

Importancia del departamento de talento humano y la estructura de los perfiles de cargo en las organizaciones

KAROLINA ORTIZ RAMIREZ
COD. 5201752

Ensayo presentado como requisito para otorgar el título de
Especialista en Alta Gerencia

Asesor
JUAN PABLO SANCHEZ ACEVEDO



UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA
ESPECIALIZACIÓN EN ALTA GERENCIA
BOGOTÁ, COLOMBIA
2021

Resumen

El presente ensayo muestra un poco de la transformación que ha tenido el departamento Talento humano, anteriormente conocido como “Recursos humanos”. El cual resalta la importancia del manejo del área de personal dentro de una organización, estos cambios han logrado destacar el liderazgo y diferentes competencias gracias a que se crea una estructura de perfiles de cargo, lo cual conlleva a que las compañías sean más efectivas a la hora de obtener resultados.

Esta área es un punto clave en mejoramiento del clima organizacional, lo cual genera nuevos estilos de liderazgo, coadyuvando al mejoramiento del trabajo en equipo, generando la integración de las diferentes áreas que componen una organización, esto para facilitar la toma de decisiones y obtener los mejores resultados, demostrando así que el talento humano es un área vital para el funcionamiento de cualquier organización.

El departamento talento humano tiene como finalidad mejorar las relaciones interpersonales, brindar bienestar al colaborador y al empleador, obteniendo mejores beneficios para cada una de las partes y así lograr el cumplimiento de la misión en cualquier organización.

Palabras Clave: Talento Humano, Clima Organizacional, Perfil del Cargo, Liderazgo

Abstract:

This essay shows a bit of the transformation that the Human Talent department, formerly known as “Human Resources”, has undergone. Which highlights the importance of managing the personnel area within an organization, these changes have managed to highlight leadership and different competencies thanks to the creation of a structure of position profiles, which leads companies to be more effective at the time to get results.

This area is a key point in improving the organizational climate, which generates new styles of leadership, contributing to the improvement of teamwork, generating the integration of the different areas that make up an organization, this to facilitate decision-making and obtain the

better results, thus demonstrating that human talent is a vital area for the operation of any organization.

The purpose of the human talent department is to improve interpersonal relationships, provide well-being to the employee and the employer, obtaining better benefits for each of the parties and thus achieve the fulfillment of the mission in any organization.

Keywords: Human Talent, Organizational Climate, Job profile, Leadership

Introducción.

El departamento de talento humano en las organizaciones busca generar herramientas y ponerlas a disposición de todo el personal que conforma un equipo de trabajo, para así identificar las cualidades y destrezas de manera individual y colectiva dentro de la organización, todo esto teniendo en cuenta los perfiles del cargo generando confort a los trabajadores y empleadores, llevándolos a dar lo mejor de cada uno de ellos para que de manera cohesionada e integrada logren obtener los resultados esperados con base a su plan estratégico.

En las empresas, es vital un plan estratégico bien elaborado debido a que este se debe basar en las necesidades y objetivos por parte de la organización. Este plan es la hoja de ruta que se debe proyectar de manera integral y cohesionada articulando todas las áreas que la conforman, destacando así la importancia del personal de cualquier organización.

El departamento de talento humano dentro de una organización es parte fundamental, debido a que basado en el recurso humano “personal”, establece las necesidades del cargo y de las personas, identificando así las maneras de llegar al trabajador cumpliendo con los objetivos trazados por la organización. Esto se logra conociendo y entendiendo las necesidades del trabajador y los empleadores construyendo buenas relaciones interpersonales, mejorando el bienestar del empleado, fomentando la cultura, el respeto y el entendimiento, esto se puede lograr de manera más fácil realizando actividades motivacionales y de integración, consiguiendo así una comunicación asertiva en todos los niveles jerárquicos de la organización.

Se debe tener en cuenta que el área de talento humano es de vital importancia, debido a que la materia prima de esta son las personas. Es por esto que se debe conocer las características de nuestro personal, mitigando riesgos en la selección del personal y evaluando la función o el trabajo que se quiera que desempeñen. Ya que, se debe dar continuidad en los cargos que cada uno desempeñe y cambiarlos o prescindir de los servicios a mitad de un proceso para así lograr el buen funcionamiento de una organización.

Historia de gestión del Talento Humano.

De acuerdo con la historia sobre el manejo que las empresas daban a sus trabajadores, han demostrado un trato poco ortodoxo, el cual no era tan gratificante para estos, debido a que los empleados solo los veían como un elemento y no pensaban en el bienestar de sus colaboradores, según la información suministrada por Bahamón (2014) afirma que:

Se considera que el concepto de Talento Humano surge en la segunda mitad del siglo XIX cuando se origina la revolución industrial, la cual, mediante la sustitución del capital humano por máquinas, generó una organización basada en la división del trabajo y la identificación de unos factores de producción, como son la mano de obra y el nacimiento de la clase obrera. A raíz de estos cambios, se originaron conflictos en la relación patrono - trabajador, el clima laboral afectaba las condiciones de salud física, mental y los factores de trabajo repercutían en la productividad. Por tal motivo, las primeras oficinas de Talento Humano se denominaron Secretarías de Bienestar ya que se empezaron a generar actividades que llevaron a compensar estos factores que se presentaron en la época. (p.19)

De acuerdo a esto, se infiere que las empresas no velaban por el recurso humano, sino por el contrario lo subestimaban, y por eso surgían muchos problemas a nivel de rendimiento entre sus colaboradores, gracias a este conflicto que se generó entre patrono y empleado, las organizaciones se vieron obligadas a generar cambios los cuales han ido mejorando a lo largo del tiempo el bienestar del trabajador y el empleador.

El área de talento humano ha sido una de las áreas que han surgido grandes cambios debido a la evolución en el actuar y el pensar de la humanidad, por ejemplo. En los años 80 aparece el termino de competencias laborales los cuales estaban enfocados en tres aspectos que

eran: la conducta, la funcionalidad y la construcción de competencias, estas competencias surgieron en países industrializados los cuales se vieron obligados a capacitar su personal.

En los años 90 y continuando con la transformación de esta área, surgió el nombre de gestión del talento, que fue un gran auge en el área de recursos humanos, ya que, las empresas estaban valorando más a sus colaboradores. Debido a esto se conoció una terminología llamada guerra por talento, lo que las empresas pretendían era reclutar, contratar y motivar personal, para la retención de estos, anteriormente la deserción era un punto débil para las diferentes compañías y esto perjudicaba al buen funcionamiento de estas, porque se generaban gastos en contratación, inducción y demás. (Sodexo).

Debido a las dificultades que se presentaban de comunicación entre los gerentes y sus subalternos, las empresas vieron la necesidad de crear un área que fuera la encargada de todo el manejo de personal, que este departamento fuera el hilo conductor entre los directivos y empleados, pero sobre todo, que generaran un valor agregado a la organización, que tuvieran una proyección organizacional, gestión del cambio, infraestructura organizacional, liderazgo entre los colaboradores y sobre todo responsabilidad social.

De acuerdo con estudios realizados de Hernández (2010) afirma:

La gestión humana moderna trasciende los procesos propios de la administración de personal y se ha transformado en una función encargada del gobierno de las personas, la organización del trabajo, el manejo de las relaciones laborales, la gestión de las prácticas de recursos humanos y la comprensión de los mercados laborales, que apuntan de manera holista a cumplir los objetivos organizacionales mediante el apoyo a las estrategias empresariales y al desarrollo de las personas. (p.18)

Esto quiere decir, que las personas encargadas del área de Talento Humano, deben convertirse en la mano derecha de los directivos, debido a que deben estar pendientes de todo el

bienestar de sus colaboradores y sobre todo de la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de sus funciones.

El manejo de la gestión humana era catalogado como una función del área administrativa, y no se le daba la importancia del buen manejo a nivel del personal. Según estudios realizados por Hernández (2007) en donde afirma que:

La función de gestión humana durante mucho tiempo fue considerada una tarea administrativa de soporte a aquellas otras que de verdad agregaban valor como la transformación, las finanzas y el mercadeo; pero a partir del estudio seminal se cambió de foco centrándose el interés en los aspectos estratégicos del departamento de gestión humana y de los recursos humanos como tal, en especial por su capacidad para incidir sobre los resultados del negocio y por su fortaleza para constituirse en ventaja competitiva sostenida.(p.41)

La idea que plantea el autor es que, gracias a los cambios realizados por el mismo entorno, las empresas se dieron cuenta que la gestión humana, hace parte del área de recursos humanos ahora llamado gestión de talento humano, lo cual este departamento ayuda a la obtención de resultados requeridos por la empresa y tener un mejor entorno organizacional.

Los cambios que han ocurrido en las organizaciones han demostrado que el ser humano es una pieza clave para el buen funcionamiento de estas, gracias a los estudios realizados de Alles (2006) confirma que:

La última década del segundo milenio fue rica en una innumerable cantidad de aspectos. Vivimos – también – un cambio vertiginoso en la disciplina que nos ocupa: Recursos Humanos. Tanto ha cambiado en los últimos tiempos que muchos preconizan un cambio de nombre, llamando a esta disciplina Capital Humano. Esta idea se fundamenta en dos

motivos centrales: enfatizar el concepto de que las personas forman parte del capital de una organización, y dar la idea de un cambio potente. Podemos agregar otra motivación: reconocer el verdadero lugar de las personas, y no considerar que son un mero recurso del cual se dispone. (p.16)

Es decir, que las empresas se dieron cuenta de la importancia al invertir en su personal, logrando así que las compañías pueden seguir a flote, debido a que el talento humano de las organizaciones son la base fundamental para el funcionamiento de las mismas.

Como consecuencia de los cambios ocurridos en el área de gestión humana podemos afirmar que han sido para el bienestar del trabajador y el empleador, debido a que si el trabajador realiza un trabajo motivado y cien por ciento óptimo los rendimientos de la empresa o la organización van a ser los mejores. Teniendo en cuenta lo anteriormente mencionado como perfiles del cargo, las empresas pueden verificar que puesto demanda más trabajo y cual podría realizar algún cambio, al aplicar todas estas variables en una organización generará una gran demanda de reclutamiento exitoso.

Conocimiento del Talento Humano en las Organizaciones.

A medida que el entorno va generando cambios tanto en el mercado, como en su tecnología a nivel global, estos cambios obligan a que las compañías se reinventen y se adapten más fácil a los nuevos retos y desafíos que se representan, lo cual exige que el talento humano sea más competente a la hora de ejercer todas sus labores, y esto se logra bajo unos lineamientos estratégicos y administrativos, para que la organización sea competitiva de manera integral. Según Enciso y Porras (2011) donde afirman que:

No obstante, los modelos y los diversos enfoques de la gestión del talento humano han tenido modificaciones, de acuerdo con el modelo histórico de la visión de la empresa, las tendencias administrativas y la evolución del papel de las personas en la organización. De esta manera, el análisis parte desde la visión de empresa, y el papel de las personas en su desarrollo corresponde a una revisión de los diferentes enfoques y aspectos más relevantes que enmarcan los desafíos estratégicos que enfrentan las empresas en la actualidad. Así mismo, esta perspectiva tiene como componente principal el rol del talento humano en la productividad y competitividad organizacional. (p.170)

Los autores dan a entender que, debido a los cambios que ha ocurrido en el entorno global, las empresas se ven en la obligación de modificar tanto la visión y la misión de las compañías para poder proyectarlas en el tiempo y hacerlas sostenibles, trabajando de manera articulada en la obtención de resultados de una organización.

En cuanto al enfoque del talento humano, los hombres y mujeres que hacen parte esencial de una organización para el cumplimiento de objetivos, debido a que manejan una responsabilidad conjunta entre colaboradores y empleadores, sus conocimientos y habilidades son requeridas para el desarrollo de las funciones a desempeñar logrando que las áreas se destaquen cada una en su área de responsabilidad para así lograr las metas propuestas.

Ahora bien, a la hora de administrar el talento humano en una organización es de responsabilidad de los directivos de velar por el bienestar de cada colaborador y así poder retenerlos y evitar al máximo la rotación de estos. Como lo afirma Mejía (2013):

Desde otra perspectiva, esta realidad y el nuevo esquema de competencia, plantea la necesidad de analizar los conceptos de supervivencia, crecimiento, rentabilidad, productividad, competitividad y desarrollo; aspectos que están íntimamente ligados a los factores de éxito como lo son los cambios tecnológicos, productivos y organizacionales.

Estos conceptos pueden convertirse en medios importantes de justa distribución de la riqueza, de relaciones laborales estables y de participación democrática de los trabajadores, con lo que se lograría balancear los objetivos económicos, sociales, tecnológicos y ambientales. (p.4)

Ciertamente, los cambios que suceden en las organizaciones son para realizar una mejora continua en el desarrollo de sus funciones, en este caso, para mejorar la calidad de vida de los trabajadores, debido a que se aumenta más la productividad y competitividad de cada uno de estos.

Las empresas actualmente se están viendo inmersas en diferentes cambios a nivel administrativo y esto conlleva muchas veces a generar insatisfacción entre sus empleados. Pico (2016) afirma que:

En la actualidad, muchas empresas se enfrentan a grandes desafíos tales como; empleados desmotivados y con ningún tipo de compromiso con la empresa., lo cual es un punto importante que se debe tener en cuenta al analizar la implementación de técnicas de motivación y así lograr que los empleados se comprometan con las políticas, los objetivos y los procedimientos de la organización. La motivación es una de las tareas administrativas más simples, pero al mismo tiempo una de las más complejas, simplemente por la razón de que las personas se perciben motivadas o impulsadas a comportarse en forma tal que obtengan recompensas, por lo tanto, motivar a un empleado resultaría sencillo si sólo se enfocara en encontrar lo que desea y colocar posibles incentivos, los cuales pueden ser económicos, emocionales o administrativos. (p.99)

De acuerdo a esto, la administración del talento humano debe de tener un plan de motivación hacia el empleado, para lograr la retención de los mismos y así obtener resultados

positivos en cuanto a la productividad, efectividad y sobre todo eficiencia a la hora de realizar sus labores.

La importancia de las personas en una organización según Chiavenato (2009) afirma que:

Éstas operan por medio de las personas, quienes las forman y deciden y actúan en su nombre. Se designa con diversos términos a las personas que trabajan en las organizaciones, las cuales definen cómo llamar a las personas: trabajadores, empleados, oficinistas, personal y operadores cuando les dan ese trato. Las pueden llamar recursos humanos, colaboradores, asociados, si las tratan como tales. También las llaman talento humano, capital humano o capital intelectual cuando las personas tienen gran valor para la organización. El nombre que las organizaciones dan a las personas refleja el grado de importancia que tienen para ellas. (p.5)

Sin duda, que entre más conciencia tengan las organizaciones en cuanto a la importancia de sus empleados estas generaran un trato especial para ellos, saben que son el pilar de la organización que gracias a estos las empresas pueden llegar a lograr el éxito esperado.

Factores del talento humano para el mejoramiento organizacional.

En cuanto a los factores que las organizaciones han implementado para el mejoramiento organizacional, está la motivación, el seguimiento del clima organizacional, manejo de horarios asequibles, plan de carrera, ambientes favorables y entre otros.

De acuerdo a la información suministrada de León (2013) afirma:

Que la motivación puede ser externa cuando se da desde fuera de la persona o interna cuando se da en el interior, es decir se motiva así mismo. Si se observa cualquier empresa y las personas que ocupan un mismo puesto y con las mismas condiciones de trabajo, en cuanto a su rendimiento existen diferencias. (p.19)

En definitiva, lo que trata el autor es dar a entender, que para algunos colaboradores su fuente de motivación es que los elogien por resultados obtenidos y a otros su motivación puede ser asenso o remuneración monetaria, y que gracias a esto se logra obtener un mejor rendimiento a la hora de entregar resultados.

Por su parte, Vásquez (2013) afirma que:

La gestión del talento humano se basa en la planificación estratégica y táctica de la organización, pero también tiene un objetivo propio que es, lograr que se incremente el beneficio tanto en la organización como en el personal y conseguir el nivel de compromiso y motivación necesarios para responsabilizar a los empleados en la implementación de dichas estrategias y en el desempeño de sus labores diarias. (p.5)

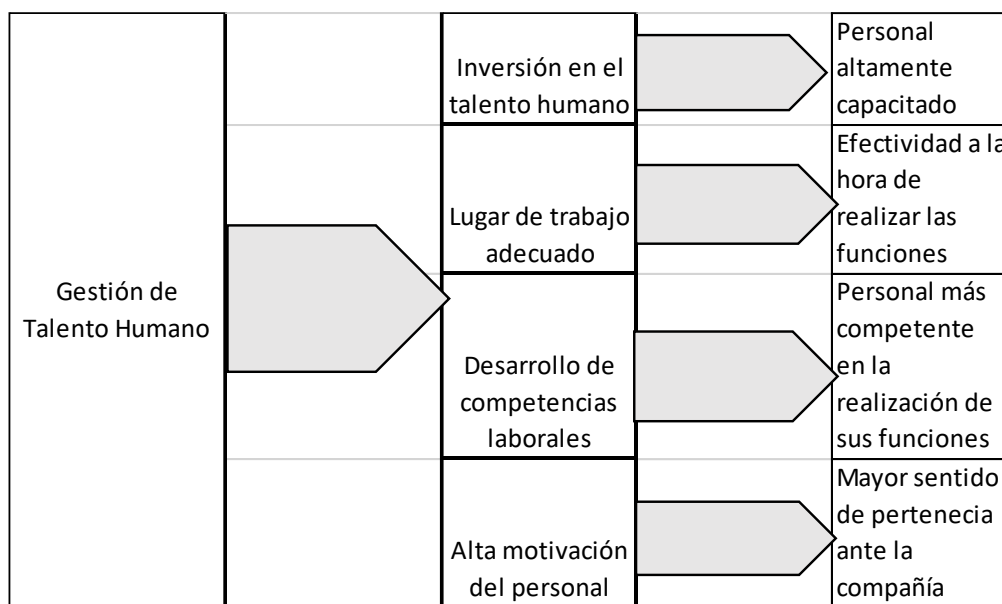
De acuerdo a esto, las empresas que aumenten la motivación a los empleados logran obtener trabajadores más comprometidos con la compañía, logrando obtener mejores resultados a nivel competitivo.

Las organizaciones para ser más competentes a nivel organizacional, deben de motivar a sus empleados para que cada uno agregue un valor adicional y así se comprometan cada día en el buen funcionamiento de la empresa. Aguilar (2017) afirma que:

Es indudable que el manejo de la competitividad dentro de una organización es benéfico a medida que mejora el ambiente laboral, ante la perspectiva de agregar un mayor valor al desempeño empresarial. Esto redundará en los trabajadores, generando un sentido de pertenencia con los objetivos de la organización. En consecuencia, la toma de decisiones y la solución de problemas se dinamizan y facilitan, en la medida que se mejora la relación de jefes y subordinados. (p.13)

Quiere decir, que entre más motivados la empresa tenga a sus colaboradores, estos retribuyen con un mejor rendimiento y un sentido de pertenencia a la hora de cumplir con los objetivos de la misión de la empresa.

En la siguiente imagen se muestra las ventajas que una organización obtiene al motivar a sus empleados, de acuerdo a la información suministrada por Aguilar (2017).



Fuente: elaboración propia – Información recopilada de Aguilar (2017)

En la anterior imagen podemos evidenciar que entre más inviertan las empresas en su capital humano, este será retribuido con mayor productividad, mayor sentido de pertenencia y sobre todo ayudando a cumplir con los objetivos de la empresa.

De acuerdo a lo visto anteriormente, se ha observado que las organizaciones se han visto obligadas a sufrir diferentes cambios, “el entorno actual en el que se desarrollan las organizaciones está inmerso en un sistema abierto e interconectado a un mundo cambiante que avanza vertiginosamente al ritmo de las necesidades que surgen cada día” (Rondón y Ammar, 2016, p.24). Trata de que los nuevos líderes busquen la forma de ser más competitivos a nivel de mercado global y se logra gracias a las funciones que cada colaborador desempeñe.

Ciertamente los cambios ocurridos en el entorno administrativo han sido para resaltar la parte humana de su organización. Rondón y Ammar (2016) afirman:

Se resalta y anexa la importancia de concientizar a los empresarios de que el empleado es el factor clave de éxito de la empresa, donde si se mantiene una alta motivación en ellos, se obtendrá como resultado colaboradores leales, creativos, innovadores y fieles a la empresa u organización, esto se verá reflejado en la atención al cliente brindando un servicio excepcional, por lo anterior es importante que la gerencia promueva una buena calidad de las relaciones entre los empleados con sus directivos, basada en la confianza, respeto y trabajo en equipo. (p.29)

Ciertamente si las compañías invierten en sus colaboradores, las empresas generarían mayor rentabilidad tanto en su parte administrativa como en su competencia.

Así mismo, como se ha hablado sobre la importancia de motivar a sus empleados, se debe de tocar el tema del porque los empleados pierden la motivación de seguir en las organizaciones. Herzberg (2003) afirma:

Pregunta a un grupo de trabajadores qué es lo que les hace infelices en el trabajo, oirá hablar de un jefe irritante, de bajos sueldos, una oficina incómoda o reglas estúpidas. Los factores ambientales, mal manejados, vuelven desdichada a la gente y ciertamente son causa de desmotivación. Pero, incluso si se manejan en forma genial, no motivan a nadie a trabajar más duro o de forma más inteligente. Las personas, en realidad, se sienten motivadas por un trabajo interesante, por el desafío, por el aumento de responsabilidad. (p.3)

Esto quiere decir, que un buen ambiente laboral implica la permanencia de sus empleados, igualmente ofrecer instalaciones optimas y sobre todo un buen salario es parte fundamental para motivar a los colaboradores.

Importancia de los diseños del puesto de trabajo - perfiles de cargo en una organización

Toda compañía en su estructura organizacional debe de tener claro las funciones de cada uno de sus colaboradores. Por ello la importancia de realizar un buen estudio del perfil o puesto de trabajo, esto ayuda a la empresa a tener claridad de las funciones que va a desempeñar sus trabajadores y así darle valor al cargo.

Las compañías a la hora de implementar perfiles de cargo, estas deben de realizar un estudio, teniendo en cuenta las funciones que cada colaborador desempeña y a la vez reorganizar su puesto de trabajo. En este caso, Torres y Jaramillo (2000) afirma que:

Cuando se realiza un estudio de trabajo, teniendo en cuenta criterios como el tiempo dedicado a determinadas actividades – como frecuentemente se hace -, se castiga a los trabajadores y empleados eficientes, o a aquellos que han desarrollado métodos facilitadores del trabajo, y que por sí mismos han reducido sus propias cargas. Se castiga

a los más capaces, que, conociendo todos los elementos de su labor, pueden realizarlo en un tiempo inferior a otros menos capaces, a menos, claro está, que se trate de una producción fija sometida al ritmo de una máquina. El castigo consiste en agregarle actividades rutinarias y repetitivas para llenar en una forma no productiva periodos aparentemente no utilizados. (p.3)

Con lo anterior se afirma al implementar estos perfiles de cargo, las empresas lo que hacen es medir el tiempo estipulado para realizar una labor y de acuerdo a lo que Torres y Jaramillo nos plantea es que, si algún colaborador ha generado una alternativa para acabar más rápido su función, hace que le recarguen más labores de las debidas, y esto por un lado afectaría el rendimiento del colaborador.

El nuevo modelo para realizar los perfiles de cargo debe de ser por competencias, el cual estudia las capacidades que tiene cada persona al realizar su función. Lasería (2008) afirma que:

Seguidamente son determinadas las competencias esenciales de cada proceso, con énfasis en los procesos clave. A partir del trabajo de cada uno de los subgrupos, conformados principalmente por el jefe del proceso y trabajadores que dominen el mismo -trabajadores de desempeño superior- se desarrolla un taller similar en el cual cada subgrupo deberá aportar información sobre el proceso, relación con la satisfacción de las necesidades y expectativas de clientes y demás actores -factores externos involucrados-, riesgos para el cumplimiento de los objetivos y sus ventajas con respecto a los competidores -en caso que sea un sector competitivo-. (p.55)

Sin duda, este nuevo proceso ayuda a mejorar el clima organizacional, que cada colaborador se sienta motivado a la hora de realizar sus funciones, y sobre todo comprometido con el deber de la empresa.

Las empresas al realizar los perfiles de cargo deben de tener presente las necesidades, requerimientos que cada cargo requiera. Agüero (2011) afirma que:

En el análisis y descripción de cada cargo u ocupación se elaboran las especificaciones del cargo, las cuales deben contener los principales requerimientos y exigencias, con vistas a determinar las competencias que debe poseer un ocupante del mismo para lograr un buen nivel de desempeño. (p.2)

Las organizaciones que implementan perfiles de cargo son más competitivas, debido al compromiso que tienen sus trabajadores a ejercer su función, ya que, cada colaborador tiene un nivel de competencia y conocimiento alto, lo que ayuda a cumplir con los objetivos de la empresa a un mejor nivel.

Por consiguiente, se afirma la importancia de los perfiles de cargo por competencia, debido a que permite un mayor rendimiento y adaptabilidad a un determinado cargo, esta es una herramienta importante en las organizaciones, debido a que se puede evaluar el desempeño de cada colaborador. Moreno (2020) afirma que:

La importancia de la gestión de recursos humanos por competencias se debe a su utilidad y eficacia haciendo posible la identificación, la formulación, el desarrollo y la implementación de las competencias personales que la empresa solicita para lograr una mayor productividad laboral. Dicha gestión se ha concebido parte crucial de la estrategia de competitividad del negocio, puesto que, tiene en cuenta de manera integral la dimensión estratégica del negocio, la dimensión humana y, por último, la comportamental, que conduce al logro de los intereses propuestos por la empresa. (p.18)

De acuerdo con la información suministrada por Moreno, los perfiles de cargo por competencia, es un modelo del cual está generando mejores resultados a nivel organizacional, logrando obtener un alto compromiso de sus colaboradores ante la empresa.

En definitiva, las organizaciones se han envuelto en diferentes cambios, los cuales han sido para el bienestar del empleado, para que cada uno de estos se sientan más a gusto con su puesto de trabajo, pero, sobre todo, teniendo un ambiente laboral óptimo, el cual hace que cada uno de estos se sienta más comprometido con la misión de las empresas.

Conclusión

El área de talento humano como pieza clave en el funcionamiento de cualquier organización y teniendo en cuenta que los trabajadores son la joya de la corona de cualquier organización o empresa, ha obligado a mejorar mediante la implementación de nuevas técnicas y métodos para mantener el personal motivado para el cumplimiento de cualquier tarea que se le asigne de acuerdo a sus capacidades y perfil del cargo, obteniendo como resultado trabajadores motivados y leales, generando mayor productividad y rentabilidad en todas las operaciones de cualquier organización o empresa.

La importancia de tener un plan estratégico bien estructurado, contar con personal capacitado y motivado genera mejores rendimientos a nivel de desempeño, pero sobre todo un mejor clima organizacional, generando un ambiente laboral sano. En donde las directivas pueden encontrar soluciones, recomendaciones y maneras de proceder ante cualquier eventualidad o decisión trascendental que se deba tomar dentro de cualquier organización.

Las estrategias actualmente implementadas por algunas organizaciones hacen referencia a realizar actividades que fomenten la integración, esparcimiento, salud mental y bienestar. Esto para impactar directamente al trabajador o colaborador sin obviar el impacto que se genera en los empleadores o directivos de cualquier organización. Debido a que encontraran personal altamente capacitado y motivado para solucionar o llevar a cabo cualquier tarea, generando así mayor compromiso y mejores resultados dentro del ambiente laboral.

Referencias

- Alles, M. A. (2006). Dirección estratégica de recursos humanos. Ediciones Granica SA.
- Aguilar, J. C. (29 de octubre de 2017). La gestión de talento humano, elemento clave en el desempeño del personal en la empresa [Tesis de pregrado]. Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá.
- Agüero, P. M. Z. (2011). El proceso del análisis y la descripción con las especificaciones para confeccionar la matriz de las competencias y construir el perfil del cargo o de ocupación. Ejemplo de dependiente gastronómico en la rama turística. Turismo y Desarrollo Local, (9).
- Bahamón Bahamón, C., Cortés Pardo, V., Piñeros Díaz, D. P., y Rojas Díaz, O. L. (2014). Evolución de la gestión del talento humano, su interacción con la ética, los valores intrínsecos del líder del área, su rol con los grupos de interés y su impacto estratégico en la cultura organizacional, en empresas de los diferentes sectores de Bogotá. [Tesis de posgrado]. Universidad Sergio Arboleda.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano. Mc graw hill.
- Enciso, C. E., y Porras Jiménez, J. A. (2011). La gestión del talento humano ante el desafío de organizaciones competitivas. Gestión & sociedad, 4(2), 167-183.
- Hernández, G. C., Valencia, J. C. N., y Giraldo, C. M. Á. (2007). La gestión humana en Colombia: características y tendencias de la práctica y de la investigación. Estudios gerenciales, 23(103), 39-64.
- Hernández, G. C., Valencia, J. C. N., y Giraldo, C. M. Á. (2010). Gestión humana en la empresa colombiana: sus características, retos y aportes. Una aproximación a un sistema integral. Cuadernos de administración, 23(41).
- Herzberg, F. (2003). Una vez más: ¿Cómo motivar a sus empleados? Harvard Business Review.

- Lasera, A. S., & Santos, A. C. (2008). Diseño estratégico de perfiles de cargos por competencias. Una contribución al alineamiento del desempeño individual con el desempeño organizacional. *Ingeniería Industrial*, 29(1), 52-56.
- León, E. (marzo de 2013). Gestión del talento humano en las pequeñas y medianas empresas en el área Urbana de Retalhuleu [tesis pregrado]. Universidad Rafael Landívar.
- Mejía-Giraldo, A., Bravo-Castillo, M., y Montoya-Serrano, A. (abril de 2013). El factor del talento humano en las organizaciones. [tesis pregrado] Universidad San Buenaventura.
- Moreno, S. M. (junio de 2020). Construcción de perfiles de cargo basado en las competencias. [Tesis de pregrado] Universidad Católica de Colombia.
- Rondón, M., y Ammar, M. (2016). Gestión del talento humano en organizaciones educativas. *Revista de investigación*, 40(88), 148-165.
- Sodexo. (s.f.). La historia de la gestión del talento en el mundo empresarial. Obtenido de <https://www.sodexo.es/blog/historia-gestion-talento-empresarial/>
- Torres, J. L., y Jaramillo, O. (2000). Diseño y análisis del puesto de trabajo: herramienta para la gestión del talento humano. Universidad del Norte.
- Vasquez, Y.A. (2013, septiembre 15). La gestión de talento humano, estrategia clave para la organización. [Tesis posgrado] Universidad Militar Nueva Granada. Bogota.