

PROSPECTIVA DEL TALENTO HUMANO PARA EL AUMENTO DE LA
PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD

CRISTIAN FERNANDO RINCON DIAZ

D5201580

Ensayo presentado como requisito para optar al título de

Especialista en Alta Gerencia

Asesor

JUAN PABLO SANCHEZ ACEVEDO

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA
ESPECIALIZACION EN ALTA GERENCIA
BOGOTA, COLOMBIA

2020

Prospectiva del talento humano para el aumento de la productividad y competitividad

Resumen

El presente ensayo resume y argumenta la tendencia de todo lo que enmarca el talento humano usado por las empresas actualmente y enfocado a la prospectiva del mismo, analiza hacia dónde va esta área organizacional que con el paso de los años toma mayor importancia dentro de las instituciones y que de acuerdo a la opinión de muchos profesionales es la columna vertebral de toda organización. Retomando un poco acerca de que es el área de talento humano, reconociendo que esta hace parte fundamental del engranaje de la organización y no como anteriormente se establecía, una oficina aparte.

Es una mirada hacia los nuevos estilos de liderazgo que se vienen presentado y aquellos que están por venir con el aumento de las tecnologías y avances, reconociendo hoy en día que las organizaciones gozan de una diversidad increíble de colaboradores, los cuales tienen diferentes maneras de pensar y obrar, es allí donde estas nuevas tendencias de influir sobre el personal cobran vida y generan una armonía que conlleva a cumplir con los objetivos propuestos.

Logrando así que esta nueva era de talento humano rompa los paradigmas establecidos por las competencias y habilidades ya sean profesionales o generales que cada colaborador posee, incrementando de forma interdisciplinar la productividad con eficacia y eficiencia de la organización.

Palabras clave: Prospectiva, liderazgo, talento humano, competencias.

Abstract:

This essay summarizes and argues the trend of everything that frames the human talent used by companies today and focused on its prospective, analyzes where this organizational area is going, which over the years becomes more important within institutions and that according to the opinion of many professionals, it is the backbone of any organization. Taking up a bit about what is the area of human talent, recognizing that this is a fundamental part of the organization's gear and not as previously established, a separate office.

It is a look at the new leadership styles that have been presented and those that are to come with the increase in technologies and advances, recognizing today that organizations enjoy an incredible diversity of collaborators, who have different ways of thinking and to act, it is there where these new tendencies to influence the personnel come to life and generate a harmony that leads to fulfill the proposed objectives.

Thus, achieving this new era of human talent breaks the paradigms established by the competences and skills, whether professional or general, that each collaborator possesses, increasing productivity in an efficient and effective way in the organization.

Keywords: Prospective, leadership, human talent, skills

Introducción

La prospectiva del talento humano busca acaparar no solo el presente de esta importante área de las organizaciones, busca también analizar a través de su desarrollo y modus operandi el futuro de sí misma, las nuevas tendencias, la innovación, el aporte que esta importante rama puede llegar a dar para el mejoramiento de todas las sociedades.

El talento humano debe verse como la columna vertebral de toda organización, tal como lo afirma Cerna, 2006, citado por Norato (2017), “el recurso humano es una capacidad desarrollable, capaz de convertirse en una ventaja empresarial en términos de competitividad y productividad”, logrando que el colaborador se convierta en la base fundamental para el logro de objetivos y eficacia de la misma. Con el fin de lograr explotar esta “capacidad” las empresas emplean diferentes estrategias a través del liderazgo, un tema bastante amplio y que se viene desarrollando sobre todo desde la alta gerencia

De igual manera se abordarán temas basados en esta nueva era del liderazgo a través de las competencias, enfatizando acerca de las habilidades y destrezas que posee cada colaborador, el cómo lograr un control del mismo y optimizar su esfuerzo para el aumento de la productividad y por ende competitividad de la organización.

Finalmente, se concluye inicialmente que el talento humano es un tema complejo, que trae consigo un desarrollo de varios años atrás pero que también presenta cambios innovadores, en búsqueda de optimizar el esfuerzo principal de toda organización, representado en las personas, en los colaboradores, en quienes reposa la responsabilidad de mantener todo funcionando.

Prospectiva del talento humano

Para hablar acerca de la prospectiva del talento humano, entendiendo esta como la consecuencia a futuro de los ámbitos técnicos, operativos, aplicados, entre otros del talento humano actualmente y que van a ejercer el rumbo de esta área en varios años en adelante es necesario entender que es el talento humano. Hace unos años el área u oficina de Recursos Humanos (como anteriormente se le conocía) estaba delimitada a llevar un control del personal que ingresaba o salía de la empresa, asignando por supuesto todo lo que está reglamentado al empleado, facturando su salario y asignando a este a un cargo, entre otras funciones; con el tiempo líderes innovadores logran resaltar la importancia de esta pequeña área de la organización creando una conciencia que hasta hoy es mencionada por la mayoría de los grandes empresarios a nivel mundial, “el empleado es la columna vertebral de toda empresa”.

De esta manera talento humano deja de ser una oficina ajena a la sección productiva, sino que se convierte en un área que abarca toda la organización, desde la alta gerencia hasta el último empleado comprometido con la misión de la misma, es por ello que talento humano abarca una extensión compleja de cada institución creando una armonía sincronizada con todas y cada de las personas que integran la organización, generando un control detallado del personal, conociéndolo no como un nombre más en una lista sino como un ser complejo al cual se le debe realizar un estudio inicial con el fin de verificar sus capacidades y ubicarlo en un cargo en el que logre explotar todo su potencial y al mismo tiempo se sienta motivado y convencido de lo que se está realizando. Ahora bien, todo esto no se logra fácilmente, detrás

de lograr esa armonía viene un sinnúmero de parámetros que con ayuda de varios autores, experiencias y modelos se ha venido construyendo con el paso del tiempo.

El talento humano entonces viene desarrollándose con el tiempo y se encuentra a plena luz de continuar con nuevas formas, nuevas innovaciones que conlleven a un mejor desarrollo de los colaboradores dentro de las empresas, pasando por la alineación de la estrategia, entendiendo esta como la importancia de pasar a participar en todos los procesos por pequeños que sean y sin importar la rama a la cual pertenece dentro del ciclo productivo, evitando así volver a generar la conciencia acerca del área de talento humano independiente del resto de la organización; otra tendencia importante hace parte del entendimiento de la complejidad, y hace referencia a los principios en que se deben basar los colaboradores, entendiendo que detrás de una labor o una sección de la empresa se ramifican muchas más funciones, muchas más personas que están dando lo mejor de sí para el cumplimiento de los objetivos.

Otra de las tendencias más relevantes en la actualidad y que hace parte de esta prospectiva del talento humano hace referencia al enfoque externo de la gestión humana, esta hace parte de las personas que están fuera del proceso productivo y que por el contrario se benefician del producto final, ellos son los clientes. Esta tendencia da importancia a ese factor humano externo como es el consumidor final y genera un estudio en base a la experiencia de estas personas, detallando sus apreciaciones, lo bueno y lo malo, lo que puede llegar a afectar al cliente o a su entorno, como lo dicta un término moderno también llamado “responsabilidad social”.

Estas tendencias no son las únicas existentes o que se están desarrollando dentro de las empresas nacionales o internacionales, existen muchas más, sin embargo el valor agregado

que se desprende de ellas es como se mencionó anteriormente entrar en contacto con todas aquellas personas que hacen parte del ciclo operativo y administrativo de la empresa, desde su alta gerencia, colaboradores, clientes, entre muchos otros, y todo esto con el fin de buscar una armonía que permita sincronizar el esfuerzo de cada persona hacia el cumplimiento de la misión y los objetivos propuestos de forma eficaz.

Liderazgo

El principal factor que permite la sincronía de todos los colaboradores hacia el esfuerzo orientado al cumplimiento de los objetivos tiene que ver con los estilos de liderazgo empleados por la alta gerencia. La administración del talento humano no es fácil y de hecho aun con varios autores importantes en la historia y con los diferentes modelos presentados actualmente aun continuamos lejos de generar un liderazgo completo en las organizaciones, esto se debe a que la diversidad demográfica viene en aumento, la sociedad es cada vez más amplia en su procedencia, profesión, cultura, religión, entre muchos otros factores que delimitan el pensamiento común dentro de una organización.

Para lograr esto muchas empresas desarrollan un “protocolo” en otras palabras y parafraseando lo dicho por Suarez (2018) la alta gerencia aplica unas políticas o manuales acerca de cómo proceder con el recurso humano buscando una guía a seguir para todas las personas que integran la empresa. Sin embargo, como bien se ha establecido las personas no actúan ni piensan de manera uniforme y, es más, incluso llegan a interpretar estas políticas desde una perspectiva personal y diferente al de sus compañeros, es por ello que se hace

necesario aplicar el liderazgo o “coaching” de acuerdo a nuevas tendencias, en los diferentes niveles de la empresa.

Estos líderes logran estar en la responsabilidad de encontrar en sus subordinados una serie de habilidades, destrezas, competencias, perfiles que conlleven a asignar de forma acertada los cargos y puestos dentro de su área de trabajo, con el fin de optimizar los esfuerzos y asignar las tareas de forma inteligente, es decir, asignar las labores a la persona que mejor se pueda desenvolver en ellas. También deben ser garantes del clima organizacional, éste es un término moderno que refiere a la convivencia que se lleva en cada área de trabajo en el cual la intención es lograr que todas las partes se lleven de manera positiva, creando una amistad laboral que reduzca los tiempos perdidos entre cada labor y que por el contrario permita facilidades entre colaboradores para apremiar los objetivos.

Ahora bien, para que los líderes logren establecer de manera asertiva a cada persona en un cargo es necesario entender que hace que cada colaborador tenga ese valor agregado para esa labor o cargo, inicialmente debemos tener en cuenta términos como “habilidades” entendiendo esto como la facilidad que tiene una persona para realizar determinada actividad, en el ambiente laboral se determinan de dos formas: habilidades profesionales (adquiridas con estudios detallados sobre un tema en específico) y habilidades generales (son necesarias para la realización de actividades comunes dentro de las labores diarias)

Una ayuda muy importante hace referencia a la clasificación del talento humano, planeación del desempeño y evaluación formal, a través del tiempo esta herramienta ha venido presentando varios cambios de acuerdo a la diversidad de conocimientos adquiridos y experiencias por parte de las nuevas generaciones de empleados. Para la clasificación del talento humano se tienen en cuenta el nivel de estudio para las habilidades profesionales y la

experiencia obtenida en cargos similares, esto debido a que la experiencia genera un criterio para el desarrollo de las actividades y sobre todo para la toma de decisiones.

Por último, la evaluación formal permite constatar la labor realizada por el colaborador dentro de un lapso de tiempo establecido y será la carta que permita calificar su gestión durante su permanencia en el cargo, de esta forma el líder o encargado del área puede llevar un registro de la labor realizada por sus colaboradores y que permitirá felicitar o por el contrario llamar la atención del personal que allí trabaja.

En concordancia con lo anterior, Suarez (2018) afirma. “hay ciertos programas como el de evaluación de desempeño y análisis de comportamiento de empleados, que le permiten a las organizaciones lograr un alto grado de eficacia y eficiencia, crear mejores estrategias de negocio y por ende ser más competitivos en el mercado...” (p. 5) De esta manera se crean estrategias que permiten realizar un control detallado y cronológico a la gestión y desempeño del colaborador el cual va a tener conocimiento de este seguimiento desde el primer día y será la carta de resultados durante el lapso de tiempo que se estime para la labor.

En resumen, estas actividades realizadas por los líderes en cada una de las áreas son las que llevan a todos los colaboradores a crear una armonía y un esfuerzo encaminado al cumplimiento de los objetivos de forma productiva, de hecho, como Suarez (2018) afirma. “Un ejemplo de gestión de talento humano es la empresa Bavaria S.A. ya que han demostrado un gran interés en cuanto a la calidad de vida y crecimiento de sus colaboradores, a diferencia de otras empresas busca mejorar sus conocimientos, utilizando incentivos salariales que indirectamente crean la necesidad en el empleado de ser cada vez más eficiente, donde las personas tienen la oportunidad de crecer de manera personal y de escalar en el ámbito profesional” (p. 06)

Competencias

Cuando nos embarcamos en los temas desarrollados por competencias es necesario entender que estas se definen como la capacidad que tiene una persona para desenvolverse en..., pero al mismo tiempo que estas no se limitan a la labor literal que debe desarrollar el colaborador, existen competencias relacionadas con el trabajo en equipo, con la convivencia, con la capacidad de aprender, entre otras. Tal y como lo menciona (Chiavenato, 2002, p. 05) citado por Norato (2017) “De igual forma se debe considerar que las competencias varían de acuerdo al área que están orientadas y en qué sentido se contemplan diferentes tipos de competencias: básicas o de funcionamiento, ciudadanas o de comportamiento, las competencias académicas, individuales o productivas, profesionales”

De esta manera no solo cabe apreciar que las competencias, habilidades y destrezas son el conjunto de trabajo que tiene un colaborador para ejercer su labor, también es importante resaltar la actitud, esta última es la base de toda acción posible ejecutada por el colaborador, debido a que de nada sirve que una persona posea habilidades, si su actitud es negativa estas no van a ser utilizadas, pero si por el contrario, un colaborador no tiene mucha experiencia ni conocimiento pero tiene la actitud de aprender tiene un valor agregado para su empresa.

Dicho esto, la clave para aumentar la productividad y competitividad de una organización tiene que verse desde la perspectiva del esfuerzo principal, de la columna vertebral que lleva el peso del funcionamiento como lo es el talento humano.

Si el talento humano está bien consolidado, si está bajo un liderazgo ejemplar este va a entrar en armonía logrando así enfocar todos los esfuerzos a una dirección, mejorando

procesos, superando la calidad, evitando pérdidas de tiempo, en fin, logrando el cumplimiento de los objetivos de forma excepcional.

En la actualidad el talento humano constituye el mejor recurso. En ninguna compañía los bienes, el dinero, las acciones, estrategias o productos constituyen el recurso primordial, lo es el talento humano. Se debe entender que todos los recursos materiales son recuperables en alguna medida, sin embargo, las personas siempre serán indispensables para el éxito de las organizaciones. La empleabilidad de las personas y la flexibilidad hacia la formación profesional de las mismas es vital, en la dimensión de procurar un aumento integral de la productividad y con esto producir una estabilidad laboral y así recibir el máximo rendimiento de los colaboradores en el marco de sus labores.

El reto en la actualidad es el aprovechamiento más efectivo del talento humano, en algunos países se está desperdiciando un gran porcentaje del talento humano basado en los avances tecnológicos donde se desea cambiar la persona por una inteligencia artificial, sin embargo, es un error creer que la tecnología puede sustituir el talento humano, por el contrario, estos dos pilares deben ir de la mano para aprovechar su máximo potencial.

Es por esto que se debe trabajar en mejoras sustanciales integrales en todas las áreas de trabajo, este trabajo de mejora debe ser con enfoque de mejora continua usando como herramienta la capacitación, la formación y el aprendizaje con el fin de conseguir mejorar los indicadores en cuanto a certificación en las diferentes áreas y así poder formalizar los conocimientos de estos colaboradores y por ende, contar con los servicios de profesionales certificados que brinden finalmente una mano de obra y conocimientos técnicos que se vean reflejados en el producto final hacia el consumidor.

El talento humano es indispensable en el camino hacia el éxito de una compañía y una óptima gestión. El talento humano se considera como el pilar fundamental e irrefutable de la gestión empresarial. Por ende, una compañía con prospectiva hacia la gestión del talento humano gesta inmejorables condiciones de calidad de vida del trabajador, lo que conlleva a que sus colaboradores estén motivados para desempeñar sus funciones y, en consecuencia, disminuir los porcentajes de deserción y de rotación de personal en las diferentes áreas.

Las competencias del talento humano son indispensables y útiles para destinarlas hacia la adquisición de nuevas tecnologías, mejorar la productividad, crear o mejorar el ambiente laboral, incrementar la capacidad económica y productiva y llevar consigo una mayor competitividad. Es muy importante trabajar en cambiar la cultura y la mentalidad de las personas con el fin de enfocar su pensamiento hacia el futuro, adoptando así una mentalidad más abierta hacia las demás personas, dando paso así a la sinergia necesaria para crear equipos de trabajo más eficientes y productivos conformados por los mejores profesionales que consigan fomentar una cultura de desarrollo, investigación e innovación.

Sin duda, vivimos en un mundo que cada día despierta con nuevas tendencias en todos los aspectos y el talento humano no se queda atrás a la hora de requerir que a diario las empresas se preocupen más cada vez por la esencia del colaborador indagando mucho más a fondo en sus actitudes, competencias y emociones. Hay que dejar a un lado el modelo o creencia de que la gente es un simple instrumento o maquina sin sentimientos que solo está ahí para producir dinero, y darle paso a la mentalidad que en la organización moderna debe prevalecer primero la preocupación por las personas que confirman el equipo de trabajo, destacando sus habilidades, gestando constantemente espacios de formación y fidelizando cada día a los colaboradores en pro del avance y crecimiento de la compañía. Así mismo, las organizaciones

deben tener claro que la selección adecuada de las personas idóneas para desempeñarse en sus organizaciones son de gran importancia, porque de esta manera de entrada se está garantizando una persona capaz de cumplir con las funciones y tareas correspondientes.

Se deben establecer políticas que vayan ceñidas al bienestar del colaborador con el fin de motivarlos y de que encuentren una preocupación especial de parte de la compañía por cada una de sus necesidades como personas; que la organización tenga empatía con la gente y estos se sientan cobijados y respaldados lo cual cause un sentido de pertenencia en el colaborador, que aumente sus ganas de trabajar de manera eficiente, lo que representa un nivel alto de competitividad.

Por lo tanto, el recurso humano es un factor diferenciador y competitivo para que la empresa pueda ser altamente productiva, desarrolle procesos de calidad y se caracterice por su competitividad en el mercado.

Teniendo en cuenta lo anterior y el contexto del talento humano y la prospectiva, se determina que algunas de las motivaciones para abordar un trabajo de investigación y profundización hacia estos temas referentes al preocuparse constantemente por gestionar correctamente el recurso humano de cualquier compañía lleva consigo un sello de éxito, dado que son precisamente los colaboradores en cada una de las áreas los que representan la fuerza laboral que mueve día a día las compañías, son quienes gracias a su esfuerzo, conocimiento y competencias llevan a la empresa a destacarse en el mercado por sus productos o servicios.

En cuanto a la prospectiva, es un tema que permite abordar un camino hacia el mañana, para tratar de incidir en los procesos y decisiones que finalmente puedan ser los idóneos para garantizar un crecimiento de la compañía. La prospectiva ayuda en gran medida a pronosticar

de cierta manera los futuros comportamientos del mercado y de todos los actores involucrados dentro de la actividad económica de las compañías, lo cual reduce el sesgo y la desviación de los posibles resultados a causa de decisiones presentes, de manera que se pueda asegurar un futuro esperado y adecuado en todos los escenarios.

En conclusión, cuando se habla acerca del concepto de talento humano, se aborda de manera global todos los referentes que lo abordan. Sin embargo, de manera enfática se quiere centrar la atención en un aspecto que tiene una importancia de gran envergadura y es el clima organizacional. En todo tipo de compañía sin importar su actividad económica, se pueden evidenciar un sin número de factores e incentivos que inciden en el comportamiento de los diferentes grupos de interés o miembros de la compañía. Esta estructura comportamental, tendrá fluctuaciones debido a la percepción, sensación y el sentimiento que generan estos incentivos en los colaboradores. Esta conducta producto de esos estímulos, forja directamente el ambiente, erudición y cultura que caracteriza a cada organización, lo que naturalmente, se evidenciara en sus niveles de productividad y la calidad en sus procesos.

Dicho esto, diariamente todas las organizaciones deben velar por crear, gestar robustecer y desarrollar conductas y practicas sostenibles y beneficiosas que impulsen a sus empleados hacia la convivencia dentro de un buen ambiente laboral.

El ambiente laboral favorable para el trabajador aumenta el nivel de cumplimiento de las tareas y genera que sean hechas con mayor calidad. Llevando a la organización a llegar con mayor facilidad al cumplimiento de las metas propuestas. Siendo un escenario adverso, un ambiente laboral desfavorable orchestra una falla en el cumplimiento de labores, se dificulta la consecución de metas, así como un daño en el ambiente de trabajo, que desencadena

ocasiones de bajo rendimiento, conflictos internos, baja satisfacción y alta rotación en los lugares de trabajo.

Conclusiones

La prospectiva del talento hace referencia entonces a todo lo que va a conllevar los cambios actuales hablando de tendencias, innovaciones, estrategias, protocolos entre muchas otras partes que se generan en esa área, sin embargo, queda argumentado que se hace necesario que esta gestión prevalezca dentro de toda la organización y no como una sección aparte.

El liderazgo se debe ejercer no solo desde la alta gerencia, sino que se hace necesario dentro de todos los escalones de la organización con el fin de generar un buen clima organizacional, una buena clasificación del talento humano, así como su seguimiento a las labores y gestiones y al termino en su evaluación final.

Dentro de este seguimiento entendemos que las competencias son la mejor forma de trabajar con nuestros colaboradores, en la circunstancia que a través de ellas el empleado puede crecer como persona y como profesional.

Ahora bien, el conjunto de todos estos temas hace que el talento humano genere de forma obligatoria un esfuerzo armónico, sincronizado, hacia los objetivos de la organización mejorando la productividad y la competitividad con eficiencia y eficacia.

Referencias

Norato, J. C. (2017). Prospectiva de talento humano en el desarrollo por competencias.

Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10654/16712>.

Suárez, Y. (2018). Los nuevos estilos administración del talento humano hacia una cultura de bienestar, motivación y participación. Recuperado de:

<http://hdl.handle.net/10654/17376>.

Romero, Y. V. (2017). Administración del recurso humano en las empresas colombianas. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10654/16185>.