

LOS ATRIBUTOS DEL ADMINISTRADOR PARA LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LAS ORGANIZACIONES

Pablo Andrés González Arévalo, Andrés Eduardo Mathieu Erazo y Camilo Andrés Pinto Ramos¹

RESUMEN

La Administración de Empresas como disciplina cada vez es más relevante en la sociedad y más aún en tiempos de crisis, este artículo tiene como objeto hacer un análisis de los atributos del administrador de empresas para la gestión del Talento Humano en las organizaciones, determinar las características y aspectos claves del Talento Humano en las organizaciones, señalar las funciones y características de un administrador de empresas y al mismo tiempo los atributos del administrador de empresas para la gestión del Talento Humano en la organización. Se hizo mediante la revisión bibliográfica del tema, es un artículo de revisión y en él se concluye que un buen administrador debe tener características de liderazgo para motivar a sus subalternos en las organizaciones.

PALABRAS CLAVE

Administrador, Talento Humano, Organización, atributos y liderazgo.

ABSTRACT

Business Administration as a discipline is increasingly relevant in society and even more so in times of crisis, this article aims to analyze the attributes of the business administrator for the management of Human Talent in organizations, determine the characteristics and key aspects of Human Talent in organizations, point out the functions and characteristics of a business administrator and at the same time the attributes of the business administrator for the management of Human Talent in the organization. It was done through the bibliographic review of the topic, it is a review article and it concludes that a good administrator must have leadership characteristics to motivate his subordinates in organizations.

KEYWORDS

Administrator, Human Talent, Organization, attributes and leadership.

INTRODUCCIÓN

Desde sus inicios el hombre ha necesitado administrar y a medida que más crece y se desarrolla la sociedad no sólo debe administrar su tiempo, también su entorno, entre ellos las personas que trabajan mancomunadamente para sacar adelante un proyecto, una organización o una familia. Si las personas no le prestan atención a lo valioso que es trabajar con personas que valoren la empresa, se formen en ella y crezcan con ella, entonces se enfrentarán a rotar personal, a capacitaciones y más gastos indeseados por no crear los espacios adecuados.

¹ Estudiantes de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Libre
pabloa-gonzález@unilibre.edu.co , andrese-mathieue@unilibre.edu.co , camiloa-pintor@unilibre.edu.co

METODOLOGÍA

El siguiente es un artículo de revisión relacionado con la Gestión del Talento Humano en las organizaciones por lo que está enmarcado en la epistemología de las ciencias sociales, específicamente dentro de la Administración de Empresas, se hizo entonces mediante la revisión bibliográfica, revistas especializadas y entrevistas a personas conocedoras en el tema para llegar a los atributos que tiene el administrador de empresas para potencializar las organizaciones hacia el crecimiento y la sostenibilidad.

ESTADO DEL ARTE RELACIONADOS CON EL TALENTO HUMANO

Hay una discusión desde hace varios años con el tema de Recursos Humanos y Talento Humano, se ha debatido y hay bastante literatura que opina que cada uno de los conceptos es importante, otros dicen que no se le denomine Recursos Humanos y que es mejor hablar de Talento Humano, al respecto Rodríguez, M. D. C. L. (2006). Sostiene que:

El objetivo general de este estudio fue identificar si el actual administrador de recursos humanos es un gestor del talento; asimismo, identificar las competencias y rasgos personales de su perfil, así como conocer si existe relación entre sus competencias cognitivas, conductuales y técnicas, y rasgos personales predominantes con las prácticas que aplica de la administración de recursos humanos; para llevar a cabo lo anterior, se analizan 28 prácticas. Este trabajo aporta al conocimiento la identificación de una mayor correlación significativa entre nueve competencias técnicas y ocho competencias cognitivas del perfil del administrador de recursos humanos, así como la identificación de empresas en sus formas de administrar y en sus prácticas de administración de recursos humanos desde la fase administrativa, de gestión, de desarrollo, estratégica, por competencias hasta la gestión del

conocimiento del talento humano, aunque esta última en forma muy incipiente. En los hallazgos que se encontraron se identifica el gestor administrativo, el gestor de recursos humanos y sólo en sus formas de concebir al hombre y de percibir al personal se observa como gestor del talento humano. El estudio se realizó con un análisis descriptivo y correlacional que se aplicó a 219 ejecutivos o personas que realizan la función de recursos humanos en empresas de Aguascalientes. (pag 145)

Por lo que el autor le da un enfoque hacia el recurso humano y que bien direccionado ese recurso puede formar el Talento Humano, otro autor lo relaciona con una serie de componentes y específicamente dentro de la administración de personal, es por eso que Enciso, C. E., & Porras Jiménez, J. A. (2011).

El presente estudio plantea un enfoque y los componentes de la Gestión del Talento Humano (GTH), a partir de los antecedentes de la administración de personal y el contexto de las organizaciones. Considerando como precedentes la evolución histórica de los asuntos relacionados con la administración de personal, los diversos enfoques o modelos sobre el tema y las tendencias de la administración de personal, hoy la GTH debe enfocar sus esfuerzos en lograr y mantener organizaciones competitivas, para lo cual es necesario que se dirija hacia la cadena de valor de la organización mediante la acción estratégica diferenciada (AED), la cual comprende entre otros componentes, el objetivo estratégico de una GTH, las competencias del administrador (a) del talento humano y los indicadores de gestión del talento humano (IGTH). Todos los anteriores, alineados tanto con los objetivos organizacionales como con los objetivos de los dueños o inversionistas, aspectos que se desarrollan en el presente estudio, junto a consideraciones de la GTH en las mipymes, sector importante

y crítico al abordar este tema. La AED debe enfocarse desde dos aspectos básicos que generen equilibrio cuantitativo y cualitativo: contribución del área a la rentabilidad por medio del crecimiento y la reducción de costos, y una filosofía fundamental o visión general desde la administración. A su vez, se han detectado cinco factores de carácter interno y externo que se deben manejar desde la GTH, a fin de mantener organizaciones competitivas, contenidos que también se desarrollan en el presente estudio. (pág. 168).

Por lo que el anterior autor resalta; la Gestión del Talento Humano, la Acción Estratégica Diferenciada y los Indicadores de Gestión del Talento Humano, en un enfoque hacia el sector productivo y ser más competitivos, otro autor incluye de manera implícita, lo relacionado al clima laboral, aunque le llame el bienestar entre sus miembros y lo orienta hacia la creatividad, según Schvarstein, L. (2009).

Se plantea que una organización sana es capaz de ser efectiva en sus resultados mientras vela simultáneamente por el bienestar de sus miembros. El modelo de gestión propuesto para este logro se basa en la implementación de siete políticas en las que subyace el reconocimiento de las tensiones creativas inherentes a la organización y la consecuente necesidad de su resolución dialéctica. La generación de condiciones que promuevan el potencial creativo de las personas invita a considerar el rol del gestor humano como un agente de cambio. (pág. 1).

Freyle, R. A. P. (2010) ve en las Mipyme un escenario propicio para aumentar con el Talento Humano la competitividad de las naciones y más cuando gran parte en Latinoamérica el empleo y crecimiento lo dan las Mipyme, por otra parte, Redondo, R. P. (2018). lo enfoca hacia la gestión de la salud, tema vital en estos tiempos de crisis, mientras que Pardo, M. L. M., & Rodríguez, J. F. O. (2012) lo relacionan como capital intelectual dándole más valoración a Talento

Humano; otro estudio lo hace en prácticas agropecuarias como lo señalan Restrepo Escobar, F., & Arias Vargas, F. J. (2016), corroborando que no sólo se relaciona a empresas y en ciudades, también en cualquier otro escenario y más en el campo que tanto lo necesitan los colombianos y el mundo para la seguridad alimentaria; mientras que, por otra parte, Gómez, N. A. M. (2008) se hace un interrogante si la gestión del Talento Humano un verdadero factor de competitividad en las pequeñas y medianas empresas en el Sur del País, en Pasto. Molina, R. I. R (2018) lo relaciona a personas felices en las organizaciones, generando ambientes positivos.

Puede verse entonces desde un enfoque más complejo y no limitado a la unidad productiva, aunque las Mipyme son grandes creadoras de empleo, hasta las microempresas que no están totalmente formalizadas generan empleo y el gobierno lo admite.

CONCLUSIONES

El administrador en este tiempo difícil, aunque lleno de oportunidades y retos requiere como atributos. ser comprometido con el entorno desde la perspectiva social, cultural, ética, económica, con autonomía intelectual que le permita ser crítico constructivo realizando aportes significativos a la edificación de la compañía; también debe tener las competencias necesarias y estar capacitado para afrontar los procesos de cambios, económicos, social, cultural y político de su entorno para integrar una empresa coherente y que responda a las tendencias de su entorno.

Antes de estar pensando en crecer y ser más lucrativa la organización, el administrador de una empresa sea gubernamental o privada debe poseer valores morales y principios éticos, revisar su Código de Ética y que sea un norte e infundirles a las personas que tenga a cargo el sentido de pertenencia hacia la empresa, apoyarlo hasta donde pueda en momentos difíciles, monitorear en su Talento Humano su estado de ánimo y no se necesita ser una gran empresa para facilitarles a los que tenga a cargo emprender, innovar, ser creativos.

No se trata de dejar a un lado la sostenibilidad de la organización, sino que en su gestión en la empresa debe saber que, al incluir todas las actividades anteriores, construye rasgos, características de las personas a su cargo y con eso es claro que las necesitará para crecer armónicamente con la empresa, el reto es tener en cuenta más al capital social que se construye desde el tejido empresarial.

REFERENTES BIBLIOGRAFICOS.

1. Enciso, C. E., & Porras Jiménez, J. A. (2011). La gestión del talento humano ante el desafío de organizaciones competitivas. *Gestión & Sociedad*, 4(2), 167-183.
2. Freyle, R. A. P. (2010). Las Mipyme colombianas, escenario estratégico para la creatividad e innovación del talento humano. *Escenarios*, 8(2), 31-39.
3. Gómez, N. A. M. (2008). ¿Es la Gestión del Talento Humano un factor de competitividad en las Pymes en la ciudad de Pasto? *Revista Unimar*, 26(2).
4. Molina, R. I. R., Zúñiga, H. C. C., & Alfaro, K. P. V. (2018). Gestión del talento humano como estrategia organizacional en las Pequeñas y Medianas Empresas. *CI-CAG*, 16(1), 20-42.
5. Pardo, M. L. M., & Rodríguez, J. F. O. (2012). La Gestión del talento humano como herramienta competitiva para el desarrollo del capital intelectual. *Produção em Foco*, 2(1).
6. Redondo, R. P., Velazquez, M. C., & Hernandez, H. G. (2018). El recurso humano factor de competitividad en el sector salud. *Investigación e Innovación en Ingenierías*, 6(1), 93-101.
7. Restrepo Escobar, F., & Arias Vargas, F. J. (2016). Las prácticas de gestión del talento humano en empresas agropecuarias del sector bananero en Colombia. *Journal of Agriculture & Animal Sciences*, 4(2).
8. Rodríguez, M. D. C. L. (2006). El administrador de recursos humanos como gestor de talento humano. Sus competencias y la relación de las prácticas de administración de recursos humanos. *Contaduría y administración*, (220), 145-178.
9. Rodríguez, R. E. A. (2006). *El emprendedor de éxito*. McGraw-Hill/Interamericana.
10. Schvarstein, L. (2009). Nuevos paradigmas para la gestión humana de las organizaciones. In *Transcripción de la conferencia en el lanzamiento de la Especialización de Gestión Humana de las Organizaciones, Universidad Piloto de Colombia*. Recuperado de: <http://www.contextos-revista.com.co>.