

GERENCIA DEL TALENTO HUMANO.....UN FACTOR QUE MARCA
LA DIFERENCIA EN UNA EMPRESA

NOMBRE DELESTUDIANTE: Olga Lucia Esquivel Lozano

CODIGO ESTUDIANTE: d0700059



UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA

FACULTAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

PROGRAMA ADMINISTRACION DE LA

SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

BOGOTÁ D.C

2017

GERENCIA DEL TALENTO HUMANO.....UN FACTOR QUE MARCA
LA DIFERENCIA EN UNA EMPRESA

NOMBRE DELESTUDIANTE: Olga Lucia Esquivel Lozano

CODIGO ESTUDIANTE: d0700059



NOMBRE DEL ASESOR:

EDWING BERDUGO ROMERO

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA

FACULTAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA

PROGRAMA ADMINISTRACION DE LA

SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

BOGOTÁ D.C

2017

Tabla de contenido

Objetivos	4
General	4
Específicos	4
Resumen	5
Palabras claves:	6
Abstract	6
Key Words	7
Gerencia del Talento Humano.....Un factor que marca la diferencia en una empresa.	7
Importancia de la administración	9
La Gestión del Conocimiento.....	9
Adquisición del conocimiento.....	10
Estrategias primarias	10
Modelo de Nonaka y Takeuchi	11
Gestión del conocimiento como un requisito del sistema de gestión de calidad.....	14
Rol del Gerente del Talento Humano.....	14
Reflexiones	16
Teorías y Aportes.....	16
Conclusiones	20
Bibliografía	21

Objetivos

General

Identificar y resaltar la importancia de la administración de los recursos humanos, como el mecanismo para la vinculación y aceptación del personal, garantizando un trabajo de calidad, adecuado y asertivo

Específicos

- Determinar la importancia de la administración para la gerencia del Talento Humano en el desarrollo empresarial
- Analizar y comprender el modelo de Nonaka Takeuchi y su importancia dentro del desarrollo empresarial y por supuesto para la administración del recurso humano.
- Entender el papel que juega el conocimiento en la administración y gestión empresarial

Resumen

¿Cuál es la importancia de la administración para la gerencia del Talento Humano?

Primero es necesario definir el rol del Gerente de Talento Humano, ya que es este el encargado de sacar provecho eficiente al recurso humano de la compañía para el desarrollo de esta.

Es importante destacar la importancia de la administración ya que esta nos ayuda a promover el trabajo en equipo para hacer que este se alcance con eficiencia y cumplimiento trazadas por esta, así mismo define las políticas y prácticas que debe llevar a cabo cada colaborador de la compañía.

Dentro de los aspectos claves para la administración y/o gestión del recurso humano se encuentran aspectos como planeación del talento, diseño organizacional, reclutamiento, selección, desarrollo, compensación, bienestar, gestión del desempeño, relaciones laborales, entre otros, y el Gerente de talento Humano es quien realiza el proceso para contratar al personal adecuado definiendo las necesidades de la empresa.

El recurso humano es vital para que las compañías realicen su labor a cabalidad, sin embargo, se requiere que su labor se lleve a cabo con todo su esfuerzo y compromiso para que la compañía prospere, de lo contrario no sería productiva, es por esto que la administración debe cumplir con sus funciones básicas: planear, organizar, dirigir, y controlar.

- Planear: visualizar crear el futuro, trazando con anterioridad lo que se quiere.
- Organizar: distribución el trabajo que deben desarrollar sus colaboradores para el logro de objetivos
- Dirigir: orienta la labor del personal para el logro del objetivo
- Controlar: comprueba que las actividades que se llevan a cabo cumplan con la planeación realizada

Para que la organización logre sus objetivos es necesario administrar adecuadamente los recursos dentro de los cuales se encuentran los financieros, los materiales, los técnicos y el talento humano.

- Financieros: recursos con los que cuenta la compañía para el desarrollo de su actividad
- Materiales: considerado como las herramientas y/o materias fundamentales para cumplir con el desarrollo de sus actividades
- Técnicos: aquellos con los que dispone la compañía para elaborar su producto o servicio
- Talento humano: personal del que dispone la compañía el cual debe contar con experiencia y conocimiento en la labor a desarrollar.

Es importante que la compañía cuente con una adecuada Gerencia del talento humano, pues esto genera que los empleados este satisfechos con la labor que desempeñan y con el clima

organizacional que se vive día a día en su compañía, es por esta razón que el líder de talento humano debe velar e implementar técnicas de mejora para promover la productividad.

Se pretende que la compañía está influenciada por principios como el de la calidad total, teoría del liderazgo, teoría de la administración participativa, teoría del empoderamiento.

Palabras claves: Gerencia, Gestión, administrar, talento Humano, productividad.

Abstract

What is the importance of management for Human Talent Resources?

First of all, it is necessary to define the role of the Human Talent Manager, since he/she is the one in charge of taking advantage of the human resource in the company in order to develop and improve it.

It is important to emphasize the importance of the administration since it helps us to promote the teamwork to make it be achieved with efficiency and effectiveness, as well as defines the policies and practices that must be carried out by each employee of the company.

Among the key concepts for human resource management, there are some aspects such as talent planning, organizational design, recruitment, selection, development, compensation, welfare, performance management, labor relations, among others, and the Human Talent Manager is who Performs the process to hire the right staff.

Human resource is the most value assets for companies to carry out their work in full, however it is required that their work will be carried out with all their effort and commitment so that the company thrives otherwise it would not be productive, that is why management must fulfill its basic concepts: planning, organizing, directing, and controlling.

- ✓ Plan: create the future deciding beforehand what is required
- ✓ Organize: the work that your collaborators must develop to achieve objectives
- ✓ Directing: directs the work of staff to achieve the objective
- ✓ Control: check that the activities carried out fit with the planning carried out

In order for the organization to achieve its objectives, it is necessary to adequately manage the resources within which are the financiers, materials, technicians and human talent.

- ✓ Financial: resources which the company counts for the development of its activity
- ✓ Materials: tools or materials to carry out their activities
- ✓ Technicians: those which the company has to develop its product or service

- ✓ Human talent: personnel of the company who must have experience and knowledge in the work to be developed.

Key Words: plan, organize, direct, control, total quality, leadership, empowerment

Gerencia del Talento Humano.....Un factor que marca la diferencia en una empresa.

es la principal herramienta de una organización es por esto que la administración de este es primordial para el correcto funcionamiento de la compañía, para el beneficio de sus clientes, proveedores y por su puesto para el cumplimiento de los objetivos empresariales.

La administración es una herramienta que le permite a las empresas diseñar y mantener las estrategias que se deben estructurar para que el talento humano este satisfecho con su labor, y que el ambiente laboral en el que se desempeñan sea el mejor, para alcanzar una labor eficiente y eficaz.

Es importante el rol que desempeña el Gerente de Talento humano, pues este es el encargado de reclutar, entrevistar, seleccionar, y contratar al personal con las características determinadas para cada cargo, esto para garantizar el funcionamiento de las actividades de la compañía; también debe velar por el que el ambiente que se vive en la organización sea adecuado. (Paredes, 2014)

- Reclutar: El reclutamiento del personal que ingresará a la organización se convierte en un paso fundamental en el desarrollo empresarial. El reclutamiento se inicia con el establecimiento de los perfiles según los cargos solicitados por la compañía, por lo que el primer paso que debe dar el Gerente del Talento Humano dentro de su actividad, es precisamente diseñar los perfiles de los respectivos cargos, abriendo convocatoria para el reclutamiento de hojas de vida. Para reclutar, es necesario que tenga conocimiento del mercado laboral y del mercado del talento humano. (Paredes, 2014)

- Entrevista: se constituye en la técnica más utilizada dado que puede utilizarse al inicio del proceso de reclutamiento (Paredes, 2014)
- Selección: proceso de elección del mejor candidato para la vacante. La organización mediante un proceso elige entre los diferentes candidatos la persona que satisface de una forma más adecuada los criterios existentes (Paredes, 2014)
- Contratación: Paso final para que la vacante sea ocupada, en este proceso se determinan las condiciones salariales y demás para el cargo a ocupar. (Paredes, 2014)

Existe un proceso de administración básico que es aplicable a todas las compañías, esto consiste en un ciclo de: planear, organizar, dirigir, y controlar (arias, 2014)

- Planear: crear el futuro decidiendo con anterioridad que se quiere.
- Organizar: el trabajo que deben desarrollar sus colaboradores para el logro de objetivos
- Dirigir: orienta la labor del personal para el logro del objetivo
- Controlar: comprueba que las actividades que se llevan a cabo cumplan con la planeación realizada
- integración: la integración hace parte del proceso administrativo y es la función mediante la que se seleccionan los recursos de todo tipo, incluido por supuesto el Talento humano, lo que lo hace un proceso indispensable dentro de la nueva administración, útil para poner en marcha los planes establecidos al interior de la organización.

Para que la organización logre sus objetivos es necesario administrar adecuadamente los recursos dentro de los cuales se encuentran los financieros, los materiales, los técnicos y el talento humano, mediante el proceso de integración, que le permite fusionar los recursos, aplicando la herramienta de la administración y generando un ciclo de retroalimentación y mejoramiento continuo. (arias, 2014)

- Financieros: recursos con los que cuenta la compañía para el desarrollo de su actividad
- Materiales: las herramientas o materias para llevar a cabo sus actividades

- Técnicos: aquellos con los que dispone la compañía para elaborar su producto o servicio
- Talento humano: personal del que dispone la compañía el cual debe contar con experiencia y conocimiento en la labor a desarrollar.

Importancia de la administración

La administración es una herramienta que cobra importancia dentro de las empresas, porque contribuye a poner orden y organizar recursos disponibles, logrando una finalidad establecida. Su origen data de muchos años atrás y se establece como concepto primitivo, pues tiene su origen del latín ad y mistes. Ad que significa dirección o tendencia y minister que significa obedeciendo, lo que finalmente traduce: función al mando de otro. Durante la década de los 80's, muchos autores conceptualizan la administración, por ejemplo, podemos mencionar a Koont y Weihrich quienes definen a la administración como “el proceso para diseñar y mantener un entorno en el que, trabajando en grupos, los individuos cumplan eficientemente objetivos específicos” (Universidad Americas Puebla)

Con relación a la administración de los recursos enfatizados al recurso humano, debemos considerarlo como esencial para que la organización tenga un clima laboral adecuado y los empleados se encuentren satisfechos con la labor que realizan, adicional a esto, vale la pena resaltar que la razón de ser de las organizaciones son sus clientes, y sus empleados. Pues el recurso humano es quien desarrolla las actividades dentro de la organización.

La Gestión del Conocimiento

Hoy en día el conocimiento está siendo reconocido por las empresas como un recurso indispensable a la hora de la administración y la gestión empresarial en general. La gestión de la administración trabaja por maximizar los recursos de una empresa, disminuyendo costos y maximizando ganancias, pero debido al rápido crecimiento de toda la sociedad y de los cambios empresariales en el mercado, se ha incursionado el conocimiento como un elemento indispensable en la gestión. (Farfan & Garzon, 2016)

Esto nos remite a pensar que tanto la información como el conocimiento son indispensables en la administración de las empresas, así que por este siglo se ha ido incursionando entonces las estrategias para la gestión del conocimiento y así poder implementarlas dentro de las empresas. Dichas estrategias tienen como objetivo establecer un balance entre la sociedad y la tecnología. (Farfan & Garzon, 2016)

Además, es importante reconocer las ventajas de la aplicación de las estrategias de conocimiento, teniendo en cuenta que la información generada en la empresa es bastante y se duplica cada año, así mismo, otra ventaja es aprovechar el conocimiento generado allí, con el fin de ponerlo en práctica y socializarlo con todos los vinculados a la empresa. (Farfan & Garzon, 2016)

Adquisición del conocimiento

Durante el transcurso del desarrollo de las actividades y cumplimiento de las funciones, las empresas adquieren conocimientos que como se dijo anteriormente, debe ser aprovechado socializándolo, y generando la capacidad intelectual. (Contreras, 2010)

Recordemos que el conocimiento puede ser tácito o explícito. El conocimiento tácito, se encuentra dentro del individuo y es producto de su experiencia, mientras que el conocimiento explícito, es el conocimiento adquirido producto de la documentación y la academia. (Contreras, 2010)

Estrategias primarias

Existen dos estrategias primarias:

- Se usa el conocimiento explícito para crear productos o servicios al interior de las empresas.
- Se usa el conocimiento tácito para solucionar problemáticas, imprevistos o situaciones en la empresa.

Modelo de Nonaka y Takeuchi

El conocimiento humano se crea y expande a través de la interacción social del conocimiento tácito y conocimiento explícito. - interacción llamada conversión del conocimiento-. El conocimiento tácito, se refiere a lo aprendido gracias a la experiencia personal e involucra factores intangibles como las creencias, el punto de vista propio, los valores, las ideas personales, la intuición y las corazonadas, todos ellos elementos subjetivos, son parte integral de este conocimiento, además, se considera que para difundirlo se debe pasar a un lenguaje comprensible, tal como, números o palabras; no obstante, el conocimiento explícito se aprende de persona a persona en un lenguaje formal tales como, expresiones matemáticas, especificaciones, manuales, entre muchas otras.

Se conocen varios puntos de vista en cuanto a la gestión de conocimiento, son muchos los autores que han planteado sus teorías con base en este tema, la gestión de conocimiento forma parte fundamental para las organizaciones, se podría emplear un modelo diferente dependiendo a la necesidad de cada organización, pero una empresa por sí sola no puede crear su propio modelo, se necesita del conocimiento del individuo para llevarse a una escala organizacional, una idea planteada a un nivel general lo que llamamos conocimiento tácito, pero este conocimiento es difícil de discernir por lo que se converge en cuatro formas. Es un modelo en espiral que inicia en el nivel individual y se mueve hacia adelante pasando por comunidades de interacción cada vez mayores y que cruza los límites o fronteras de las secciones, de los departamentos, de las divisiones y de la organización (Takeuchi, 1999).

Se toma como conocimiento “a la creencia verdadera justificada” (Takeuchi, 1999), los cuales argumentaron que el conocimiento es creado inicialmente por individuos, y que este luego se transforma en conocimiento organizacional; así mismo define la gestión del conocimiento, el cual es un concepto aplicado por las organizaciones que tiene como fin el transferir el conocimiento desde el lugar que se genera hasta el lugar que se quiere emplear. Es claro afirmar que el concepto de gestión del conocimiento no tiene una definición única, pero se puede emplear de varias formas.

Se tiene una idea generalizada de conocimiento y gestión de conocimiento que van una de la mano de la otra, se puede decir que la gestión es un subconjunto de ideas del conocimiento en base a algo aplicado, sin embargo, este conocimiento se divide en dos: el conocimiento tácito y el explícito. El conocimiento explícito, es el conocimiento que puede ser escrito y relativamente fácil de transferir de una persona a otra. El conocimiento tácito en cambio es más difícil de articular, ya que a menudo surge de la experiencia. La dimensión ontológica va desde el individuo en un extremo de la gama y se mueve de allí para equipo, grupo, organización y más allá. "Una espiral surge cuando la interacción entre el conocimiento tácito y explícito se eleva de forma dinámica a partir de un menor nivel ontológico a niveles más altos". (Takeuchi, 1999). Hay que resaltar que la visión de la importancia del conocimiento tácito surgió a partir de Polanyi, 1952 en el cual se estableció, que este es el conocimiento donde las personas experimentan el mundo, integrando sus conciencias complementarias en una conciencia focal, un proceso al que él se refiere como "indwelling" o "inherencia".

Según (Takeuchi, 1999). El conocimiento muestra facetas en las que se evalúa la conexión del individuo en base a:

- *La Socialización: es el proceso de adquirir conocimiento tácito a través de compartir experiencias por medio de exposiciones orales, documentos, manuales, etc. Este se adquiere principalmente a través de la imitación y la práctica. El proceso de Socialización se inicia con la creación de un campo de interacción donde se permite que cada uno de los miembros de un equipo comparta sus experiencias y modelos mentales. Esto produce el conocimiento "Conocimiento Armonizado".*
- *La Exteriorización: es el proceso de convertir conocimiento tácito en conceptos explícitos, haciéndolo comprensible para otros miembros de la empresa u organización. Por otra parte, supone que, además, la interacción del individuo y del grupo, requiere de técnicas que ayuden a expresar el conocimiento tácito a través de un lenguaje figurativo, es decir, en forma de analogías, metáforas, y del lenguaje visual.*

- *La Combinación: es el proceso de sistematizar conceptos en un sistema de conocimiento. El conocimiento explícito se sintetiza y formaliza de manera que cualquier miembro de la empresa pueda acceder a él. Para que esta etapa se complete es preciso capturar e integrar nuevo conocimiento explícito, difundir el conocimiento explícito con presentaciones, conferencias, etc., y procesarlo para hacerlo más accesible.*

- *La Interiorización: es el proceso de incorporación de conocimiento explícito en conocimiento tácito a través de “aprender haciendo”, que analiza las experiencias adquiridas en la puesta en práctica de los nuevos conocimientos y que se incorpora en las bases de conocimiento tácito de los miembros de la organización en forma de modelos mentales compartidos o prácticas de trabajo.*

La “dimensión epistemológica” en la creación de conocimiento se da por la interacción entre el conocimiento explícito y el tácito, llevada a cabo por los individuos de una organización y que es denominada por Nonaka y Takeuchi (Takeuchi, 1999). Según los dos autores, la “conversión de conocimiento”. Se da en cuatro formas de conversión cuya interacción constituye el motor del proceso de creación de conocimiento.

Estas fases se muestran en la siguiente gráfica:

Ilustración 1 **La espiral de conocimiento de Nonaka y Takeuchi**



Fuente: (Nonaka y Takeuchi, 1999)

En este sentido, el modelo propende administrar el conocimiento, desarrollando las siguientes etapas:

- Transferencia del conocimiento tácito entre los empleados,
- Transferencia del conocimiento tácito a explícito, comprobando el beneficio, ventaja y exactitud de dicho conocimiento tácito.
- Transferencia de conocimiento explícito a tácito.
- Transferencia de conocimiento de explícito a explícito

Gestión del conocimiento como un requisito del sistema de gestión de calidad

Para el cumplimiento de esto, nos referimos a la norma ISO 9001:2015, la cual exige a la organización cómo determinar y gestionar los conocimientos de la empresa en general. Para esto se debe contestar:

- ¿Qué conocimiento tenemos?
- ¿Qué conocimiento necesitamos?
- ¿Cómo podemos conseguir ese conocimiento que necesitamos?

Rol del Gerente del Talento Humano

La labor de este líder es contratar personal con las aptitudes que se requieren en cada cargo con el fin de mejorar la eficiencia de la empresa para alcanzar sus objetivos.

Los puntos que deben ser evaluados por el gerente de talento humano para contar con el personal adecuado son: confiabilidad, creatividad, motivación, trato, estas son las variables que deben ser tenidas en cuenta. (Palacios, 2011)

Las corrientes que influyen en la administración del talento humano son:

- Teoría del liderazgo: diferencia al líder del gerente

- a) relaciones humanas: capacidad para delegar, difunde las políticas a seguir, personas abiertas, perceptivas y comprensivas
 - b) visión del futuro: claridad en los objetivos, proactivos, establecen prioridades, toma de decisiones oportunas
 - c) Estilo gerencial participativo: son líderes, trabajan en equipo, actúa de forma estratégica, exigente y flexible, fija metas ambiciosas
- Teoría de la administración participativa: significa que todos los miembros de la empresa tiene derecho a participar activamente (Palacios, 2011)
 - a) Participación funcional: depende de la actividad que despliegan el jefe y el subordinado
 - b) Participación institucional: permite a los empleados o trabajadores participar en la toma de decisiones que resultan fundamentales para la organización referidas a materias como la financiera, de producción o mercadeo
 - c) Participación de gestión: por medio de los cuales la organización se crea sus propios límites o auto limita en un campo o área determinada y para ciertos actos, lo que implica que para esos actos, es necesario una toma de decisión en equipo.
 - Teoría de la calidad total: es el resultado del esfuerzo continuo de todos en la organización para la satisfacción del cliente final. (Palacios, 2011)

La calidad radica en el hombre por esto es necesario capacitar y concientizar al hombre de su labor

 - a) la selección adecuada del personal, la inducción en el cargo a desarrollar para determinar los conocimientos y habilidades de cada persona.
 - b) Formar y capacitar al personal permanentemente
 - c) Ambiente propicio para el desarrollo de las actividades
 - d) Crear motivación y compromiso de los trabajadores frente a la organización, la motivación promueve el desarrollo adecuado de las actividades.

- Teoría Kaizen: Mejoramiento continuo, todos los miembros de la organización deben estar comprometidos, por esto la importancia del talento humano, el gerente del talento humano debe dar especial importancia a la forma como debe motivar, retribuir, educar y desarrollar a la gente. (Palacios, 2011)

La misión y la visión de la compañía deben ser conocidas por todos

- Teoría del Empoderamiento: Busca la autonomía y los gerentes y miembros de la organización para poder decidir, crear autonomía basado en esa información compartida, definiendo valores, papeles, metas y reglas que permitan sustentar las acciones y decisiones tomadas. El gerente del talento humano que pretende trabajar sobre esta teoría, debe propender por cambiar las reglas de una estructura rígida por reglas nacidas del trabajo en equipo (consensualmente); trabajar en la reestructuración del orden jerárquico buscando que la organización sea plana eliminando por tanto niveles (Frigo, 2011)

Reflexiones

Teorías y Aportes

La competitividad empresarial actual se concentra en el valor agregado que se pueda dar al servicio que se presta o al bien que se ofrezca, pues así como lo señala Rodríguez (2006), el propósito de las organizaciones en esta época es crear conocimiento, generando una innovación continua. Esta innovación continua representada por ese plus o valor agregado se puede realizar mediante la aplicación del conocimiento tácito y explícito que propone los autores Nonaka y Takeuchi (1999), estableciendo como fundamento para la generación de la innovación en los procesos de servicios y bienes de una empresa el conocimiento tácito, explicando de manera subjetiva los objetivos para aumentar la productividad, generar el valor agregado y aumentar la eficiencia.

Pues el conocimiento tácito, se concentra en sacar provecho de la experiencia de las personas, ejecutando procesos completamente reconocidos, tal cual como lo explica el autor

Peluffo (2010), además que este tipo de conocimiento se concentra en modelos mentales, creencias y perspectivas del experto, contribuyendo a una perfección continua, como lo afirma Rodríguez (2006).

Por su parte como lo indica Nonaka y Takeuchi (1999), el otro mecanismo para para alcanzar la innovación y el valor agregado en los servicios y bienes ofertados, es el conocimiento explícito, el cual se relaciona con la capacitación y la formación profesional que posee el Talento humano en las organizaciones. Este conocimiento es el que se adquiere en la academia, por lo que se relaciona entonces con el perfil definido en el reclutamiento por la gerencia de Talento Humano.

Así como se define cada uno de los tipos de conocimiento establecidos por Nonaka y Takeuchi, para el desarrollo adecuado del talento humano en las organizaciones, se hace necesario, que la gerencia gestione ambos tipos, de manera tal, que se puedan complementar entre ellos, proponiendo una retroalimentación de aquel Talento humano con conocimiento académico y profesional, frente al talento humano con experiencia aplicativa.

Esto nos permite llegar a concluir que es necesario que desde la gerencia en Talento Humano, se promueve la configuración, relación y ejecución de dos tipos de conocimientos definidos por Nonaka y Takeuchi, de tal manera que el conocimiento técnico (explícito) se oriente en la identificación y distribución del conocimiento formalizado, mientras que el otro (tácito), se oriente de manera social llevando a una configuración de entornos de confianza para el desarrollo progresivo de procesos de socialización e intercambio entre los actores involucrados, asegurando además la codificación, difusión e interacción entre ambos tipos de conocimiento, logrando una amplificación del conocimiento organizacional, traducido en innovación de productos o servicios.

Finalmente vale la pena resaltar que dicha interacción entre ambos tipos de conocimiento, se pueden realizar en cuatro sentidos, como lo explica el espiral del conocimiento de los autores japoneses Nonaka y takeuchi (Takeuchi, 1999):

- socialización: donde se transfiere el conocimiento tácito a tácito
- Exteriorización: pasando del conocimiento tácito a explícito
- combinación: transferencia entre el conocimiento explícito a explícito

- interiorización: pasando del conocimiento explícito a tácito.

¿Por qué es importante la selección adecuada del personal?

El personal debe ser apto para cumplir la labor que se le delego, y en consecuencia con las teorías anteriormente mencionadas es indispensable que se capacite continuamente dado que esto es un principio de la calidad total, es de vital importancia que las compañías de hoy en día se concienticen y se genere un costo beneficio con respecto a su capacitación.

La compañía debe velar por que el personal tenga sentido de pertenencia para generar un trabajo en equipo eficiente.

Por ejemplo, en una empresa que se encarga de la venta de seguros generales, es indispensable que las personas delegadas para la venta de estos tengan la idoneidad que se requiere, es por esto que las compañías más reconocidas de seguros de acuerdo a la circular Externa 050 del 2015, de la Superintendencia Financiera de Colombia, expedida el 28 de diciembre de 2015 deben capacitar ampliamente en seguros generales a sus intermediarios, en consecuencia, a esto la persona que compro el seguro queda satisfecha, en esto consiste la calidad total.

¿Cómo poner en práctica un modelo estratégico para la gestión de conocimiento en el talento Humano?

Un modelo adecuado y muy utilizado es el “Modelo de **Nonaka y Takeuchi**”. La aplicación del modelo de Nonaka y Takeuchi para el modelo estratégico, es bastante interesante y pretende generar conocimiento, ofreciendo oportunidad de capacitación en miras a comprender la realidad de la empresa como tal. (Rocha, 2015)

Cuando ingresa un empleado a la empresa, es necesario una inducción, en la cual se describe completamente el puesto de trabajo, se identifican sus funciones y además se explican las temáticas relacionados a la salud ocupacional y por supuesto la seguridad industrial, destacando los factores de riesgo y sus respectivas acciones mitigadoras. (Rocha, 2015)

Además, es necesario la creación de un instructivo de tareas o funciones por cargo, identificando los factores de riesgo, explicando las acciones tomadas y además contrayendo unos indicadores que permitan llevar un control que permita una retroalimentación. (Rocha, 2015)

Por otro lado, y tomando la aplicación de la teoría de Nonaka y Takeuchi, es importante transformar el conocimiento tácito en explícito creando un instructivo para los empleados, y explicando los procedimientos a seguir ante cualquier eventualidad y durante la jornada normal. (Rocha, 2015)

La socialización del conocimiento tácito a tácito, es otra estrategia necesaria, ya que permite interactuar y enriquecer mediante la experiencia, mejorado las fallas y trasformando situaciones inseguras en seguras. (Rocha, 2015)

Todo esto mediante una serie de talleres, que les permita a los empleados, además de interactuar e intercambian entre ellos tanto conocimientos y experiencias, les genere nuevos conocimientos y podemos convertir en conocimiento explícito. (Rocha, 2015)

Finalmente, lograr e exteriorización el conocimiento Tácito a Explícito, debe ser otra de las prosperidades del proceso y la metodología implantada en el modelo a seguir, así, con la creación de un comité, el cual verifique el cumplimiento de las acciones creadas, y asegure además la participación de todos y cada uno de los empleados, es sumamente importante. (Rocha, 2015).

Conclusiones

Mantener un buen ambiente laboral en las organizaciones, no solo depende de las condiciones de la empresa sino de aspectos como ergonomía y demás factores de riesgo, así como lo relaciona la investigación: “ergonomía y la relación con los factores de riesgo en salud ocupacional”, publicada en la Revista Cubana de enfermería, donde se destaca la relación del ser humano con su entorno, y trae a colación los estudios realizados en Europa y Estados Unidos, donde se estima que entre el 50 y 90 por ciento de los usuarios de computadoras sufren fatiga ocular, ojos y secos, tensión de parpados, lagrimeo, sensación de quemazón, visión borrosa y dificultad para enfocar objetos lejanos, a la vez que las posturas corporales ineducadas que adoptan las generan tensión muscular que se traduce en dolor de cabeza, cuello y espalda, además se evidencia que la gran mayoría de los factores de riesgo son introducidos en las actividades laborales son estudios previos de su efecto en la salud, finalmente se concluye que la ergonomía y los factores de riesgo de salud ocupacional deben ser contemplados de forma sistematizada en cada puesto laboral mediante las versiones periódicas de los profesionales de enfermería a los trabajadores que utilizan el uso sistemático de computadores. (Guillén, 2006)

Finalmente podemos mencionar que el conocimiento ha sido utilizado como recurso de la planificación de acciones inteligentes y eficientes en las organizaciones, así que vinculándolo en el área de la salud ocupacional, poder ser bastante útil, pues así como lo menciona la investigación “gestión del conocimiento en salud: revisión sistemática de la literatura”, donde se evidencio que el 37,5% de los textos publicados en Brasil se relaciona con la gestión del conocimiento en el área de la salud, el 28,1% se refieren a discusiones sobre la aplicación de la gestión del conocimiento en salud y el 18,7% se refiere a la función del enfermo de la gestión del conocimiento. Pero finalmente se evidencia que la gestión de conocimiento es un aspecto de suma importancia para las empresas de este siglo y que promueven una mejoraría en la calidad de vida de los empleados que genera un aumento en la productividad. (Nagliate, Bis, Rocha, & Costa., 2012).

Bibliografía

- arias, N. (abril de 2014). *administracion Financiera*. Obtenido de <https://mundojuveniluniminuto.blogspot.com.co/2014/04/administracion-financiera.html>
- Contreras, E. (mayo de 2010). *Gestion del conocimiento: del tácito al explícito*. Obtenido de universidad de Chile: <https://www.dii.uchile.cl/wp-content/uploads/2011/06/UCH-Contreras.pdf>
- Cufiño, J. (2011). *Gerencia y Liderazgo al Ejercito Nacional; Universidad Nueva Granada*. Obtenido de Especializacion en Alta Gerencia: <http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/3476/2/CufinoValeroJonathanDaivid2011.pdf>
- Farfan, D., & Garzon, M. (2016). La gestion del Conocimiento. *Documentos de investigacion universidad del rosario*, 29.
- Frigo, E. (2011). *Foro de Seguridad de profesionales*. Obtenido de <http://www.forodeseguridad.com/artic/rrhh/7011.htm>
- Guillén, M. (2006). Ergonomia y la relacion con los factores de riesgo en salud ocupacional. 22(4).
- Lopez, S. (2014). *“DESARROLLO DEL OUTSORSING EN COLOMBIA;Universidad Nueva Granada*. . Obtenido de repository: <http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/13659/1/TRABAJO%20DE%20GRADO%20ALTA%20GERENCIA%20SANDRA%20CAROLINA%20LOPEZ.pdf>
- Naglate, P., Bis, C., Rocha, K., & Costa., I. (2012). Gestion del conocimiento en salud: revision sistematica de la literatra. 9(2).
- Palacios, A. D. (4 de mayo de 2011). *Importancia de la capacitacion de personal*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/importancia-capacitacion-de-personal/>
- Paredes, R. (9 de febrero de 2014). *El rol de un departamento de gestion del talento humano*. Obtenido de <http://undatoymasdatos.blogspot.com.co/2014/02/el-rol-de-un-departamento-de-gestion.html>
- Rocha, C. (2015). *Aplicacion del modelo de Nonaka t Takeuchi*. Obtenido de <http://stadium.unad.edu.co/preview/UNAD.php?url=/bitstream/10596/4199/1/34371657.pdf>
- Takeuchi, I. N. (1999). *la organizacion creadora del conocimiento*. Recuperado el 15 de mayo de 2017, de universidad de Oxford: <https://masteradmon.files.wordpress.com/2013/04/la-organizacic3b3n-creadora-del-conocimiento-pdf.pdf>
- Universidad Americas Puebla. (s.f.). *Acervos Digitales*. Obtenido de http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lad/ortiz_m_a/capitulo2.pdf

