



Administración de la Seguridad y Salud Ocupacional



ISO 9001



SC 4420-1



SC 4420-1



ISO 14001



SA-CER502658



CO-SC 4420-1



OHSAS 18001

OS-CER508440



CO-SC 4420-1



UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA
PROGRAMA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL



SUSTENTACION ENSAYO

**EL TALENTO HUMANO, DESDE EL ENFOQUE DE LA AUTORREALIZACION Y LA
MEJORA CONTINUA**

JOSE GREGORIO HERNANDEZ PACHON
D0700314

Introducción

En el mundo organizacional, y a lo largo de su historia reciente se han implementado diferentes estrategias competitivas con la finalidad de garantizar la calidad en los productos y/o servicios por medio de la gestión del talento humano, tener empleados con mayor nivel de conocimiento y con una gestión adecuada de su potencial puede ser garantía de productos y servicios más competitivos. Sin embargo, en muchas circunstancias el sector empresarial, no encuentra una adecuada forma para desarrollar el verdadero potencial humano y es allí donde desde el nivel estratégico y el área de gestión del talento humano se deben establecer condiciones equitativas para buscar el desarrollo económico y bienestar social.

Palabras claves: kaizen, autorrealización, mejora continua del individuo (superación personal), desarrollo empresarial y cambio

Autorealización:

se entiende que son las empresas las llamadas a promover, direccionar e implementar los cambios en los empleados. Este escrito tiene como objetivo analizar cómo en el contexto del kaizen, y el desarrollo del talento humano, se juega un papel importante en el ámbito de la cultura organizacional.

Como aportes se encuentran el kaizen en sus diferentes campos de aplicación, y el conocimiento del individuo, de sí mismo, aplicando la disciplina, la autorrealización y su sano desarrollo

El desarrollo laboral en Colombia se ha enfocado en el reconocimiento de diferentes garantías prestacionales y subsidiadas a los empleados, las cuales son soportadas por los empresarios del país

es necesario contemplar la puesta en marcha de medidas y estrategias que busquen generar condiciones para el mantenimiento y operación de las empresas de allí, la importancia de que se realicen estudios que busquen estrategias alternativas que tienen que ver con la calidad y la mejora continua de los empleados.

el kaizen y la superación personal de los mismos pueden ser aplicadas como una estrategia para obtener mejores resultados



Figura 2: Pirámide de necesidades de Abraham Maslow

Fuente: Project Management

Maslow (1970) sugiere que todas las personas tienen una **necesidad intrínseca de desarrollo personal que se produce a través de un proceso llamado autorrealización**. Maslow (1970, p.383) dice que todos los individuos tienen la necesidad de verse a sí mismos como competentes y autónomos, también que cada persona tiene un espacio ilimitado para el crecimiento y desde el punto de vista del bienestar de los empleados para este escrito pueden ser tenidos en cuenta las siguientes premisas:

- 1- premisas de buenos hábitos para el cambio hacia un mejor estado físico.
- 2- premisas de buenos hábitos para el cambio hacia la mejora intelectual de la persona.



Figura 3: Pirámide de necesidades de Abraham Maslow

Fuente: Project Management

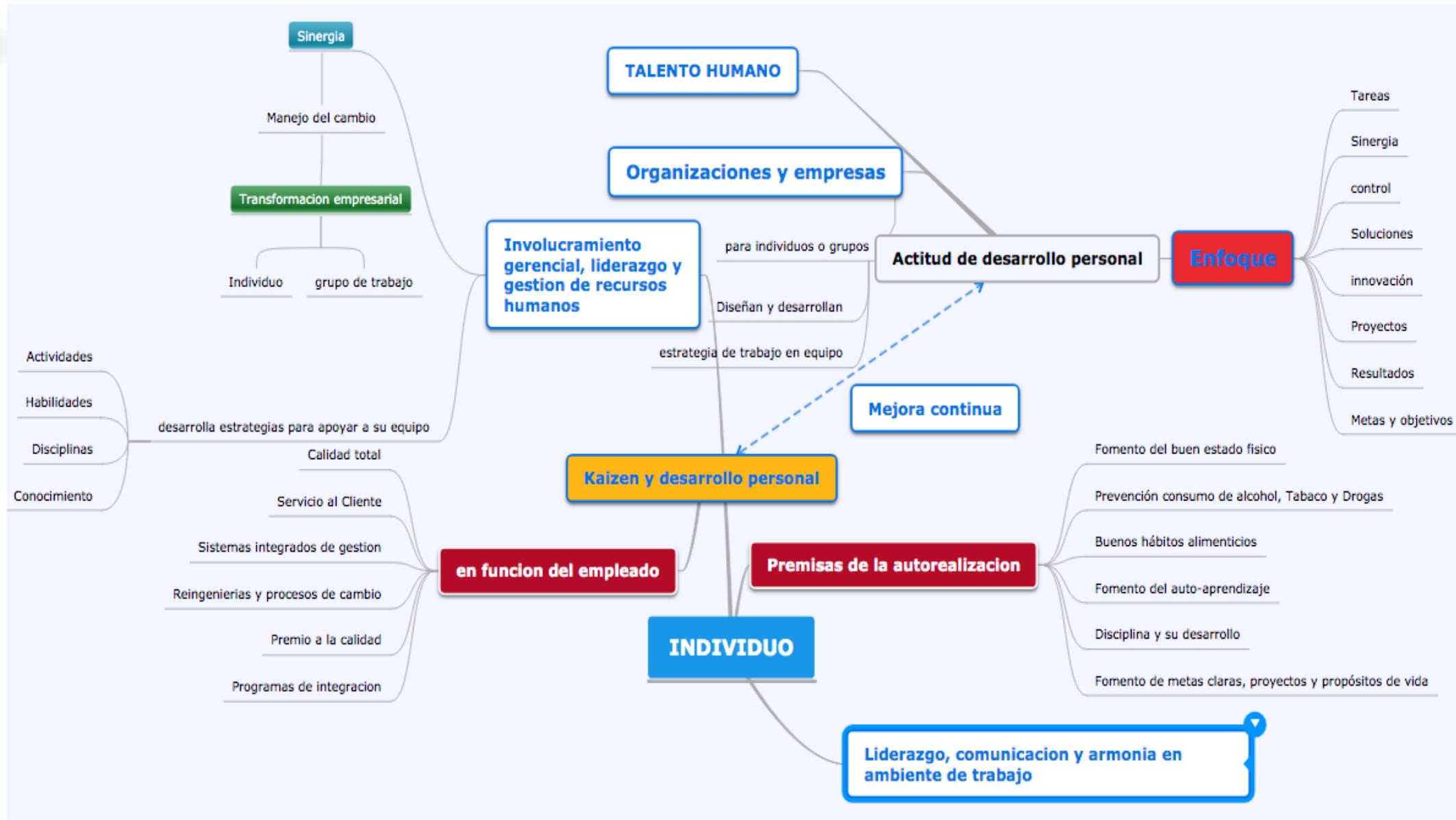
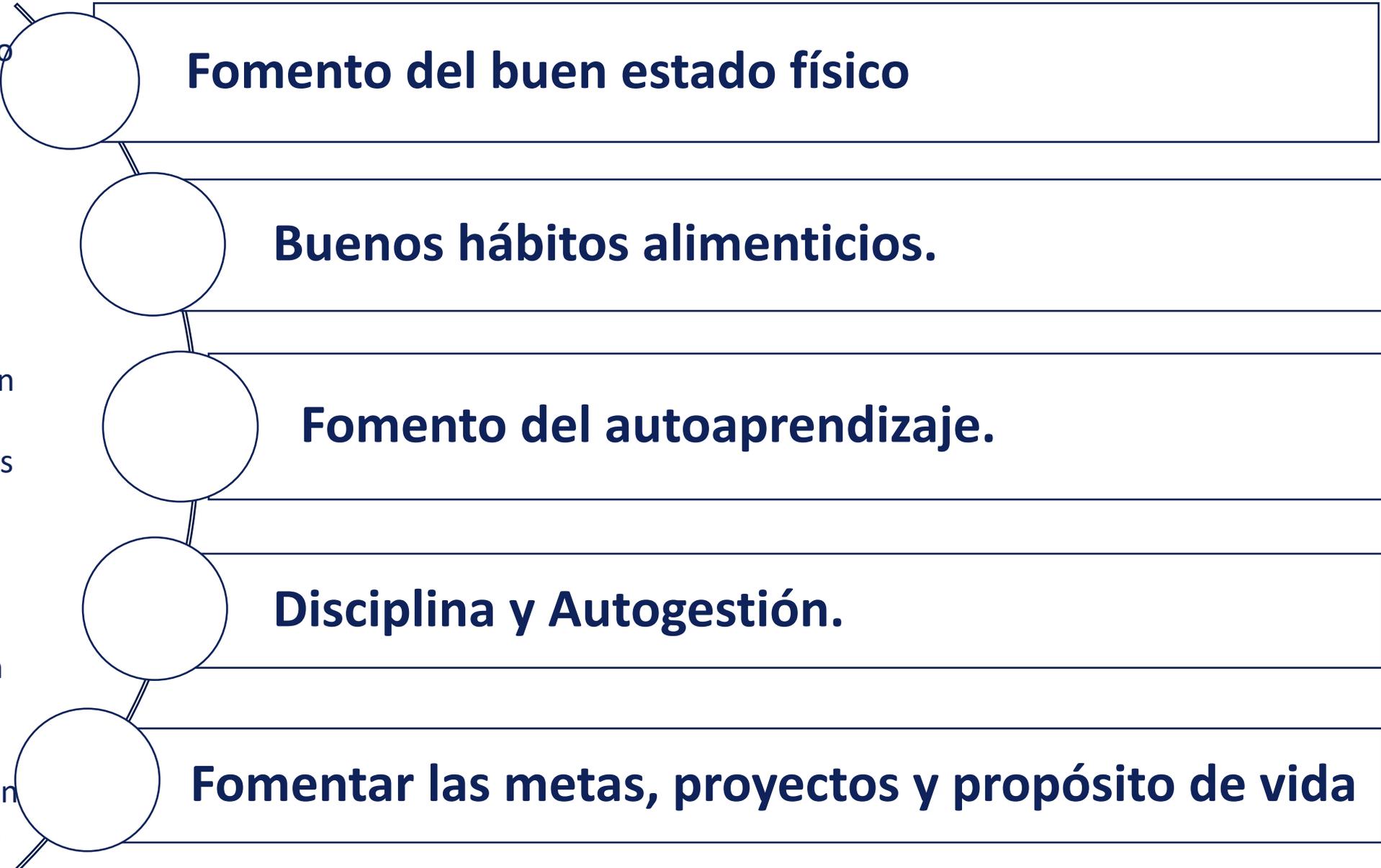


Figura 4: Figura 6: Mapa mental, kaizen y desarrollo personal

Fuente: Elaboracion propia

Finalmente, la mejora continua del individuo, la autorrealización, el cambio frente al estado actual, el reconocimiento de esa necesidad de mejora como estrategia alterna dentro de la gestión del talento humano, se aconseja sean aplicadas con el fin de obtener mejores resultados organizacionales.

El objetivo final del kaizen, es ayudar en la búsqueda de la calidad de vida también, en implementar los conceptos de autorrealización y mejora continua del individuo, como herramientas aplicables en el ámbito individual, ya que estos deben tener efecto positivo en el propósito del talento humano, en consecuencia, como lo expresa claramente la psicología positiva "Tal vez el rasgo humano más importante en cuanto al desarrollo de habilidades sea la productividad en el trabajo



Fomento del buen estado físico

Buenos hábitos alimenticios.

Fomento del autoaprendizaje.

Disciplina y Autogestión.

Fomentar las metas, proyectos y propósito de vida

Si en realidad se pretende llevar a las organizaciones hacia un verdadero desarrollo, pues se debe tratar de buscar también el desarrollo del potencial humano de los empleados, y este redundará en el éxito de los emprendimientos empresariales y con ello de la economía y bienestar general de la sociedad.

Aunque es casi imposible dilucidar si la mayor satisfacción laboral hace a alguien más feliz o la predisposición a ser feliz es la causa de la satisfacción con el trabajo, no debería sorprender que las personas más felices estén notablemente más satisfechas con su trabajo que las menos felices

“(Seligman, 2002).

GRACIAS.