en los procesos de atracción y selección, lo que perpetua aún más la cultura existente. También tendrá efectos sobre los procesos de retención y rotación voluntaria, de manera que en la medida que haya una mayor correspondencia entre los valores de los trabajadores y la cultura organizacional, mayor será el compromiso del trabajador hacia la organización, y menor la tasa de rotación o abandono voluntario. Los estilos de liderazgo y toma de decisiones se verán también afectados por contingencias culturales así como las conductas emprendedoras.

La cultura organizacional es uno de los temas fundamentales para apoyar a todas aquellas organizaciones que quieren hacerse competitivas, las organizaciones son la expresión de una

realidad cultural, que están llamadas a vivir en un mundo de permanente cambio, tanto en lo social como en lo económico y tecnológico, en todo caso esa realidad cultural refleja un marco de valores, creencias, ideas, idiosincrasia, sentimientos, y voluntades de una comunidad institucional importante para el desarrollo de las organizaciones y el aumento de su nivel competitivo frente a otras organizaciones.

El futuro de la gestión del talento humano

El siglo XXI se caracteriza por una transformación de la sociedad industrial a la sociedad del conocimiento que está cambiando la gestión administrativa de las organizaciones, por mucho tiempo se utilizó el termino de recursos humanos catalogando a las persona como un objeto necesario, sin tomar en consideración que este es el capital principal, con habilidades propias, características que le dan vida, movimiento y acción a toda la organización, es por eso que la administración de recursos humanos, es el área que tiene la misión de desarrollar las políticas, programas, procedimientos, capacitaciones que promuevan una estructura organizativa eficiente, trabajadores capaces, oportunidad de desarrollo y progreso, satisfacción en el trabajo, nuevos retos y empoderamiento, sensibilización frente a la labor que están desempeñando, seguridad, bienestar y liderazgo.

Para hacer frente a los retos del futuro, los departamentos al interior de las organizaciones deben lograr que el empleado se sienta parte de la empresa y trabaje en función de un bien común no es tarea fácil, esta complejidad obligara tanto a las empresas como a los directores, jefes y gerentes a desarrollar nuevas formas de administrar el talento humano, la globalización y los cambios en la industria implican una nueva visión del negocio ser innovadores, buscar medios para desarrollar y promover el desarrollo del talento del personal, crear una cultura donde

prevalezca la actitud positiva, personal con competencia orientadas al cambio, al servicio, a los resultados y logros, la creatividad y desarrollar planes para atraer los mejores profesionales del mercado son tareas ambiciosas y extensas en su desarrollo.

Whole Foods empresa internacional comercializadora de alimentos orgánicos, su fundador el Sr. Mackey tiene la intención de crear una organización basada en el amor y no en el miedo, con principios comunitarios, con autonomía, equidad, transparencia y misión, con centros de capacitación por medio de los cuales informan a todos sus empleados la importancia de sus productos, Mackey se ha encargado junto con sus colaboradores de crear una comunidad con propósito, entregar grandes decisiones a los empleados de planta de base, es algo impensable en otras organizaciones, el proceso de selección, de despido y de ascensos de empleados por parte de sus pares, es una alternativa de selección que contribuye a tener el mejor personal considera Mackey y que además genera empatía y compromiso que hoy los ha convertido en uno de los mejores supermercados de alimentos orgánicos en los Estados Unidos. (Hamel G., El Futuro de la Administración, 2008)

El área de talento humano o gestión humana quiere visualizarse no tan solo como un área operativa que se encarga de la parte de contratación, nómina y planes de capacitación, hoy quiere enfocarse en alinearse con la estrategia del negocio y los objetivos corporativos, desarrollando un fuerte enfoque a desenvolver el talento humano y a humanizar a la organización desde la innovación.

Es por esto entendible que compañías como Whirpool, este capacitando miles de empleados en temas de innovación, esto la hará más competitiva respecto a las demás, por lo menos siempre tendrá y por algún tiempo un elemento de vanguardia y de actualidad.

El reto esta de cara al mundo el área de recursos humanos ha evolucionado y con ella la gestión administrativa de la misma el hacer frente a los retos del futuro inmediato los departamentos de recursos humanos serán más complejos que los actuales al tener que desempeñar un papel más amplio, sus directores habrán de intervenir integralmente en las actividades estratégicas y de políticas de la empresa, ser innovadores, buscar medios para desarrollar y promover el desarrollo del talento del personal de la empresa, planificar e implementar acciones para crear una cultura donde prevalezca una actitud comprometida y personal con competencias orientadas al cambio, al servicio y a los resultados principalmente.

En Colombia, las pequeñas y medianas empresas representan al menos el 90% del parque empresarial nacional, generan el 73% del empleo y aportan el 53% de la producción bruta de los sectores industrial, comercial y de servicios (ANIF, 2003). De igual manera, representan el 31% de la inversión neta del país y participan con el 33% de las exportaciones, según datos suministrados por el DANE.

Este panorama las lleva a convertirse en actores fundamentales en el contexto económico nacional por la generación de empleo, mejor distribución del ingreso, por la flexibilidad laboral y capacidad de adaptación y aprendizaje, lo cual demuestra su importancia y su gran potencial de crecimiento y participación en las nuevas técnicas de la administración de la gestión del talento humano.

La gestión de los recursos humanos se ha convertido en pilar estratégico de la gestión empresarial moderna. Cada día las personas constituyen una ventaja competitiva para la organización, y es por ello que la inversión en procesos selección, formación, compensación, evaluación ha crecido en los últimos años.

Dada su relevancia, entidades gubernamentales y no gubernamentales han puesto en marcha programas que apoyan y fortalecen permanentemente su aspecto productivo, financiero, comercial o de mercadeo y exportador, entre ellas: Proexport a través del programa Expopyme, Sena, Ministerio de Industria, Comercio y Turismo, Bancoldex, Fundes, Acopi, entre otros. (Rodríguez A.G., la realidad de la pyme colombiana, 2002)

Quala es una empresa colombiana que se funda hace más de 40 años, con el fin de aprovechar el potencial que tiene Colombia para producir y comercializar alimentos, se distingue especialmente por la visión y determinación de su actual presidente Michael De Rodhes. La mezcla de oportunidades y del capital humano, hicieron que Quala S.A se expandiera y creciera de una manera muy rápida “estamos convencidos de que la responsabilidad laboral y el buen ambiente de trabajo van de la mano, pues las personas, en general, buscamos su realización a través de los logros” afirma, Michael de Rodhes presidente de Quala.

En términos generales, apunta a reclutar el mejor talento disponible y brindarle todas las oportunidades de desarrollo y crecimiento, proporcionándole máxima claridad respecto hacia dónde va la compañía y cuál es el rol del área a la que pertenece la persona, además de generar un ambiente de discusión a profundidad con la participación y aportes de todos, esto da sentido de contribución y pertenencia.

El talento humano de las empresas suele ser una ventaja competitiva sostenida, siempre y cuando la organización tenga la capacidad de reconocerlo, valorarlo, potencializarlo y retenerlo, que esto se dé hace parte de la responsabilidad de la dirección de talento humano, la gestión de los recursos humanos se ha convertido en pilar estratégico de la gestión empresarial moderna, cada día las personas constituyen una ventaja competitiva para la organización, y es por ello que

la inversión en procesos de selección, formación de líderes y compensación deben ser prioritarios tanto al interior de las empresas como en los planes de gobierno.

Es claro entonces que tanto las pequeñas y medianas empresas representan mayormente la fuerza laboral en Colombia en este marco deben desarrollar y apoyar capacitaciones de nuevas habilidades para todos los niveles jerárquicos de la organización que permitan adquirir características propias y únicas que mantengan esa ventaja competitiva frente a otras empresas del contexto internacional.

A continuación revisaremos 4 macro tendencias considero importantes para la generación de valor agregado al talento humano de una organización exitosa y a las cuales le deben apostar las organizaciones de hoy y del futuro:

- Reingeniería

La reingeniería, es repensar de manera fundamental los procesos de negocios y rediseñarlos radicalmente, con el fin de obtener dramáticos logros en el desempeño. Los factores clave del concepto son: la orientación hacia los procesos, el cambio radical y la gran magnitud de los resultados esperados.

Para que una empresa adopte el concepto de reingeniería, tiene que ser capaz de deshacerse de las reglas y políticas convencionales que aplicaba con anterioridad y estar abierta a los cambios por medio de los cuales sus negocios a través de las personas puedan llegar a ser más productivas.

- Empowerment

Significa potenciación que es el hecho de delegar poder y autoridad a los subordinados y de conferirles el sentimiento de que son dueños de su propio trabajo.

El Empowerment se convierte en la herramienta estratégica que fortalece el que hacer del liderazgo, que da sentido al trabajo en equipo y que permite que la calidad total deje de ser una filosofía motivacional, desde la perspectiva humana y se convierta en un sistema radicalmente funcional.

- Downsizing

Es una forma de reestructuración o reorganización de las empresas mediante la que se mejora los sistemas de trabajo, se lleva a cabo el rediseño organizacional y el personal para mantener la competitividad en el mercado y de cara a la competencia y los cambios sociales, surge de la necesidad de solucionar la gran burocracia que sucede en muchas empresas, al igual que la morosidad, que hacía más difícil la adaptación a las nuevas realidades ambientales y la toma de decisiones.

- Coaching Personal

El coaching está basado en el proceso de relaciones humanas. Permite trabajar con las personas independientemente de sus credos, religiones y filosofías personales. Se apoyan en dos factores motivadores del ser humano: la autosuperación y la autorrealización.

El coaching personal es el arte de facilitar el desarrollo potencial de las personas para alcanzar objetivos coherentes y cambios de profundidad. En este proceso, el coach ayuda a las personas esclarecer sus metas, ya sean personales, laborales, de relaciones afectivas, etc., y a ponerse en camino para alcanzarlas.

Es la propia persona la que ya tiene que estar motivada para desarrollarse y la que tiene que creer que puede llegar a ser más feliz. El coach la motiva y anima en sus momentos difíciles. Lo que hace es canalizar esa motivación para que se convierta en un trabajo productivo. Primero se

establecen las metas que se quieren conseguir, se analiza la realidad actual y se empieza a trabajar en el plan de acción para alcanzarlas.

Estas macro tendencias dan paso a una visión intelectual del ser humano al interior de las organizaciones, desarrollo de capacidades y competencias nuevas que permitan a las organizaciones vincularse estrechamente con el talento humano y sus necesidades profesionales y personales.

Considerando entonces que estas nuevas técnicas pueden ayudar a mejorar las capacidades de las personas y entregar nuevas herramientas a las organizaciones en la administración de la gestión del talento humano en vistas a la globalización y al futuro de las organizaciones para el desarrollo sostenible de las mismas

Conclusiones

Toda empresa ya sea pequeña, mediana o grande debe innovarse y adaptarse a las tendencias que la misma sociedad necesita y en base a esto llegara a ser sostenible y exitosa, los cambios son continuos y el aumento de la demanda por parte de los consumidores obliga a que las organizaciones mejoren sus procesos productivos en los que se encuentran estrechamente ligados las personas o colaboradores de las organizaciones.

La inversión en la gestión del talento humano es uno de los cimientos del desarrollo económico y social que progresivamente se ha convertido en una de las estrategias de competitividad de las empresas.

A lo largo del tiempo la gestión del talento humano ha sido reconocida por su importancia en el desarrollo de las organizaciones, a medida que ha cambiado la mentalidad del hombre dentro de una empresa. Esto se ha dado gracias a la evolución y adaptación de nuevas teorías y disciplinas en el estudio de la administración del talento humano, así como la importancia y el impacto que se ha reconocido, poseen las personas en las organizaciones.

Bibliografía

- Calderón, N. A. (2007). La gestión Humana en Colombia: Característica y tendencias de la Práctica y de la Investigación. Estudios Gerenciales.
- Calderón, G. (2006). Dirección de Recursos Humanos y Competitividad. Innovar Revista de Ciencias Administrativas y Sociales, 166.
- Chavenato, I. (2002). Gestión del talento humano. México, McGraw-Hill
- Escobar, F. R. (2015). Gestión del Talento Humano. Mc Graw Hill. Colombia.
- Debeljuh, P. (2009). Ética empresarial. En el núcleo de la estrategia corporativa. Argentina: Cengage Learning.
- Federido Gan, G. B. (2007). Cultura de Empresa. En G. B. Federido Gan, Manual de Recursos Humanos 10 programas para la Gestión y Desarrollo del Factor Humano en las Organizaciones Actuales. Barcelona.
- Gregorio Calderón Hernández, C. M. (2006). Gestión Humana en las Organizaciones un fenómeno Complejo: Evolución, Retos, Tendencias Y Perspectivas de Investigación. Cuadernos de Administración, vol. 19, núm. 32,, 240, 241.
- George Bohlander, Arthur Sherma, Scott Snell 12ª edición 2004. Administración de recurso Humanos 12ª edición 2004. Argentina: Cengage Learning.
- Hamel Gary, Breen Bill (2008). El Futuro de la Administración. Grupo editorial Norma. Colombia.
- Rodríguez, A.G. (2003). La realidad de la pyme colombiana. Desafío para el desarrollo Colombia, Fundes.
- López Mejía, I. R. (23 de junio de 2009). galeon.com. Recuperado el 15 de septiembre de 2012, de galeon.com: <http://ambitoenfermeria.galeon.com/teoria.html>.

Mendez Calderon, Carlos Eduardo (2006). Clima Organizacional en Colombia. Centro editorial universidad del rosario.

Munch Galindo, L., & García Martínez, J. G. (1990). Fundamentos de administración. México: Trillas.