

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO BASADO EN LAS NECESIDADES DE LAS EMPRESAS EN COLOMBIA

Tatiana Castaño Londoño, Juan Pablo Corrales Ramírez, Oswaldo Marrugo¹

RESUMEN

El Talento Humano según Chiavenato (2007, pág. 45) es la capacidad de las empresas para atraer, motivar, fidelizar y desarrollar a los profesionales más competentes, más capaces, más comprometidos y sobre todo de su capacidad para convertir el talento individual, a través de un proyecto ilusionante, en Talento Organizativo y lo define en el caso del profesional, como “una persona comprometido, práctica y capaz de dar resultados de manera eficiente”. Además considerado como materia prima de las corporaciones; tiene entre sus funciones, el reclutamiento, selección, inducción y capacitación, contratación, bienestar, evaluación de desempeño, y también la remuneración, de acuerdo a la empresa que labore, por tal razón se desprenden roles hacia el talento: comercial, directivo, liderazgo, técnico, administrativo; y de acuerdo a sus funciones, objetivos y aporte de valor a la organización, resalta el autor también al talento del innovador y emprendedor, estos últimos generadores de valor en las corporaciones. Ante la escasez de trabajo y laborar porque no existe otra alternativa, ya sea en entorno no deseado, está en el Gerente o Administrado del Talento Humano, las habilidades para motivar o cambiar de roles en las organizaciones y está en eso el liderazgo de las corporaciones.

PALABRAS CLAVE

Gestión del talento humano, empresa, recursos humanos, objetivos organizacionales, administración, trabajo.

ABSTRACT

Chiavenato's Human Talent (2007, p. 45) is the ability of companies to attract, motivate, retain and develop the most competent, capable, committed and above all their ability to convert individual talent, to Through an exciting project, in Organizational Talent and defines it in the case of the professional, as “a committed person, practical and able to give results efficiently”. Also considered as raw material of corporations; Has among its functions the recruitment, selection, induction and training, hiring, well-being, performance evaluation, and also the remuneration, according to the company that works, for that reason they emerge roles towards the talent: commercial, managerial, leadership , administrative technician; And according to its functions, objectives and contribution of value to the organization, the author also emphasizes the talent of the innovator and entrepreneur, these last generators of value in the corporations. Faced with the shortage of work and work because there is no other alternative, either in an unwanted environment, is in the Manager or Administered Human Talent, skills to motivate or change roles in organizations and is in that the leadership of corporations.

KEYWORDS

Management of human talent, company, human resources, organizational objectives, administration, work.

¹ Estudiantes del programa de Administración de Empresas de la Universidad Libre orientados por los profesores Diego Cardona Arbeláez y Rosario Cuadrado Álvarez, Docentes de la Universidad Libre.

INTRODUCCIÓN

La empresa es un factor muy importante en la gestión del talento humano y según Chiavenato, I., & Villamizar, G. (2002, P.1) señala que esta: “Es un conjunto de actividades emprendidas por una o más personas, con el fin de satisfacer a todas las partes involucradas en su funcionamiento”. De acuerdo con esto se dice que Gestión del Talento Humano “es el conjunto de procesos necesarios para dirigir a las personas o recursos humanos dentro de la empresa, partiendo del reclutamiento, selección, capacitación, recompensas, evaluación del desempeño, salud ocupacional y bienestar, entre otros, que conduzcan a la obtención de valor agregado para la empresa, los empleados y el entorno”. Naranjo, O. L. J. (2005, P.5). Por otro lado, se habla que la gestión humana “es uno de los campos empresariales que durante los últimos años han tenido los mayores cambios: de ser una oficina de trámites para cumplir las prácticas de administración de personal, pasó a convertirse en un área fundamental para lograr los objetivos organizacionales y la construcción de ventaja competitiva sostenida” (Beer, 1997). Este avance ha llevado a tener mayores exigencias y obliga a actualizar lo que es su práctica, rol y estructuras para convertirse en generadores de valor.

Sin embargo, Hernández, G. C., Valencia, J. C. N., & Giraldo, C. M. Á. (2007, P.41) aporta 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 de Devanna, Fombrun y Tichy (1981) 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”

Además que “La gestión del talento humano requiere el manejo eficiente de gran cantidad

de información, especialmente porque la toma de decisiones en esta actividad es fundamental para el logro de los objetivos organizacionales”. Riascos Erazo, S. C., & Aguilera Castro, A. (2012, P.145). Según Chiavenato (2002) la gestión del talento humano requiere utilizar diversas bases de datos que permitan obtener y almacenar datos de diferentes tipos de complejidad, entre las bases de datos más importantes están: registro de personal, registro de cargos, registro de secciones, registro de remuneración, registro de beneficios, registro de entrenamiento, registros de candidatos, registros médicos y otros.

Los sistemas de información en la gestión del talento humano facilitan reunir, registrar, almacenar, analizar y recuperar los datos con relación a los recursos humanos de la organización; los procesos principales que deben ser cubiertos por este sistema son: planeación estratégica; formulación de objetivos y programas de acción; registros y controles de personal; registro de nómina; informes sobre remuneraciones; incentivos salariales; beneficios; reclutamiento y selección; entre otros.(Riascos & Aguilera,2012)

Las organizaciones en el transcurrir del tiempo han evolucionado; estos avances han incluido cambios en las estructuras organizacionales, lo cual a su vez, ocasiona la adopción de nuevos estilos de administración, siendo habitual encontrar en las instituciones de salud combinaciones de estilos de administración clásica acompañada de enfoque administrativo estratégico Ortega, N. C. (2013).

La gestión del talento humano se basa de varios elementos como son: La cultura de la organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada y los procesos internos. En cualquiera de los cargos de la gestión del talento humano hace parte las personas y organizaciones, el cual se hace importante la manera de tratar a las personas sin importar su cargo, ya sea gerencia u obreros, la administración de esta debe buscar

el buen funcionamiento y mejoramiento de las habilidades de cada persona.

BREVE MIRADA AL ESTADO DEL ARTE SOBRE TALENTO HUMANO

Investigaciones muestran una serie de vacíos del desarrollo de la gestión del talento humano en Colombia como la falta de capacitación de los gerentes, indicadores de productividad y crecimiento del negocio y la falta de recursos y tecnología que respalden la gestión del talento humano, a pesar de que esto se ha venido incrementando en los últimos años en las empresas de Colombia (Price Waterhouse, 2002).

Este proceso es diferente según el tamaño de la empresa. En caso de ser empresas grandes estas emplean criterios técnicos y socioculturales, en cambio las pymes se centran en las referencias, entrevistas y certificados.

Hernández, G. C., Valencia, J. C. N., & Giraldo, C. M. Á. (2007, P. 41) afirma que “En Colombia, la apertura económica y la necesidad de las empresas de responder a los retos de los mercados internacionales ha obligado a repensar esta función aunque todavía se está muy distante de considerarla determinante en el éxito empresarial” sin embargo los procesos de innovación llevaron a desregular el trabajo, la búsqueda de mecanismos de participación, desvinculación y compensación de los trabajadores.

La caracterización de la gestión humana se manejó a partir de tres componentes: la dirección de recursos humanos, áreas de talento humano y la concepción de gestión humana; En cuanto a la dirección de recursos humanos se encontró en Colombia que hay una alta cualificación de los gerentes de área, experiencia en el campo y diversidad de experiencia profesional;

Por otro lado las áreas de talento humano en donde la evolución de los departamentos encargados en dirigir la gestión humana, el 78,4% de los gerentes de esto piensa que la importancia de la gestión del talento humano se está considerando más importante que como

lo hacían antes pero el resto piensa lo contrario, otro resultado es que el 64,8% de las empresas reportan directamente a la gerencia; y por último, la concepción de gestión humana trascendió su objetivo principal de aspectos de administración personal a un método de desarrollo de sus procesos de negocios buscando una mejora en estrategias y competitividad.

UN CASO DE INVESTIGACIÓN SOBRE TALENTO HUMANO EN METALMECÁNICA EMPRESA DE CARTAGENA

Alvarez Cuadrado, Rosario., & Castro Jiménez, Joaquín. (2008, P.213) aportan que “Los procesos de gestión y talento humano en las pymes metalmeccánicas cuentan con un reclutamiento mixto, cuentan con un proceso de selección donde realizan encuestas individuales y estructuradas, pruebas psicotécnicas y evaluación de habilidades estas con el fin de hacer un proceso equitativo, justo y darle una mirada integral al candidato. La definición de perfiles le permite a la empresa alcanzar sus objetivos estratégicos e implementar un sistema de evaluación del desempeño acorde con su filosofía organizacional.

El sistema de evaluación del desempeño que poseen las empresas metalmeccánicas en estudio está a cargo del jefe inmediato; esto tiene un puente entre el jefe y su equipo de trabajo de diálogo y comprensión en cuanto a lo que se espera y cómo hacer por alcanzar los resultados propuestos”. La retribución dada a los colaboradores, según la alta dirección, es justa y se basa en resultados (base + comisión de producción).

Estas recompensas basadas en el rendimiento aumentan la motivación de la persona en el trabajo garantizando la consecución de productos y/o servicios que cumplan con las necesidades, requerimientos y expectativas de los clientes. El 84,6% de las empresas Metalmeccánica en estudio, cuentan con un área, departamento, sección o persona responsable del talento humano; evidenciando organización y coordinación del quehacer.

Además de los programas de salud ocupacional que están definidos y son evaluados por comités paritarios, demostrando el esfuerzo con tener una fuerza laboral saludable.

A MANERA DE CONCLUSIÓN

El Talento Humano se puede definir como la importancia dentro de una organización con el fin de satisfacer al empleado con su trabajo de tal manera que genere un buen clima laboral. Así como también se considera importante la selección del personal, las capacitaciones y la evaluación del desempeño para fortalecer las funciones y aspectos individuales y grupales de la organización, se realiza un mejoramiento continuo tanto en aspectos internos y externos que se presenten en situaciones futuras, por lo que inferimos que la empresa Metalmecánica tiene gran liderazgo en la Gestión del Talento Humano y como fruto se encuentra una organización comprometida con la calidad del servicio y un personal capacitado en sus labores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Álvarez Cuadrado, Rosario., & Castro Jiménez, Joaquín. (2008). Gestión: estudio interdisciplinario de su práctica en las pymes metalmecánicas en Cartagena.
2. Chiavenato, I., & Villamizar, G. (2007, pág45). Gestión del talento humano.
3. Hernández, G. C., Valencia, J. C. N., & 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.
4. Hernández, G. C., Valencia, J. C. N., & Giraldo, C. M. Á. (2012). Gestión humana en la empresa colombiana: sus características, retos y aportes. Una aproximación a un sistema integral. *Cuadernos de Administración*, 23(41).
5. Naranjo, O. L. J. (2005). Gestión del talento humano en la micro, pequeña y mediana empresa vinculada al programa Expopyme de la Universidad del Norte en los sectores de confecciones y alimentos. *Pensamiento & gestión*, 18, 103-137.
6. Ortega, Nirva Cabarcas. "Gestión del talento humano." (2013).
7. Riascos Erazo, S. C., & Aguilera Castro, A. (2012). Herramientas TIC como apoyo a la gestión del talento humano. *Cuadernos de Administración*, 27(46), 141-154.