

## MÓDULO GERENCIA DEL TALENTO HUMANO



Módulo gerencia del talento humano.

## Tabla de contenido

<b>Módulo Gerencia del Talento Humano.....</b>	<b>1</b>
<b>Tabla de contenido.....</b>	<b>2</b>
<b>Introducción general.....</b>	<b>3</b>
<b>Objetivo general.....</b>	<b>4</b>
<b>Objetivos específicos.....</b>	<b>4</b>
<b>UNIDAD 1. MEGATENDENCIAS DE LA GERENCIA DE TALENTO HUMANO.....</b>	<b>5</b>
<b>Introducción.....</b>	<b>6</b>
<b>Objetivo general.....</b>	<b>7</b>
Objetivos específicos.....	7
<b>1.1 El desafío de las organizaciones.....</b>	<b>8</b>
<b>1.2 El poder el las organizaciones.....</b>	<b>9</b>
<b>1.3 Retos de la gestión de Recursos Humanos.....</b>	<b>10</b>
1.3.1 Retos del entorno.....	10
1.3.2 Retos organizativos.....	10
1.3.3 Retos individuales.....	10
<b>Resumen.....</b>	<b>11</b>
<b>Bibliografía.....</b>	<b>12</b>
Referencias web.....	12

## **Introducción general**

La Gerencia del Talento Humano se lleva a cabo mediante el desarrollo y ejecución de acciones que deben fundamentarse en la participación de todo el personal y del trabajo en equipo convirtiéndose en una gran ayuda el conocimiento y aplicación de experiencias que permitan el análisis y solución de los problemas, crecimiento y mejoramiento continuo de los procesos de la organización.

En el módulo se plantearán y explicarán diferentes elementos que les facilitará a los participantes, entender el ritmo y la complejidad del cambio hacia nuevas formas de vivir y nuevos valores, cambios en los medios de producción y la importancia del talento humano en todos estos elementos, que obligan a desarrollar formas más efectivas de gestión de los procesos como medio para agregar valor, crecer y marcar la diferencia entre las empresas.

## Objetivo general

Brindar a los estudiantes los conocimientos necesarios que les permita tener una visión general de las empresas y de los procesos relacionados con la gerencia del talento humano, con miras a facilitar su análisis, comprensión y optimización de un esquema de Gestión Integral, que les permita conocer la importancia de la persona en la organización, apoyar la implementación de procesos de mejoramiento continuo en las Organizaciones en las cuales trabajan y desarrollar nuevas estrategias de crecimiento organizacional, motivación y compromiso personal de los funcionarios que integran una organización.

## Objetivos específicos

- Proveer al estudiante de los conceptos y métodos necesarios que les permita el diseño y construcción de procesos y procedimientos que propicien el desarrollo del Talento Humano en las organizaciones.
- Asumir la idea de que el talento humano puede desempeñar un importante protagonismo en la batalla por la competitividad, a través de una efectiva organización del trabajo, la óptima adecuación a su puesto de trabajo y una dirección participativa.
- Desarrollar en el participante la capacidad y destreza para formular planes de mejoramiento de los procesos relacionados con el desarrollo del personal y la gerencia del Talento Humano en la organización.
- Al finalizar el módulo el participante deberá estar en capacidad de contextualizar sistemas de gestión integral del personal y de la unidad de talento humano en la empresa.

## UNIDAD 1. MEGATENDENCIAS DE LA GERENCIA DE TALENTO HUMANO



Megatendencia de la gerencia de talento humano.

## Introducción

El nuevo concepto de empresa y los nuevos enfoques administrativos sobre la gerencia de talento humano hace que esta área de la organización cada vez cobre más importancia y requiere de mayor estudio y atención.

Es evidente que el recurso más importante de la organización es su personal y la forma como este se integre y relacione con los demás elementos de la empresa representaran el éxito o fracaso de la misma. Es fundamental identificar la importancia de esta unidad en la empresa del futuro, las nuevas formas de verse al personal dentro de la empresa y su entorno, la forma como influye el poder y la autoridad en la estrategia del negocio laboral, así como los retos que debe enfrentar en un mundo moderno, competitivo y cada vez más agresivo.

El conocimiento claro de los conceptos, sus características y la influencia tan fuerte en la nueva dirección, permiten una ubicación más fiable en el entorno actual y un manejo más apropiado de los temas, herramienta fundamental en el momento de enfrentarse al mundo laboral y a la selección e identificación del personal que se quiere para la organización.

## Objetivo general

Identificar la importancia de conocer los elementos y herramientas que componen la organización actual y la forma como las unidades o departamentos de Talento Humano influyen en el éxito o fracaso de la organización, es evidente que la empresa esta conformado por diferentes elementos muy importantes para la gestión pero es el capital humano el más relevante e influyente en el desarrollo de la organización.

La nueva administración obliga a las unidades de Talento Humano a involucrarse activamente en el desarrollo de la organización y son igualmente responsables de que las empresas sean cada vez más competitivas, rentables, sólidas y de gran participación en el mercado nacional e internacional, pues tienen a cargo el capital más importante de la organización, el personal.

## Objetivos específicos

- Identificar y revisar la evolución que han tenido las unidades de Talento Humano y como se relacionan al nuevo concepto de administración moderna y administración para el futuro.
- Demostrar como a través de los años, el capital humano cobra mayor relevancia e importancia dentro de la organización y como las empresas deben prepararse para procesos competitivos y manejos justos que les permita contar con el mejor personal del mercado.
- Determinar los retos y peligros a los cuales se enfrentan las organizaciones en el futuro e identificar la participación de capital humano en dichos procesos.

## 1.1 El desafío de las organizaciones

Todos los avances significativos de esta época –desde el desarrollo de la aviación, la liberación de la energía atómica, el trasplante de órganos, el perfeccionamiento de las supercomputadoras, y hasta la telefonía Móvil, muestran una característica común, haber sido producido por organizaciones.

El viejo mito del investigador aislado, que avanza increíblemente en el dominio de una ciencia o de una técnica trabajando en la soledad de su laboratorio, se ha derrumbado, el signo de nuestra época es sin duda, el de una labor aunada, el trabajo multiplicado gracias a los esfuerzos coordinados de muchos individuos.

Las organizaciones poseen un elemento en común, todas están integradas por personas y son estas quienes llevan a cargo los avances, los logros y los errores de sus organizaciones. Por esto no es errado, ni exagerado afirmar que constituyen el recurso máspreciado e importante de la organización. Si alguien dispusiera de cuantioso capital, equipos modernos e instalaciones impecables, procesos y procedimiento muy bien definidos, pero careciera de de un conjunto de personas, o estas se consideraran mal dirigidas, con escasos alicientes, con mínima motivación para desempeñar sus funciones, el éxito de la organización sería imposible.

Cuando los recursos humanos se administran adecuadamente y se combinan eficientemente con otros recursos, se cimientan las bases mismas de la producción económica de una sociedad. Desde el nivel de vida, hasta las posibilidades de una nación globalizada para exportar, desde la producción de materias primas hasta la industrialización, todos los fenómenos económicos se apoyan en grado importantísimo en los recursos humanos.

Es justo afirmar que la correcta administración de los recursos humanos trasciende al ámbito económico e influye de modo directo en la satisfacción y bienestar de toda la población económicamente activa.

Es inevitable la dependencia reciproca entre individuos, organizaciones y sociedad en conjunto, la responsabilidad abarca áreas tan vastas como la de proporcionar alimento a los sectores desprotegidos de una sociedad, determinar la explosión demográfica, frenar la contaminación, proporcionar empleo, etc., etc., la única manera de enfrentar estos desafíos es fortalecer el arma más eficiente: las organizaciones. Es un absurdo llegar a pensar que un individuo aislado podría, por ejemplo, lograr el control de la contaminación del medio ambiente, es claro y evidente que solo es posible resolver este problema mediante las organizaciones. Por lo tanto, el desafío más importante del administrador de Recursos Humanos es lograr el mejoramiento de las organizaciones haciéndolas más eficientes, eficaces y competentes.



## 1.2 El poder el las organizaciones

Las organizaciones son sistemas políticos en los que triunfan los que entienden el poder y la política, lo que hace importante comprender el modo como algunos individuos y grupos de individuos ejercen y deben ejercer el poder social.

Es claro que las organizaciones son sistemas de poder donde son vitales las capacidades políticas. También es sabido que los directivos eficaces están motivados por el poder y disfrutan influenciando el comportamiento de otros, y por el contrario, el directivo menos eficaz evidencia enormes dificultades en el ejercicio del poder porque no está realmente motivado por él. Es fundamental conocer las fuentes y manifestaciones del poder si se quiere entender el comportamiento de los individuos o grupos dentro de este.

Las organizaciones laborales representan el orden y la estabilidad en cuanto a opuesto a la inestabilidad y el desorden, el orden requiere de poder para producir acuerdos y cooperación entre los miembros de la organización. El poder es, por tanto espina dorsal y centro de las organizaciones. Es esencial a la asociación de individuos en principio y fundamental para asegurar su continuación, compartiendo códigos de comportamiento. El poder es esencial también a los infinitos reajustes que hacen los miembros para asegurar la supervivencia de la firma.

Se define el poder como la capacidad de afectar al comportamiento de otras personas, con o sin su consentimiento; se ocupa del despliegue de recursos para conseguir fines. Es específico en su contexto en cuanto que se refiere a un conjunto particular de actores. Una persona no tiene o deja de tener poder, en general, sino respecto a personas particulares en situaciones específicas. La política o el comportamiento político es el poder en acción.

El poder difiere de la autoridad en que la autoridad se deriva, inicialmente, de un derecho conferido a controlar unos recursos de la organización (finanzas, información, personas, insumos, etc., etc.) Sin embargo, la autoridad adquiere legitimidad sólo si los otros reconocen ese derecho. La autoridad es concedida por los subordinados, en este sentido la autoridad es limitada, mientras que el poder no tiene por qué serlo.

Un directivo puede tener autoridad para controlar los recursos, pero puede no tener poder; la autoridad no garantiza el poder, de hecho, es solamente una posible fuente de poder, se refiere a una posición en una jerarquía.

Lo que atrae del poder es su importancia y potencial, el temer poder es la culminación del ego para mucha gente. Por eso han luchado los individuos para obtenerlo a lo largo de la historia y las oportunidades son infinitas porque el poder es ilimitado. Lo que una persona gana, no lo pierde otra necesariamente. De hecho en la cooperación efectiva "Tu ganancia puede ser también mi ganancia", llegando a la teoría del gana-gana.

### **1.3 Retos de la gestión de Recursos Humanos**

Los directivos son las personas encargadas de otras personas y responsables de la ejecución correcta y a tiempo de las tareas que fomentan el éxito de su unidad o empresa. Aquí se evidencia en forma muy general los principales retos de Recursos Humanos a los que se enfrentan los directivos de hoy. Las empresas que están afrontando estos retos correctamente, posiblemente logren mejores resultados, que las que no lo hacen, estos retos pueden clasificarse en función de su objetivo principal en: El entorno, la organización o el individuo.

#### **1.3.1 Retos del entorno**

Están dados por fuerzas externas a la empresa, influyen sobre los resultados de la organización pero están en gran medida fuera del control de los directivos. Estos deben inspeccionar continuamente el entorno para identificar amenazas y oportunidades. Se requiere gran flexibilidad para reaccionar rápidamente frente a las exigencias externas.

#### **1.3.2 Retos organizativos**

Están marcados por cuestiones o problemas internos de la empresa. Los ejecutivos eficaces identifican las cuestiones organizativas y las resuelven antes de que se conviertan en problemas importantes. Se requiere una actitud de proactividad donde las empresas emprendan acciones antes de que los problemas se le salgan de las manos. Esto sólo puede ser realizado por directivos bien informados sobre retos organizativos y las cuestiones importantes de Recursos Humanos.

#### **1.3.3 Retos individuales**

Los asuntos de Recursos Humanos desde el punto de vista individual se refieren a las decisiones más apropiadas respecto a empleados concretos. Los retos individuales, normalmente reflejan lo que está ocurriendo en la organización en su conjunto, como afecta la tecnología la productividad del individuo, las consecuencias éticas en la forma de utilizar la información para la toma de decisiones, la forma como la empresa trata a sus empleados individualmente afecta también los retos organizativos. Los retos individuales más importantes incluyen el ajuste entre el individuo y la organización, la ética y la responsabilidad social, etc. Teniendo en cuenta estas premisas, se puede ver que aún cuando todos los recursos de la organización son muy importantes y necesarios para la empresa, los empleados – recursos humanos- son fundamentales, pues son los que proporcionan la creatividad, desarrollo y progreso en cualquier organización. La gente es la que se encarga de diseñar y producir los bienes y servicios, de controlar la calidad, de distribuir los productos, de asignar los recursos financieros, y de establecer los objetivos y las estrategias para la organización. Sin gente eficiente es imposible que una organización logre sus objetivos. El trabajo de un directivo de Recursos Humanos es influir en la relación entre la organización y sus empleados. En la actualidad los empleados tienen expectativas diferentes acerca del trabajo que desean desempeñar y de la organización a la cual quieren pertenecer.

## Resumen

Es una realidad que a través de la historia y de numerosas décadas, la administración del personal ha ido cobrando mayor relevancia e importancia en el desarrollo y crecimiento de la organización, de igual forma las nuevas formas de trabajo han obligado a cambiar los conceptos de capital humano y la influencia e importancia dentro de la empresa. La visión de la empresa del futuro, hacer que esta área cobre gran relevancia en el desarrollo y crecimiento de la organización, comprometiéndola en sus estrategias de innovación, desarrollo, competencia y penetración en mercados nacionales e internacionales.

En el mundo actual, la Gerencia del Talento Humano, recobra mayor importancia por el papel fundamental que tiene en la toma de decisiones relevante para la organización, la responsabilidad directa en los rendimientos de la empresa y la relación directa con la calidad y eficiencia de la empresa, pues con un personal calificado, motivado y comprometido es más fácil llegar a cumplir los objetivos y metas de la organización.

## Bibliografía

- Planchar, K. y O'Connor, M. (2000). Administración por Valores. Ed. Norma.
- Blanchard, K., Randolph, A. y Carlos, J. (2006). Empowerment: Tres Claves Para Que el Proceso de Facultar A los Empleados Funcione en su Empresa. Ed. Norma.
- Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos Humanos. Ed. McGraw Hill, 5° edición. España.
- Druker, P. (1994). Gerencia para el futuro. Ed. Norma. Barcelona, España.
- Falconi, V. (1992). Gerencia de la rutina del trabajo cotidiano. Ed. INDG.
- Goleman, D. (s.f.). Inteligencia Emocional. Ed. Javier Vergara.
- Gómez Mejía, L., Balkin, D. y Cardy, R. (2008). Gestión de Recursos Humanos. Ed. Prentice Hall.
- Guía para el Premio Colombiano a la Calidad, Corporación Calidad.
- Imai, M. (1995). Kaizen: la clave de la ventaja competitiva japonesa. Ed. Patria.
- Lloyd L., B. y Leslie W., R. (1996). Gestión de Recursos Humanos. Ed. Irwin. Madrid, España.
- McFarland, L. (s.f.). Liderazgo para el siglo XXI. Ed. McGraw Hill. Colombia.
- Nelson, B. (1997). 1001 Formas de Recompensar a los Empleados. Editorial Norma.
- Peters J., Thomas y Waterman, R. H. (1986). En busca de la excelencia: lecciones de las empresas mejor gestionadas de Estados Unidos. Quinta edición. Ediciones Folios.
- Senge, P. (2011). La Quinta Disciplina: el arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje. Ed. Granica.

## Referencias web

- Las Normas ISO 9000 del 2000. (2000). Recuperado de: <http://www.pascualbravo.edu.co/pdf/calidad/iso9000-2000>