

UNIDAD 5. GESTIÓN HUMANA



Las personas que trabajan en la organización son uno de los elementos más relevantes en el logro de los objetivos planteados; quienes conocen los detalles de los procesos, por lo que sus ideas están fundamentadas en su experiencia en el “frente de batalla”.

Tabla de contenido

UNIDAD 5. gestión humana	1
Tabla de contenido	2
Introducción	3
Objetivos	3
Objetivo general	3
Objetivos específicos	3
5.1 Diseño de área humana	4
5.2 Políticas para la gestión humana	4
5.2.1 La evolución de los modelos de gestión empresarial en los últimos años	5
5.2.2 Gestión del talento humano	5
5.2.3 Objetivos de la administración de recursos humanos.....	6
5.2.4 ¿Qué quiere decir administración de recursos humanos?.....	7
5.2.5 Seis procesos de la administración de recursos humanos	7
5.3 Aspectos legales de la gestión humana	8
Resumen	9
Bibliografía	10

Introducción

Para conocer en detalle la **gestión humana** en las organizaciones, esta unidad de estudio abarcará temas como la definición del diseño del área humana y las políticas que la determinan; además, identificará los aspectos legales relacionados este tema.

Objetivos

Objetivo general

Presentar la importancia de la gestión humana en las organizaciones.

Objetivos específicos

- Definir el diseño del área humana
- Determinar las políticas para la gestión humana
- Identificar los aspectos legales de la gestión humana

5.1 Diseño de área humana

La disposición efectiva de las instalaciones de la empresa propicia el uso racional de los recursos, logrado a partir de la implementación de las siguientes acciones:

- Unidades de mejoramiento administrativo
- Áreas de apoyo operativo, responsables del mantenimiento.
- Consultores externos.
- Grupo de trabajo integrado con ese propósito.

Un buen ambiente humano posee condiciones saludables que promueven la productividad de la organización, pues inciden directamente en las relaciones entre los integrantes de la empresa (en sus condiciones fisiológicas, psicológicas, sociológicas y económicas) en los siguientes aspectos:

- **Fisiológico:** promueve el bienestar físico y la seguridad de las personas mediante la protección de las funciones corporales (vista, oído, respiración y libertad de movimiento) ante circunstancias adversas como incendios, aire contaminado, bajas o altas temperaturas, falta de luz, exceso de ruido o problemas en la estructura de las construcciones.
- **Psicológico:** fortalecer la salud mental de los empleados al proveer condiciones de privacidad, sentido de apreciación y reconocimiento, tranquilidad, comodidad y estabilidad.
- **Sociológico:** estas necesidades están soportadas por una mejor comunicación, interrelación personal, disminución de la irritabilidad, flexibilidad, sentido de integración e imagen personal.
- **Económico:** acciones como el ahorro de energía, conservación de la planta productiva, preservación del espacio, empleo adecuado del tiempo y la inversión económica rentable, promueven el mejor aprovechamiento de los recursos disponibles.

5.2 Políticas para la gestión humana

En la economía del conocimiento los profesionales no son un recurso infinito ni fácilmente reemplazable, como lo fue la mano de obra en los albores de la Revolución Industrial del siglo XVII. Actualmente existen políticas específicas para seleccionar el personal adecuado (con conocimientos y competencias claves), para atraer y retener nuevos talentos.

5.2.1 La evolución de los modelos de gestión empresarial en los últimos años

Para Ponti y Ferrás la evolución del talento humano ha evolucionado en términos sorprendentes:

“Se hablaba del personal... Y hoy está claro que el talento de los individuos que forman parte de la organización es un activo que se debe gestionar. Los profesionales, en la medida que avanzamos hacia la economía del conocimiento, no constituyen ya un recurso externo casi infinito e inmediatamente reemplazable como podía ser la mano de obra durante la revolución industrial. Es preciso desarrollar políticas específicas para detectar personal, competencias y conocimientos claves, determinar carreras profesionales y perfiles de motivación, atraer y retener nuevos talentos, fidelizar profesionales, ofrecer salarios emocionales, favorecer la rotación entre funciones, estudiar y desarrollar habilidades directivas, de negociación y de trabajo en equipo. Se ha aprendido, en definitiva, a gestionar los recursos humanos. Que ya no se ven como recursos, sino como humanos. Humanos con recursos... Sin duda ha pasado a la historia el modelo de carrera profesional en una única empresa, substituido por modelo de trayectoria multiproyecto, pasando por diversas organizaciones e incluso trabajando en diverso proyecto simultáneamente.” (Ponti & Ferrás, 2008)

5.2.2 Gestión del talento humano

La ventaja competitiva de las empresas está en el talento humano. Idalberto Chiavenato, uno de los principales autores de Administración, llama la atención sobre las nuevas realidades de las personas:

“Con la globalización de los negocios, el desarrollo tecnológico, el fuerte impacto del cambio y el intenso movimiento en busca de la calidad y la productividad en la mayoría de la organizaciones, surge una elocuente prueba de que la gran diferencia y la principal ventaja competitiva de las empresas provienen de las personas que trabajan en ellas” (Chiavenato, 2009).

También revisa los principales aspectos de la administración moderna del talento humano:

- “Las personas como seres humanos, dotadas de personalidad propia y profundamente diferentes entre sí, con un historial personal particular y diferenciado, poseedoras de conocimientos, habilidades y competencias.
- Las personas como activadores de los recursos de la organización capaces de dotarla del talento indispensable para su constante renovación y competitividad, en un mundo lleno de cambios y desafíos.

- Las personas como asociadas a la organización, capaces de conducir las a la excelencia y al éxito. Como asociadas, las personas hacen inversiones en la organización –esfuerzo, dedicación, responsabilidad, compromisos, riesgos, con la esperanza de obtener rendimientos de esas inversiones, por medio de salarios, incentivos económicos, crecimiento profesional, satisfacción, desarrollo de carrera, etc.
- Las personas como talentos proveedores de competencias, las personas como elementos vivos y portadoras de competencias esenciales para el éxito de la organización.
- Las personas como el capital humano de la organización, como el principal activo de la empresa que agrega inteligencia a su negocio” (Chiavenato, 2009).

5.2.3 Objetivos de la administración de recursos humanos

- Ayudar a la organización para alcanzar los objetivos y realizar su misión: el talento humano es un componente fundamental de la organización empresarial.
- Proporcionar competitividad a la organización: saber crear, desarrollar y aplicar las habilidades y competencias en la fuerza de trabajo.
- Proporcionar a la organización personas bien entrenadas y motivadas, significa recompensar los buenos resultados.
- Aumentar la actualización y la satisfacción de las personas en el trabajo. Las personas deben ser felices; para que sean productivas, deben sentir que el trabajo es adecuado para sus competencias y que son tratadas con equidad.
- Desarrollar y mantener la calidad de vida en el trabajo: el estilo de administración, la libertad y la autonomía para tomar decisiones, el ambiente de trabajo agradable, la camaradería, la seguridad de empleo, las horas adecuadas de trabajo y las tareas significativas y agradables, son elementos que caracterizan un ambiente de trabajo adecuado.
- Administrar e impulsar el cambio, pues traen nuevos enfoques (más flexibles y ágiles) que deben aplicarse para garantizar la supervivencia de las organizaciones.

- Mantener **políticas éticas y comportamiento socialmente responsable**. La gestión humana debe ser abierta, transparente, justa, confiable y ética.
- Construir la mejor empresa y el mejor equipo.

5.2.4 ¿Qué quiere decir administración de recursos humanos?

- Integrar talentos a la organización.
- Socializar y orientar los talentos hacia una cultura participativa, acogedora y emprendedora.
- Diseñar el trabajo (individual o en equipo) para hacerlo significativo, agradable y motivador.
- Recompensar a los talentos, como un esfuerzo positivo por un desempeño.
- Evaluar el desempeño humano y mejorarlo.
- Comunicar y transmitir conocimiento, para proporcionar retroalimentación intensiva.
- Formar y desarrollar talentos para crear una organización de aprendizaje.
- Ofrecer excelentes condiciones de trabajo, para mejorar la calidad de vida dentro del mismo.
- Mantener excelentes relaciones con los talentos, los sindicatos y la comunidad en general.
- Aumentar la competitividad de los talentos para incrementar el capital humano de la organización y, en consecuencia, el capital intelectual.
- Incentivar el desarrollo de la organización.

5.3.5 Seis procesos de la administración de recursos humanos

1. “Procesos para integrar personas, para incluir a nuevas personas en la empresa.

2. Procesos para organizar a las personas, diseñar las actividades que las personas realizan en la empresa, para orientar y acompañar su desempeño.
3. Procesos para recompensar a las personas, es decir, para incentivar a las personas y para satisfacer sus necesidades individuales más elevadas.
4. Procesos para desarrollar a las personas. Son los procesos para capacitar e incrementar el desarrollo personal y profesional.
5. Procesos para retener a las personas. Son los procesos para crear las condiciones ambientales y psicológicas satisfactorias para las actividades de las personas.
6. Procesos para auditar a las personas, dar seguimiento y controlar las actividades de las personas y para verificar los resultados.” (Chiavenato, 2009)

5.3 Aspectos legales de la gestión humana

En Colombia, la legislación vigente ampara la gestión humana bajo el régimen individual y colectivo.

El **régimen individual** está regulado por **contrato de trabajo**, constituido por tres aspectos: remuneración, prestación personal de servicio y la subordinación del trabajador hacia el empleador. Se espera un desempeño armónico y colaborativo de las relaciones laborales; no obstante, existe una serie de desavenencias y desacuerdos.

Para superar estos conflictos, el **régimen colectivo** consagra, de manera expresa, el **derecho de asociación** que tienen los trabajadores colombianos, sean sindicatos o la negociación de conflictos colectivos.

Un aspecto relevante para el trabajador colombiano lo constituye el **Sistema de Protección social** de los trabajadores colombianos.

Resumen

El talento humano es la clave principal para generar una ventaja competitiva en mercados tan amplios como dinámicos. Está apoyado en aspectos fundamentales de la administración moderna de recursos humanos.

La gestión del talento humano es modificada a favor de la persona. La distinción fundamental se apoya en reconocerla como ser humano, en vez de recurso, como se hizo durante mucho tiempo. Se complementa con un cambio de enfoque hacia la persona como activador de recursos de la organización.

Es vital considerar la persona como asociada, quien realiza una inversión en la empresa con la expectativa de obtener rendimientos. Es un elemento vivo, portador de competencias que agrega inteligencia a la organización.

La administración del recurso humano es un conjunto de objetivos, lo cual significa que el ser humano es un componente fundamental para la organización. Los procesos de la administración de recurso humano se caracterizan por las siguientes acciones: integrar, recompensar, desarrollar, retener y auditar a las personas. También hay que considerar los aspectos legales que regulan la gestión del talento humano

Bibliografía

- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. México: McGraw Hill.
- Ponti, F., & Ferrás, X. (2008). *Pasión por innovar. Un modelo novedoso que incentiva la creatividad empresarial*. Bogotá: Editorial Norma.