

Damil José Maldonado-Mosquera

[DOI 10.35381/gep.v5i8.49](https://doi.org/10.35381/gep.v5i8.49)

Importancia de la Gestión del Talento Humano para optimar las organizaciones

Las organizaciones tienen como característica principal su nivel de complejidad, tomando en cuenta que las mismas pueden ser una industria de producción o textil, entidad bancaria, centro de salud pública y privada, entidad comercial, empresas de servicio entre otros. Pueden ser grandes, medianas y pequeñas en cuanto a su tamaño, así como pueden ser públicas o privadas respecto a su propiedad; casi todas las necesidades de la sociedad son satisfechas por la producción o servicio de las organizaciones. Ahora bien, las personas pasan en ellas la mayor parte del tiempo. Por tanto, las organizaciones y las personas representan el contexto de la gestión del talento humano; estas están constituidas por personas y dependen de ellas para alcanzar sus objetivos, para cumplir su misión y visión; las personas constituyen el medio que permitirá alcanzar los objetivos personales, compartiendo el día a día, el costo de tiempo, esfuerzo y constancia.

La razón de existencia de las organizaciones, es darle la utilidad máxima a la sinergia del esfuerzo de varias personas, dentro del cual están sus empleados, oficinistas, personal, operadores, colaboradores, asociados; es decir, a su talento humano, capital humano o capital intelectual. Es importante destacar que, para disponer de un talento humano de primera línea, se requiere de la aplicación de un proceso de gestión del Talento Humano, en donde, se debe implementar necesariamente procesos adecuados de reclutamiento, selección, capacitación y desarrollo el personal necesario para la conformación de grupos de trabajo competitivos. Por ello se considera al talento humano como el capital más importante de las organizaciones; en ese sentido, debe existir una correcta administración del mismo. Sin embargo, la administración de este talento no es una tarea muy sencilla; cada persona es un mundo, un fenómeno sujeto a la influencia de muchas variables y entre ellas existen diferencias de aptitudes y patrones de comportamientos que son muy diversos. Si las organizaciones se componen de personas, el estudio de las mismas constituye el elemento básico para estudiar a las organizaciones y administrar el talento humano eficientemente.

Es importante tener claro, que para optimar las organizaciones se debe mejorar al máximo todos los procesos de la Gestión del Talento Humano; tomando en consideración que las organizaciones de hoy no son las mismas de ayer. Los cambios que diariamente surgen en el mundo influyen notoriamente en el diario accionar de cada una de estas, tomando en cuenta, cada uno de los componentes que forman las organizaciones debe moldearse para ajustarse óptimamente a estos cambios. Cada factor productivo debe trabajar de manera eficaz en el logro de los objetivos que estos cambios conllevan; el tratamiento del talento humano como capital humano, que debe considerarse de real importancia por sus capacidades, sus aptitudes, por valerse por sí mismo y entregarle lo

Damil José Maldonado-Mosquera

mejor de sí a su trabajo, sintiéndose conforme con lo que realiza, labor que debe ser reconocida por parte de la organización para que se esté se encuentra a gusto al trabajar. Como se dijo anteriormente, la gestión del talento humano requiere reclutar, seleccionar, orientar, recompensar, desarrollar, auditar y dar seguimiento a las personas, además formar una base de datos confiable para la toma de decisiones, que la gente se sienta comprometida con la empresa y sentido de pertinencia, solo de esta forma se logrará la productividad, calidad y cumplimiento de los objetivos organizativos.

De acuerdo a las consideraciones antes señaladas, la gestión del talento humano, visualiza a los empleados como proveedores de conocimientos, habilidades y de las competencias que requiere la organización para obtener el éxito deseado. No obstante, para lograrlo debe optimizar todos los procesos asociados en materia de Administración o Gerencia del Talento Humano. En este mismo contexto, la Gerencia de Talento Humano, en el mundo de la gerencia mundial, ha cambiado de forma significativa en las últimas décadas, al pasar de una situación de relativa abundancia económica a un ambiente caracterizado por la escasez de recursos, creciente complejidad y acentuado dinamismo.

A la luz de las nuevas realidades, aquel modelo basado en el interés por la producción, por parte de la gerencia, sin considerar el elemento humano ha perdido vigencia. Las prácticas gerenciales de hoy tienden a favorecer la condición humana del trabajador, porque cuando se piensa en la gente que trabaja, se reconoce que todos estos entes están formados por personas. Sin duda alguna que la gerencia de recursos humanos, tiene ante sí una serie de desafíos relacionados con un entorno en constantes cambios. Factores como la globalización, los avances tecnológicos y el aspecto pluricultural, por mencionar algunos, no pueden ser descuidados. Asimismo, se hace necesario considerar la gerencia de talento humanos como unidad estratégica y en esto, juega un rol fundamental, la alta dirección, que contribuye, de manera efectiva, con el logro de los objetivos organizacionales. Cada organización, debe desarrollar y adoptar el modelo que mejor se ajuste a sus necesidades y de esta forma, la función del personal tendrá la importancia que la organización le otorgue.

Ing. Damil José Maldonado-Mosquera. MSc.
damilmaldonado@gmail.com
Red de Investigación Koinonía, Santa Ana de Coro, Falcón
Venezuela
<https://orcid.org/0000-0002-5662-9540>