

LA MOTIVACIÓN COMO MOTOR EN EL DESARROLLO TALENTO HUMANO

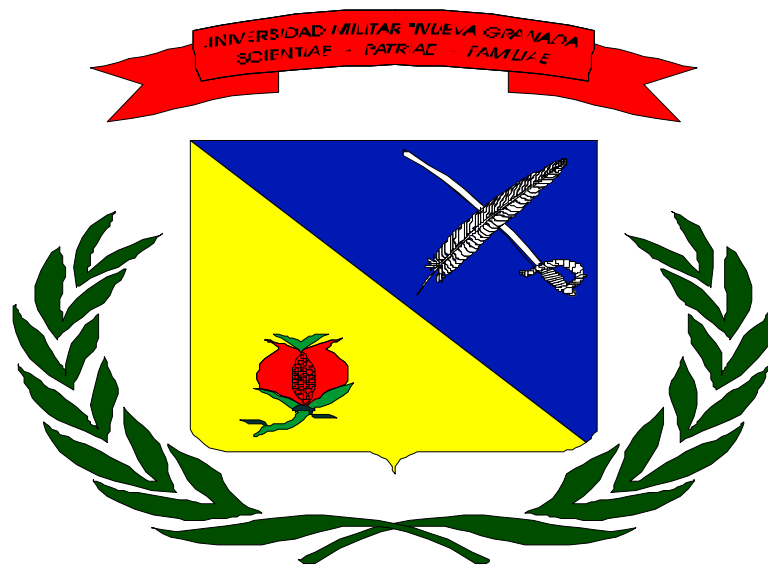


Preparado por:

Diana Galvis Osorio.

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
BOGOTÁ D.C 2012

LA MOTIVACIÓN COMO MOTOR EN EL DESARROLLO TALENTO HUMANO



Preparado por
Diana Galvis Osorio

Docente: Luz Mery Guevara Chacón

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
BOGOTÁ D.C 2012

El mundo de hoy busca cambios continuos en la sociedad, que influyen directamente en el desarrollo empresarial contribuyendo a las organizaciones en varios aspectos entre otros, crecimiento, búsqueda de técnicas para el progreso interno, competitividad, donde se ofrezca un análisis de cada empresa frente a su estructura y desarrollo de actividades, con el fin de crear estrategias de mejoramiento continuo y proporcionar un rendimiento óptimo con eficiencia, eficacia y efectividad.

El Estado Colombiano, en aras de propender por una gestión idónea, oportuna, de calidad y con efectividad, presenta la directriz de crear un sistema en el cual se puedan ejercer acciones de forma parametrizada, dando como resultado un direccionamiento de actividades en el cumplimiento de los objetivos establecidos por cada Organización Pública.

Para ello con el Decreto 1599 de 2005 se crea el Modelo Estándar de Control Interno (MECI), el cual relaciona la estructura y funcionamiento del nuevo sistema de control interno y lo plantea como una herramienta que ofrece un control continuo, proporcionando la estructura y elementos que se deben implementar para su desarrollo; entendiendo este último concepto como la búsqueda para lograr un cambio planeado de la organización conforme a las necesidades, exigencias o demandas de la organización misma. (Muñoz, 1996).

La estructura del modelo MECI, se divide por subsistemas, que son el control estratégico, control de gestión y control de evaluación. Cada uno de estos, plantea unos componentes los cuales despliegan unos elementos, que se encuentran descritos detalladamente suministrando los lineamientos a seguir.

Es importante resaltar que cada subsistema presenta sus niveles de importancia, uno de estos es el de control estratégico, integrado por tres componentes: Ambiente de control, direccionamiento estratégico y administración

de riesgos, en este escrito se analizará el componente de ambiente de control, específicamente, su elemento del desarrollo del talento humano.

Frente a este elemento se comprenderán algunos aspectos que van direccionados a los servidores públicos, los cuales determinan un desarrollo del mismo para la obtención de una gestión humana, favoreciendo los niveles de productividad y un mejoramiento continuo dando cumplimiento a la gestión administrativa para la cual fue creada la entidad.

Es importante tener en cuenta que un factor relevante para el desarrollo del talento humano es la motivación, en la medida que ésta le da sentido a las actuaciones y al que hacer de los individuos. Partiendo del concepto de motivación se fomentan componentes relacionados como lo son: las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad. De igual manera se logrará la articulación de las acciones de los servidores públicos en busca del funcionamiento integral y desarrollo permanente de la organización.

En dicho orden de ideas se podría decir que dentro del elemento del desarrollo del talento humano, la motivación será un factor fundamental para la alineación o punto de partida en la mejora de las competencias, habilidades e idoneidad de los servidores públicos de una entidad.

De acuerdo a lo planteado anteriormente, se analizarán los conceptos de la motivación en un primer momento. Posteriormente se tomarán los referentes teóricos con relación a las competencias laborales, habilidades sociales y aptitudes, los cuales deben desarrollar los servidores públicos; igualmente, se analizará cómo estos aspectos intervienen de manera articulada dando como resultado un impacto en el desarrollo del talento humano, afectando directamente la productividad y cumplimiento del subsistema de control estratégico del Meci.

La Motivación

Dicho término, en el recorrido del siglo XXI ha alcanzado un auge para su implementación en el desarrollo de las organizaciones, en aras de incrementar en los colaboradores un desempeño laboral individual; y a su vez, crear un efecto en la satisfacción de sus necesidades que redunde en un impacto de la productividad organizacional.

Adicionalmente, la motivación se puede considerar como un proceso en el cual se da apertura, un desarrollo y un direccionamiento del comportamiento del individuo para alcanzar una meta y así satisfacer alguna necesidad.

Para argumentar lo anteriormente mencionado, es importante dar a conocer diferentes conceptos acerca de la teoría de las motivaciones; para ello, se presentaran los planteamientos de diferentes autores que manejan los conceptos y la forma cómo los categorizan desde el individuo, en su gratificación personal y su repercusión en el proceso productivo de la organización donde labora.

Inicialmente se muestra la definición de Abraham Maslow (1943, pág. 21), quien manifiesta:

“Las necesidades del ser humano, según esta teoría, pueden agruparse en cinco categorías: necesidades fisiológicas (tendientes a garantizar la existencia del individuo y la especie: hambre, sed, sueño, sexo...), necesidades de seguridad (protección contra amenazas o riesgos, reales o imaginarios), necesidades sociales o de afiliación (pertenencia a grupos en los cuales la persona puede dar y recibir afecto), necesidades psicológicas o del ego (estimación propia y de otros) y necesidades de autorrealización (desarrollo pleno de la personalidad). El individuo tiende a satisfacerlas en orden ascendente, de tal manera que organizará su conducta alrededor de la satisfacción de las necesidades de menor orden que estén insatisfechas

(las necesidades satisfechas, en otras palabras, no motivan). Cuando las necesidades que en un momento son motivadoras comienzan a ser satisfechas de manera regular, el individuo comienza a estar motivado por las necesidades del siguiente orden”.

De acuerdo a lo anterior y según Maslow, las motivaciones son elementos externos que satisfacen necesidades de diferente orden, y estas suplen aspectos a nivel físico, de relación, de crecimiento emocional y por último de plenitud frente a cada individuo. Es importante tener en cuenta que estas necesidades no se satisfacen de forma integrada, sino que existe una jerarquización para su satisfacción; así mismo, especifica que en el momento que se satisfagan dichas necesidades el individuo será motivado para satisfacer otra; de igual manera su direccionamiento va dirigido netamente al ser, mas no al mejoramiento y repercusión en las dimensiones del ser humano siendo una de ella la del desarrollo laboral.

La Teoría E.R.C. expuesta por Alderfer planteada en el libro de (Thomas, K., 2001) , en donde se considera que los seres humanos tienen tres tipos básicos de necesidades: necesidades de existencia (E), que requieren la provisión de los requisitos materiales para la subsistencia del individuo y de la especie; necesidades de relación (R), de mantener interacciones satisfactorias con otros, sentirse parte de un grupo y dar y recibir afecto; y necesidades de Crecimiento (C), anhelo interior de desarrollo personal y de tener un alto concepto de sí mismo. Alderfer plantea que esas necesidades se ordenan desde las más concretas (de Existencia, que se satisfacen básicamente con incentivos materiales) hasta las menos concretas (de Crecimiento, cuya fuente de satisfacción es absolutamente intrínseca).

De igual manera, Alderfer especifica que en el momento de existir las necesidades se presenta: el fenómeno de la satisfacción-proyección (se satisface una necesidad y se pasa a otra menos concreta). Sin embargo, incluye en su modelo la posibilidad del fenómeno de la frustración-regresión, el cual ocurre cuando es bloqueada la satisfacción de una necesidad menos concreta (de relación, por ejemplo) y el individuo retorna con más énfasis a la gratificación de una necesidad más concreta (de existencia, pongamos por caso). (Thomas, 2001).

En dicho orden, se puede definir que los dos autores mencionados anteriormente manejan una cercanía en los conceptos para las necesidades creadas por el individuo; la diferencia existente, es que lo denominan de forma diferente, pero su finalidad tiene un acercamiento en sus conceptos. De igual manera Alderfer crea dos fenómenos en los cuales hace una diferenciación entre los planteamientos de los autores. Adicionalmente no plantean una relación en los ámbitos del individuo enmarcándolas en un proceso netamente personal y no se describe la repercusión en su entorno.

Por otro lado, existe un autor reconocido por su construcción teórica y su reconocimiento dentro de la ciencia, el cual es David McClelland, quien maneja una concepción diferente frente al tema de las motivaciones del individuo, plantea que las motivaciones son intrínsecas y son creadas a partir de una necesidad del ser humano y establecer acciones para la satisfacción de la misma, repercutiendo así en la dinámica y desarrollo de las organización donde labora el individuo.

Para argumentar lo anteriormente mencionado se plantea según David McClelland (1989, pág., 266, 289, 373) que:

“McClelland encontró que los grandes realizadores se diferencian de otros por su deseo de realizar mejor las cosas. Buscan situaciones, en las que tengan la responsabilidad personal de brindar soluciones a los problemas, situaciones en las que pueden recibir una

retroalimentación rápida acerca de su desempeño, a fin de saber si están mejorando o no; y por último, situaciones en las que puedan entablar metas desafiantes; no obstante les molesta tener éxito por la suerte, es decir prefieren el desafío de trabajar en un problema y cargar con la responsabilidad personal del éxito o fracaso, por tal razón el autor divide la motivaciones en tres impulsores:

Logro (alcanzar algo): Las personas que tienen una alta necesidad de realización poseen también un intenso deseo por el éxito y un temor igual al fracaso, quieren ser desafiadas, establecerse metas moderadamente difíciles (pero no imposibles), dar un enfoque realista al riesgo (tal vez no les agraden los juegos de azar, sino más bien analizarán y evaluarán los problemas); prefieren asumir una responsabilidad personal para hacer que se realice un trabajo; les gusta obtener una retroalimentación rápida y específica en términos de cuan bien hacen las cosas, tienden a ser constantes, les gusta trabajar durante largas horas, no se preocupan indebidamente por el trabajo si este ocurre, y gustan de dirigir sus propios “espectáculos”.

Afiliación (pertenecer al grupo): Las personas que tienen una alta necesidad de afiliación suelen gustar de ser apreciadas y tienden a evitar el dolor de ser rechazadas por un grupo social. Como individuos tienden a ocuparse de mantener relaciones sociales placenteras, de disfrutar un sentido de intimidad y comprensión, están listos a consolar y ayudar a quienes tienen problemas y de gozar la interacción amistosa con los demás.

Poder (deseo de dominar): Para McClelland las personas que poseen una alta necesidad de poder tienen un gran interés por ejercer influencia y control. Tales individuos generalmente buscan posiciones de liderazgo; con frecuencia son buenos conversadores, aunque a menudo les gusta discutir mediante diversos argumentos; son

enérgicos “boquiflojos”, tercos y exigentes y disfrutan al enseñar y hablar en público.”.

Se presentara un cuadro ilustrativo para la mejor comprensión de los tres impulsores motivacionales, se explica en términos generales y plantean las características de cada una de ellas.

GRAFICO No. 1 ESTUDIO DE LA MOTIVACIÓN HUMANA



Fuente: (<http://es.scribd.com/doc/73074065/Teoria-de-La-Motivaciones-Sociales-Mcclla>,

Recuperado 22/03/2012)

Se puede decir que, dentro de los procesos de las administraciones empresariales y el desarrollo relacional de los colaboradores, se pueden presentar los tres impulsores, dando resultados frente a las metas proyectadas y/o lograr los objetivos estratégicos establecidos; de igual manera, se puede establecer que los impulsores de afiliación y poder posiblemente darían un resultado desgastante para los individuos, puesto que los aspectos a satisfacer son con base a la

socialización y estímulos relacionales, por tal motivo su priorización es en lo referente a la satisfacción de necesidades personales dejando a un lado el cumplimiento de criterios del desarrollo laboral.

Según lo anterior, se considera que la motivación generadora de éxito a nivel empresarial es la motivación de Logro, la misma busca que a partir de las satisfacciones de necesidades personales, se fomenten alternativas de acción para la obtención de metas, partiendo de un impulso y deseo de realización o acción y por ende el desarrollo de actividades, permitiendo así una realimentación de los aspectos a mejorar en la ejecución de las responsabilidades asignadas desde una perspectiva de análisis y solución a las dificultades que se puedan presentar en la implementación de lo propuesto o metas a alcanzar.

Es decir, si se parte de la motivación al logro se podría establecer una alineación o desarrollo del potencial del individuo, lo cual trae como efecto el cumplimiento para el buen desempeño organizacional, donde se pueden integrar las competencias, habilidades y aptitudes que son inherentes en cada persona.

Competencias laborales

Teniendo en cuenta como eje central la motivación, se desarrollara la concepción de las competencias laborales, por ser uno de los componentes necesarios para el desarrollo del talento humano dentro del modelo estándar del control interno y así poder establecer una articulación con los demás elementos que se establecen en el mismo.

Por tanto, uno de los ejes que hay que tener en cuenta en el direccionamiento o factor de desarrollo es el de las competencias que pone en práctica el individuo dentro de la organización, en aras de potencializarlas y así tener como efecto el incremento de una productividad en la organización.

Para comprender lo anterior es importante tener en cuenta el significado de competencias, entendiendo estas como “Repertorios de comportamientos que algunas personas dominan mejor que otras, lo que las hace eficaces en una situación determinada, y las considera un trazo de unión entre las características individuales y las cualidades requeridas para llevar a cabo las misiones del puesto.” (Leboyer, 1997, pág. 38).

Adicionalmente la Organización Internacional del Trabajo establece que las competencias pueden ser consideradas como “A la construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo, que se obtiene no solo a través de la instrucción, sino también -y en gran medida- mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo” (Polform/OIT, 1999)

Con base en las definiciones que se mencionaron se puede establecer que las competencias son acciones o comportamientos de los individuos que son innatos o aprendidos. Innatos porque son inherentes a cada persona y aprendidos a través del conocimiento, estudios efectuados y por las experiencias o acciones repetitivas dadas en el transcurso de la vida.

Cabe aclarar que existen competencias que son propias del ser humano y competencias que son desarrolladas para la organización en la cual se encuentra laborando la persona. Las Competencias Organizacionales se identifican y se establecen a partir de la proyección misional de la organización, de lo que se espera que deba tener cada empleado que pertenece a ella y del servicio o razón social a la que se dedica la empresa.

De igual manera surge la necesidad de las competencias para estar a la vanguardia de las organizaciones modernas, muchos países del primer mundo se encuentran posicionados por sus procesos educativos debido a que los

direccionan a un enfoque por competencias, lo cual ha generado una competitividad en el mercado que hoy es dinámica debido a la globalización de los mercados del mundo y sus requerimientos de los productos.

Es importante resaltar que, el enfoque de competencias surge a partir de la necesidad de establecer una coherencia o interrelación entre el saber, saber hacer y el ser, para la comprensión detenida de lo anteriormente mencionado la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en los comienzos del siglo XXI especifica la competencia como:

“La idoneidad para realizar una tarea o desempeñar un puesto de trabajo eficazmente. Definiendo y discriminando el saber: conjunto de conocimientos y procedimientos técnicos y de gestión. Saber hacer, conjunto de habilidades fruto de la experiencia y del aprendizaje. Se enmarca en diversos elementos que identifican el individuo como parte vital del trabajo en grupo. Saber estar o ser, conjunto de actitudes personales. Como pilares vitales están la responsabilidad y la ética en el trabajo”.

Teniendo en cuenta lo presentado frente a las competencias se puede decir que estas, son las que proporcionan en el individuo/servidor público, parámetros e idoneidad para ejecutar las actividades o metas propuestas por la organización; el cual debe desempeñar un integración entre lo que se adquirió en conocimiento a través de la academia o experiencia laboral; a su vez, frente al desarrollo de habilidades en su proceso de superación y por último la intensión de crecimiento que presenta la persona para si misma (Motivación) dando una reacción en su ámbito laboral.

Habilidades

Por otro lado, el componente de desarrollo de talento humano, nos plantea que el funcionario público debe fomentar habilidades necesarias para la ejecución de sus actividades, por lo cual debe tener una alineación entre lo concerniente a sus competencias, habilidades y aptitudes, lo cual tendrá un efecto importante para el desarrollo organizacional y fomento de bienestar y mejoramiento de los servidores públicos desde una perspectiva de la motivación y ejecución de las metas propuestas.

Otro aspecto importante a tener en cuenta en el servidor público hace referencia a las habilidades sociales. Según Bandura las habilidades son “La forma más simple del aprendizaje social y es posiblemente la adquisición de habilidades sociales. Comportarse en sociedad requiere no sólo dominar ciertos códigos de intercambio y comunicación cultural, sino disponer de ciertas habilidades para afrontar situaciones sociales conflictivas o no habituales.” (1977).

Se puede interpretar que las habilidades son procesos de seguimiento a esquemas, por lo cual estas son reflejadas en el entorno de desenvolvimiento en el cual se relaciona el servidor público, existe una adherencia a la cultura organizacional y el manejo de los procesos de comunicación a los cuales están acostumbrados.

Por otra parte, (Álvarez, Álvarez-Monteserín, Cañas, Jiménez, Ramírez y Petit, 1990), plantean que las habilidades sociales son el proceso por el cual la gente se relaciona de forma eficaz o hábil con los demás, y consideran que éstas son los componentes específicos que se utilizan en la interacción social, y que contribuyen a una manifestación global de la habilidad social incluyendo a la asertividad como una más de esas habilidades.

Dichos autores determinan que las habilidades sociales se enfocan en los procesos de interrelación entre los individuos. Es importante tener en cuenta que

existen autores que manejan diferencias en lo referente a las habilidades sociales, los cuales se pueden identificar como la interacción social asertiva entre varios individuos.

Así mismo, Álvarez, (et al, pág. 65), especifican que las habilidades sociales se desprenden de unas dimensiones: Las dimensiones de las habilidades sociales vienen determinadas por variables de la persona, factores ambientales y la interacción entre ambos, por lo tanto las dimensiones son:

Dimensión conductual (tipo de habilidad). Los componentes conductuales son: no verbales (mirada, contacto ocular, sonrisa, gestos, postura corporal); paralingüísticos (cualidades de la voz como el volumen, claridad, timbre, velocidad); y verbales (de contenido como peticiones, consentimiento, alabanzas, preguntas) y conversación en general.

Dimensión personal (habilidades cognitivas, afectivas y fisiológicas). Expresión de emociones como la ansiedad, ira...o manifestaciones fisiológicas como la presión sanguínea, ritmo cardiaco, relajación.

Dimensión situacional (contexto ambiental). Problemas, conflictos, autoobservación, autocontrol.

Por lo tanto, las habilidades sociales presentan una importancia en los diferentes aspectos de los seres humanos, integran todo lo concerniente a los procesos de desarrollo con los cuales cuentan los individuos, hacen referencia a las habilidades que puede adquirir a través de las experiencias vividas para la construcción de conocimientos, crecimiento emocional y desarrollo del ciclo vital de la vida. De igual manera, se desprenden de todos los proceso conductuales, que hacen referencia directamente a como se relaciona con el otro, por medio de

la comunicación verbal y no verbal; por último, como el contexto de desenvolvimiento afecta o hace parte del desarrollo de las habilidades de cada individuo.

Se puede concluir que las habilidades pueden ser perfeccionadas a través de las pautas de relación con el otro, que estas varían en cada persona y que el desarrollo de las mismas, depende de los contextos en los cuales se hayan desempeñado, de las experiencias previas, del entorno, complementariedad con los demás, personalidad y demás aspectos que influyen directa o indirectamente en su progreso.

Existe un reto frente al desarrollo de las habilidades de los servidores públicos, es necesario que se implementen espacios de desarrollo para interactuar y relacionarse con el otro, ya que si existe el fomento del mismo se propenderá por una mejora en cuanto a la eficacia de las relaciones efectivas en el entorno laboral.

Aptitudes

Ya para finalizar los elementos que categoriza el Mecj, en el desarrollo del talento humano, se hará referencia a la aptitud; la cual cierra los elementos que la entidad pública tiene como compromiso desarrollar en sus funcionarios, por lo tanto se realizará la descripción a de la definición de dicho término y como engranarlo con los demás que se han venido describiendo y analizando.

Es importante tener en cuenta que existen dos direccionamientos para el significado de aptitud, en un primer momento desde una descripción tradicional la aptitud hace referencia a “la capacidad de una persona para realizar una tarea en forma correcta así mismo desde una perspectiva o direccionamiento psicológico

hace referencia y abarca tanto las capacidades cognitivas como las características emocionales y de la personalidad. De esta forma, la aptitud está vinculada con la inteligencia y con las habilidades innatas y adquiridas tras un proceso de aprendizaje”. (Recuperado 26/03/2012, <http://definicion.de/aptitud/>)

Se entiende por aptitud como las capacidades cognitivas con las que cuenta el servidor público, que son estimuladas de diferentes maneras, por medio de procesos de capacitación constantes, apropiación de una inteligencia emocional con la que cuenta la persona a partir de las experiencias vividas, la interrelación de estas y la efectividad de los procesos de aprendizaje continuos dados a través del tiempo.

Los elementos o factores anteriormente mencionados, son algunos apartes que comprende el desarrollo del talento humano descrito en el Modelo estándar de control interno; de igual manera, es importante hacer un análisis de cómo se concibe el desarrollo del talento humano hoy en relación a las transformaciones que ha tenido dicho concepto a partir de los cambios de la sociedad y el mundo empresarial.

Para comprender mejor el término de desarrollo del talento humano, se debe mirar desde la transformación del concepto, por lo tanto se puede definir como:

“los nuevos conceptos del mundo sin fronteras las personas representan la más importante ventaja competitiva, porque el poder actualmente lo ostentan los que tienen el conocimiento, el cual se encuentra en los seres humanos, por lo tanto el reto está en desarrollar y mantener los talentos, en fortalecer el capital intelectual, al fin de cuentas son quienes hacen la integración tanto horizontal como vertical entre los diferentes sistemas”. (Scientia et Technica Año IX, No 22, Octubre 2003. UTP.

<http://www.utp.edu.co/php/revistas/ScientiaEtTechnica/docsFTP/101053113-118.pdf>.)

De acuerdo a lo expuesto, se puede interpretar que las organizaciones deben estar en evolución permanente, la sociedad es dinámica y se debe estar renovando para generar cambios en el talento humano, logrando así un impacto en la productividad, efectividad y confianza en la prestación del servicio.

Otro aspecto fundamental en el estudio del talento humano es lo planteado por Jesús Torres en relación al desarrollo de talentos quien describe:

“El desarrollo de talentos, es una novedad en la doctrina por la cual se debe estudiar cuales son las capacidades del trabajador, al igual que sus talentos para así hacer o lograr que sea mas productivo a la empresa y a todos los agentes económicos. Esta orientación en la doctrina es utilizada en la administración hace poco, y es muy importante para lograr grandes metas para la empresa ya que la misma actúa como un todo junto con los empleadores y trabajadores. Según esta nueva tendencia se estudia al trabajador como persona, en tal sentido es claro que debe tenerse en cuenta que la empresa debe ser útil a las mismas, para lo cual se debe emplear políticas acertadas para el desarrollo de las capacidades como persona” (Recuperado, <http://www.gestiopolis.com/organizacion-talento/desarrollo-del-talento-y-personas-versus-recursos-humanos.htm>, 22/03/2012).

Con base a lo anterior, se analiza que la nueva tendencia de la administración presenta la importancia de la individualización de los colaboradores en las empresas, por tal motivo la construcción de acciones y mecanismos de producción son realizadas de forma paralela entre el empleador y el empleado. En el momento que existe dicho equilibrio de fuerzas se lograra un incremento en la productividad y logro de metas para la organización.

Contribuyendo a lo planteado, también es importante resaltar lo señalado por la Organización Internacional del Trabajo en relación a cómo lograr que exista un desarrollo del talento humano y específica que, la dinámica organizacional actual necesita un cambio en la manera de ver y analizar los hechos. Requiere de una visión sistémica de las empresas, donde se tenga en cuenta que si una parte falla se afecta todo el sistema, que el todo es más que la suma de las partes y que la interacción entre éstas genera una sinergia que redundará en beneficio de toda la institución.

Podría decirse que una entidad donde se actúe con este tipo de pensamiento es una Organización Inteligente (OI): que aprende y expande su capacidad para crear futuro, donde la gente entrega sus aptitudes y permite aprender colectivamente. La OI posibilita el Desarrollo Humano porque desarrolla conocimiento con visión sistémica, con visión compartida, dominio personal y permite el trabajo en equipo. (Scientia et Technica Año IX, No 22, Octubre 2003. UTP. ISSN 0122-1701, Recuperado <http://www.utp.edu.co/php/revistas/ScientiaEtTechnica/docsFTP/101053113-118.pdf>, 25/03/2012).

En aras de generar un avance en los conceptos de desarrollo del talento humano, se puede decir que el Estado Colombiano, presenta una propuesta integral para el mejoramiento continuo de las empresas, dicha estrategia es la consideración o creación de una ley que contemple la caracterización de los procesos administrativos que propendan por ejercer acciones que integren la gestión, y la optimización de los recursos, tener en cuenta a los servidores públicos como agentes ejecutores de la transformación y cumplimiento de metas donde propendan por la consecución de los objetivos de la organización.

Por tal razón, el modelo estándar nace con el propósito que las entidades del estado generen actividades y estrategias para el mejoramiento y crecimiento del desempeño, a fin de lograr beneficios en la organización; de otra parte, la creación de los subsistemas van dirigidos a la atención de las áreas que desarrollan los procesos y así optimizar los resultados dados por las instituciones.

Dichos subsistemas se encuentran dirigidos al control estratégico, el control de gestión y por último el control de evaluación. Cada uno de estos, tienen componentes específicos pero que de igual forma se encuentran entrelazados, con características particulares que son necesarias para el funcionamiento del Modelo.

Ya dentro del subsistema de control estratégico el cual es considerado como: “El Conjunto de Componentes de Control que al interrelacionarse entre sí, permiten el cumplimiento de la orientación estratégica y organizacional de la Entidad Pública” (Decreto ley, 1599-2005). Este subsistema cuenta con tres componentes, como son el ambiente de control, direccionamiento estratégico, y administración del riesgo.

Para incorporarnos aun más con el talento humano en relación con el decreto en mención, es importante enfocarnos en el componente de ambiente de control ya que este especifica todo lo concerniente a lo que se refiere a los servidores públicos/ talento humano y que elementos se deben tener en cuenta para la integración del mismo.

Existe un compromiso de las entidades públicas con el desarrollo de las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad de los servidores públicos y es aquí donde el Elemento de control se convierte en un factor imprescindible para generar este desarrollo incorporando los aspectos motivacionales referidos en todo el documento y que son esenciales para la aprehensión de las competencias, y demás elementos descritos.

De otro lado, es importante también anotar que las políticas y prácticas de gestión humana a aplicar en las entidades, deben incorporar todos los aspectos motivacionales, los principios de justicia, equidad y transparencia cuando se

realicen los procesos de selección, inducción, formación, capacitación y evaluación del desempeño de los servidores públicos del Estado”. (Decreto ley, 1599-2005). Su abordaje de desarrollo lo direcciona el compromiso que debe tener la institución hacia los colaboradores, a través de líneas estratégicas como lo son el establecimiento de políticas institucionales que se vean reflejadas en las prácticas de los funcionarios, donde se direccionen valores institucionales para la implementación de programas que son eje fundamental para el desarrollo organizacional.

Es importante precisar que en el momento que se hace efectivo un direccionamiento al desarrollo del talento humano, se logra un efecto esencial en el crecimiento productivo de la organización, por cuanto se proporciona un cambio conforme a las necesidades, exigencias o demandas tanto de la organización misma como de las necesidades encontradas en la sociedad en la que se encuentra inmersa.

Para lograr tal fin, se parte de la integración de los componentes mencionados y como consecuencia un talento humano más competitivo, con una sinergia real entre la motivación, las competencias, las habilidades y las aptitudes de los servidores públicos donde se proporcione una sincronía entre los individuos y las organizaciones.

Lo anterior crea una realimentación permanente en los procesos que determinan los comportamientos organizacionales permitiendo una evaluación y mejora sostenible que brinda como efecto final la apropiación de las acciones para desencadenar cambios estructurales en lo referente al cumplimiento de los parámetros establecidos por el Meci.

De lo expuesto, se puede concluir en un primer momento que el Meci, es creado para proporcionar un giro a las entidades del Estado; con el fin, de facilitar una transformación y una caracterización de lineamientos en el mejoramiento de su desempeño y así repercutir en el cumplimiento de los objetivos para los cuales fue

creada. De igual manera, se puede decir que otra intensión de su elaboración es para tener en cuenta aspectos de modernización y establecer cambios estructurales de la organización conforme a la búsqueda constante de la efectividad empresarial, sin dejar a un lado los controles de cumplimiento, estratégicos, ejecución, evaluación e información.

Como tercer aspecto, dicho modelo genera un direccionamiento frente al desarrollo del talento humano, plantea el compromiso que debe tener la entidad pública hacia el servidor público para crear acciones que contribuyan al mejoramiento continuo de la persona, atendiendo unas necesidades y desarrollando competencias, habilidades, aptitudes, y motivaciones por medio del establecimiento de políticas, procesos, procedimientos y actividades y así lograr un incremento en cuanto a los niveles del desempeño laboral que afecten positivamente la gestión y el logro de metas en la organización.

Es importante tener en cuenta que el desarrollo del talento humano es fundamental; juega un rol principal en el crecimiento y sostenibilidad de las entidades públicas, partiendo que los servidores públicos presentan la mayor vitalidad y flexibilidad en la misma; por lo tanto, como lo plantea el Meci, en su elemento de desarrollo de talento humano, es responsabilidad de las entidades crear mecanismos de participación y desarrollo por medio de políticas y prácticas de gestión humana.

Hasta aquí se ha efectuado un análisis del Meci frente a los elementos que contemplan el desarrollo en lo concerniente a las competencias, habilidades y aptitudes del funcionario.

Ya teniendo claros los conceptos planteados y estudiados en el recorrido de este escrito, donde se presenta un direccionamiento hacia el desarrollo del individuo como persona inmersa en un entorno laboral, en donde existe un desafío desde el saber, el querer hacer, y el ser; de igual, manera se plantean todos aquellos procesos de evolución personal que se dan por medio de la dinámica y

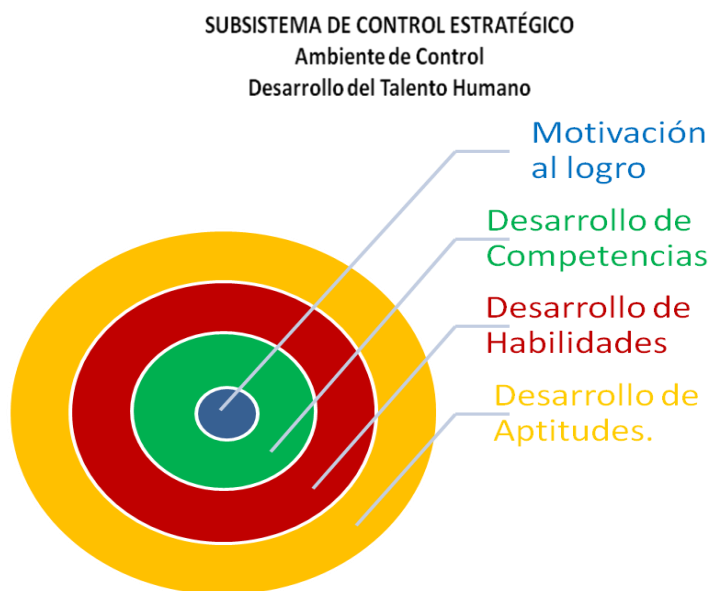
crecimiento que ofrece la sociedad; cabe añadir, la adquisición de experiencias adquiridas por medio de las relaciones interpersonales y como mejorar en sí procesos motivacionales con orientación al logro, comunicación verbales y no verbales, incorporación de lo aprendido por medio de las experiencias personales; y por último el paso por la academia y diferentes instituciones educativas que fomentan el desarrollo cognitivo.

Lo anteriormente mencionado, lleva a concluir la importancia que en este momento exigen las organizaciones modernas donde los servidores públicos busquen su auto-crecimiento y el mejoramiento de sus competencias y la orientación a la motivación al logro para el desarrollo de las actividades laborales, sin embargo es una realidad que por diferentes circunstancias tanto internas como externas, los servidores públicos no buscan dicho mejoramiento; es importante determinar mecanismos que forjen en los individuos la necesidad de desarrollarse constante y permanentemente lo cual tendrá un efecto inmediato en el logro de resultados.

En relación a lo anterior, sería importante vincular la motivación dentro del elemento del desarrollo del talento humano; dicha motivación al logro, se plantearía como eje impulsor o motor para la aplicación de las competencias, habilidades y aptitudes. Teniendo en cuenta que si se fomenta permanentemente la motivación al logro en los servidores públicos se tendrá una proyección permanente hacia alcanzar grandes metas de la organización, así mismo la concepción de un trabajo siempre bajo los conceptos de excelencia, incremento de responsabilidades, el trabajo bien hecho y una necesidad permanente de realimentación en busca de la mejora continua.

A continuación se presentará un gráfico en el cual se plantea la relación que existiría de crecimiento si se parte de la motivación al logro frente a los factores que plante el Mecí en el desarrollo del talento humano:

GRAFICO No. 2 SUBSISTEMA DEL CONTROL ESTRATÉGICO



Fuente: Propia Autoría.

Volviendo a lo anterior, si la entidad pública fomenta en sus colaboradores la motivación al logro, se llevara a tener un perspectiva diferente en cuanto al estilo de su forma de laborar propendiendo por la efectividad a través de altos niveles de calidad y excelencia en lo concerniente a sus acciones.

Por consiguiente, en el momento que el funcionario público se encuentre motivado al logro, sus actuaciones estarán dirigidas al cumplimiento de metas, proyectado siempre a la satisfacciones de sus necesidades desde una perspectiva del trabajo realizado con excelencia y calidad; como resultante, le será mas fácil aplicar sus competencias, direccionadas estas a siempre realizar las acciones basándose en un fundamento técnico por medio del conocimiento y su practicidad en el momento de ejecutar los procedimientos, de modo semejante direccionar sus habilidades a través de la experiencia y aprendizaje que ha obtenido. Por último frente a las

competencias se direcciona todo lo relativo al saber estar lo que comprende todas aquellas actitudes personales para recibir las responsabilidades del ámbito laboral.

Entonces, si se orientan de igual forma todos los aspectos de las habilidades frente a la motivación al logro, se podrían mejorar todo que tiene que ver con la parte relacional o de interacción social, impulsando la importancia de las formas de comunicación asertivas, la forma de relacionarse con el otro, hábil y eficazmente, logrando esta relación siempre desde el entorno o ambiente en el cual se encuentra cada persona.

Ahora bien, con la integración de los factores, se interrelacionan las aptitudes, las cuales son las que finalizan el ciclo dando la científicidad y la sistematización del conocimiento en miras de dar cumplimiento con los lineamientos estratégicos para el logro de los objetivos de la organización y así atender mecanismos de competitividad en el mercado y un liderazgo representativo hacia otras instituciones.

Desde esta perspectiva se tendrá un efecto en cadena en todo el Modelo estándar de control interno; por cuanto, en el momento en el que los funcionarios presentan una adherencia, adquisición y apropiación de dichos factores del desarrollo, la labor de control interno facilita sus acciones, la verificación de la gestión y la evaluación del mejoramiento continuo de la entidad.

De igual manera se daría el cumplimiento del objetivo del modelo estándar de control interno, de proporcionar mayor eficiencia y mayor impacto en las entidades del Estado, facilitando una estructura de evaluación de los procesos estratégicos, y de gestión de la administración pública.

REFERENCIAS

ABORDAJE DE MOTIVACIONES EN ORGANIZACIONES.
Tesis.udea.edu.co/dspace/bitstream/10495/307/abordajemotivaciónpersonasorganizacionesserviciosocial.pdf.

Amanda Gómez Carmona Y Pedro Pablo Ballesteros Silva (2003). Un nuevo enfoque de la administración del desarrollo humano en la dinámica organizacional de hoy, Scientia et Technica Año IX, No 22, Octubre 2003. UTP. ISSN 0122-1701.

Bandura, Albert (1987). Teoría del Aprendizaje Social. España: Editorial Espasa-calpe.

Cartilla Meci montenegro-Quindío.gov.co/apc-aa-files/30663936363034623061323338346466/ CARTILLA_ GUIA_MECI pdf.

CONGRESO LEY 87/93. Cms-static.colombiaaprende.educo/cache/binaves/articles-184685-archivo-pdf-ley-87.pdf.binary_rand:839.

Domingo, J. Y Delgado, M. (2000). "Modelos de gestión por competencias". En: http://www.gestiondelconocimiento.com/documentos2/domingo_j_delgado/competencias.htm

Eduardo Amorós, (2007). Comportamiento Organizacional, en busca de un desarrollo de ventajas competitivas, Perú: Escuela de economía.

Gallego, M. (1999) "Gestión humana basada en competencias (I). Teoría de competencias". AreaRH.com. En: <http://www.arearh.com/rrhh/procesosgestionhumana.htm>

Jiménez, A. (2000). "Las competencias y el capital intelectual : La manera de gestionar personas en la era del conocimiento". Club Intelect 2000. En: <http://www.gestiondelconocimiento.com/documentos2/rev/compet.htm>

Leboyer, Claude Levy (1997). Gestión de las Competencias: cómo analizarlas, cómo evaluarlas, cómo desarrollarlas. Barcelona: Ediciones Gestión 2000.

López, Susana (2006). Implantación de un sistema de calidad. España: Editorial Ideas propias.

Maslow, Abraham (1991). Motivación y personalidad. Madrid: Ediciones Diaz de Santos

Mcclelland, David C (1989). Estudio de la motivación humana. Madrid: Ediciones Narcea.

Modelo Estándar Presentación. www.eseusme.gov.co/meci.pdf

OIT/CINTEFOR. Las 40 preguntas más frecuentes sobre competencia laboral. En: <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/xx/xx/esp/index.htm>

Sistemacimeci:1000:2005. Controlinterno.univalle.edu.co/doc/anexo_meci_1000-2005.pdf.

Vargas, F. (2000). "De las virtudes laborales a las competencias clave: Un nuevo concepto para antiguas demandas". Boletín cinterfor, N° 149, Mayo-Agosto 2000.

REFERENCIAS GRÁFICAS

Gráfica 1: Teoría de Mc Clelland, (<http://es.scribd.com/doc/73074065/Teoria-de-La-Motivaciones-Sociales-Mcclla>, Recuperado 22/03/2012)

Gráfica 2: Subsistema de Control. Estratégico. Ambiente de Control. Desarrollo del Talento Humano. Propia Autoría.