



En Esta Edición: GERENCIA DEL POTENCIAL HUMANO

ISBN: 978-980-12-9601-0



9 789801 296010

Suscríbete a Nuestra
Edición Online



Docentes 2.0



Docentes_20



@Mujicas



Docentes 2.0



Docentes 2.0

INTRODUCCIÓN

Esta revista tiene el objetivo de apoyar a los estudiantes, para que desarrollen su propio método de estudio y así logren explotar todo su potencial, obteniendo buenos resultados académicos y cursando con éxito su carrera.

La gerencia del talento humano como parte de la administración, se establece como un eje donde la gestión debe pensarse más allá del recurso humano interno. Es darle un giro a la gerencia que se constituye en un fin como tal y no un medio para fines económicos en pro de la rentabilidad de unos pocos.

Es así esta revista muestra las tendencias existentes en la relación entre las categorías: administración, gerencia del talento humano y desarrollo humano y social. Con el fin de llegar el tema, a los gerentes, líderes de áreas de talento humano, y todos aquellos interesados por la información y el conocimiento acerca de las tendencias identificadas y como a partir de éstos se pueden implementar formas de acción que apunten a la generación de desarrollos, humano y social, desde las organizaciones.

Para el logro de dicho objetivo, la presente revista “Docentes 2.0” propone una serie de apartados que deben analizarse antes de comenzar en el camino del Aprender a Aprender, para que este sea una experiencia grata y de satisfacción personal ¡Pronto impartiremos talleres que te pueden interesar!



M.Ed. Ing. Ruth Mujica
Webmaster@aula.docentes20.com
<https://www.docentes20.com/>



La globalización y los cambios tecnológicos, han influido progresivamente en el juicio que se tiene del trabajador y de la labor que este realiza en el logro de las metas productivas.

Hablar de la gerencia de las personas, es hablar de afluencia, de mente, de inteligencia, de vitalidad, de acción y de proacción. La gerencia de las personas, es una de las áreas que ha sufrido más cambios y transformaciones en años recientes. Éstos no sólo han desequilibrado sus aspectos tangibles y concretos sino, sobre todo, han modificado los conceptuales e intangibles.

La visión del área que se tiene en la actualidad es totalmente diferente de la que se tenía en la estructura tradicional, cuando se llamaba Administración de Recursos Humanos (ARH). La dirección de las personas ha llevado a que las organizaciones exitosas alcancen la excelencia y ha aportado el capital intelectual que representa, más que cualquier otra cosa, la importancia del factor humano en plena era de la información.

Las instituciones cambian sus conceptos y modifican sus prácticas productoras para movilizar y utilizar con plenitud a las personas en sus actividades. En lugar, de invertir en los clientes, invierten en las personas que los atienden, que les sirven, y que saben cómo satisfacerlos. Las personas se convierten en el elemento básico del éxito de la empresa.

M.Ed. Ing. Ruth Mujica

Por mucho tiempo, la relación entre las personas y las organizaciones se pensaba incompatible. Se decía, que los objetivos de las organizaciones eran incongruentes con los objetivos individuales de las personas, como mejores salarios y prestaciones, comodidad en el trabajo, tiempo libre, seguridad en el trabajo y empleo, desarrollo y progreso personal. Sin duda, era una solución limitada y estrecha.

En la actualidad, en el rol en las partes involucradas, se prefiere la solución de tipo ganar-ganar. Se trata de una solución que requiere de la negociación, la participación y la unión de esfuerzos.



La administración de recursos humanos (RH) es un área muy sensible para la mentalidad predominante en las organizaciones. Esto depende de las contingencias y las situaciones de diversos aspectos, como la cultura que existe en cada institución, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología que utiliza, los procesos internos, el estilo de administración utilizado y de otras variables importantes.

La Autorrealización y el Desarrollo del Potencial Humano permite que la persona sea capaz de tomar decisiones responsables en cualquier área de la vida.

M.Ed. Ing. Ruth Mujica



En la actualidad las organizaciones amplían su visión y su actuación estratégica. Cualquier proceso productivo sólo es posible con la participación conjunta de diversos grupos de interés y que cada uno de ellos aporta algún recurso.

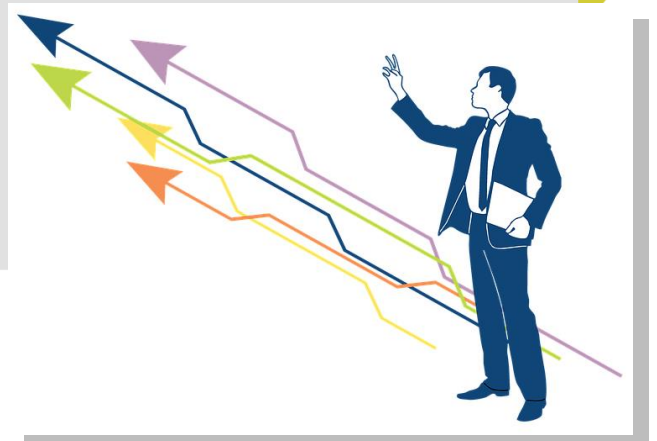
De acuerdo con diversos los autores, existen distintos conceptos sobre administración de recursos humanos:

- La ARH es una función administrativa dedicada a la integración, la formación, la evaluación y la remuneración de los empleados. Todos los administradores son, en cierto sentido, gerentes de recursos humanos, porque participan en actividades como el reclutamiento, las entrevistas, la selección y la formación.
- La ARH es el conjunto de decisiones integradas, referentes a las relaciones laborales, que influyen en la eficacia de los trabajadores y de las organizaciones.
- La ARH es la función de la organización que se refiere a proveer capacitación, desarrollo y motivación a los empleados, al mismo tiempo que busca la conservación de éstos.

La palabra potencial se refiere a la capacidad en algo, es decir, el potencial humano es todo lo que una persona es capaz de hacer y obtener en cualquier aspecto de la vida. Es un adjetivo de cambio, que tiene que ver con un proceso infinito de creación y recreación de sí mismo. Este indicio nos permite entender que el potencial se puede adiestrar y desarrollar. Los psicólogos humanistas coinciden en cuatro premisas para dicho desarrollo:

1. La Autonomía e Interdependencia Social, que son principios complementarios, solo un individuo que es autónomo puede ser responsable frente a la comunidad.
2. La Autorrealización, que es una tendencia inherente al organismo que nos impulsa hacia el crecimiento y la diferenciación.
3. La Búsqueda del Sentido, carácter intencional de la acción humana. El hombre no solo se mueve por las motivaciones materiales, sino por principios axiológicos como la libertad, la dignidad, y la justicia.
4. La Concepción Global del Ser, el ser humano es un holismo. Sus sentimientos, pensamientos y acciones en un todo orgánico.

Por ende, toda empresa debe ser continua, fluida y un medio que le permita al trabajador alcanzar sus objetivos personales, así como los de la empresa.



La administración de recursos humanos (ARH) moderna se basa en algunos aspectos fundamentales:

1. Las personas como seres humanos, dotados de personalidad y diferentes entre sí, con una historia en particular, poseedoras de conocimientos, habilidades y competencias, necesarias para la administración de los recursos en la organización.
2. Las personas como impulsador de los recursos de la organización, capaces de dotarla del talento preciso para su constante renovación y competitividad en un mundo lleno de cambios y desafíos.
3. Las personas como asociadas de la organización, capaces de conducirla a la excelencia y al éxito.
4. Las personas como talentos proveedores de competencias, las personas como elementos vivos y portadores de competencias esenciales para el éxito de la organización.
5. Las personas como el capital humano de la organización, como el principal activo de la empresa que agrega inteligencia a su negocio.

Las organizaciones con éxito han observado que sólo pueden crecer, prosperar y mantener su continuidad si son capaces de optimizar el rendimiento sobre las inversiones de todos sus grupos de interés, principalmente en los empleados. Es por ello que, en el rol de cada administrador, sea director, gerente, jefe o supervisor, se desempeña cuatro funciones administrativas que constituyen el proceso administrativo: planear, organizar, dirigir y controlar.



Las personas tienen una extraordinaria capacidad para aprender como para desarrollarse, y la educación está en el centro de esa capacidad. Los procesos de desarrollo de los individuos tienen una estrecha relación con la educación. Educar (del latín, educare) significa extraer, llevar, arrancar. En otros términos, representa la necesidad que tiene el ser humano de llevar de adentro hacia fuera sus potenciales internos; significa exteriorizar ese estado oculto y el talento creador de las personas. Cualquier modelo de formación, capacitación, educación, entrenamiento o desarrollo debe garantizar la posibilidad de realizar todo aquello que el hombre puede ser en razón de sus propios potenciales, ya sean innatos o adquiridos.

Desarrollar a las personas, no significa exclusivamente proporcionarles información para que aprendan nuevos conocimientos, habilidades y destrezas y, así, sean más eficientes en lo que hacen. Significa, sobre todo, ofrecerle la información básica para que aprendan nuevas actitudes, soluciones, ideas y conceptos y para que modifiquen sus hábitos y comportamientos y sean más eficaces en lo que hacen.

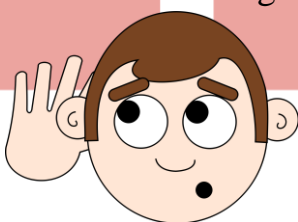
Formar es mucho más que sólo informar, toda vez que el período represente un enriquecimiento de la personalidad humana, y las organizaciones empiezan a darse cuenta de ello.

EL PROCESO DE DESARROLLO

Los procesos de desarrollo incluyen tres capas que se superponen: la capacitación, el desarrollo de las personas y el desarrollo organizacional. Además, pueden tener un enfoque moderno, en la medida que se ajusten al modelo de planificación.

EL CONOCIMIENTO

La capacitación tiene mucho que ver con el conocimiento. El conocimiento sólo será productivo si se aplica de modo que produzca una diferencia sensible, para producir resultados, mejorar procesos, agregar valor y generar riqueza.



La capacitación ha sido entendida, como el proceso mediante el cual se prepara a la persona para que desempeñe con excelencia las tareas específicas del puesto que ocupa. Actualmente, la capacitación es un medio que desarrolla las competencias de las personas para que puedan ser más productivas, creativas e innovadoras, a efecto de que apoyen al progreso a los objetivos organizacionales y se vuelvan cada vez más valiosas.

Asimismo, la capacitación es una fuente de utilidad, puesto que permite a las personas contribuir efectivamente en los resultados del negocio. En estos términos, la capacitación es una manera eficaz de agregar valor a las personas, a la organización y a los clientes. Realza el patrimonio humano de las organizaciones y es responsable de la formación de su capital intelectual.

Existe una diferencia entre la capacitación y el desarrollo de las personas. Aun cuando sus métodos para afectar el aprendizaje sean similares, su perspectiva de tiempo es diferente.

1. La capacitación se orienta al presente, se enfoca en el puesto actual e intenta mejorar las habilidades y las competencias relacionadas con el desempeño inmediato del trabajo.
2. El desarrollo de las personas, se enfoca en los puestos que ocuparán en el futuro en la organización y en las nuevas habilidades y competencias que requerirán ahí.

Los dos, son procesos de aprendizaje. Por ende, el Aprendizaje es un cambio en el comportamiento de la persona en razón de que incorpora nuevos hábitos, actitudes, conocimientos, competencias y destrezas.



Aspectos Significativos

2.0

Sin lugar a dudas, uno de los aspectos más significativos de la administración moderna de personal, es gestionar el desarrollo mutuo y continuo de las organizaciones y de las personas. La legitimidad del área tiene estrecho vínculo con su capacidad para desarrollar a las personas, que es la única forma de superar los obstáculos que se presentan para el futuro de las organizaciones y para que siempre estén actualizadas y sean viables.

Estamos en una era de inestabilidad y de cambios que requieren de personas y de organizaciones dinámicas, flexibles, mutables e innovadoras.



M.Ed. Ing. Ruth Mujica

No obstante, los procesos de capacitación y desarrollo de las personas incluyen asuntos complejos, como la preparación de líderes, la introducción del coaching, la educación corporativa continua, la administración del conocimiento, la adquisición de nuevos talentos y el aprendizaje organizacional.

Anteriormente, señalamos que la capacitación es un esfuerzo por lograr la mejora individual. Como tal, es indispensable, pero no suficiente para satisfacer las necesidades de la organización en un mundo en constante cambio. Se necesita un esfuerzo más amplio y tolerante al cambio de la mejora en la organización. Los nuevos tiempos exigen nuevas organizaciones y que las personas adopten otra postura.

Todo depende del conocimiento: pensar, razonar, decidir y hacer. Según Drucker, el conocimiento es la información que transforma algo o a alguien para que realice acciones o que dota al individuo o a la institución de la capacidad para actuar de manera diferente o más eficiente. Conocimiento significa información estructurada y capaz de generar y agregar valor.



Docentes 2.0



Docentes_20



Docentes_20



Docentes 2.0



Docentes 2.0

La administración del conocimiento es quien se encarga de identificar lo que se sabe o lo que se debe saber dentro de la organización. Significa crear, captar, archivar, organizar, sistematizar, difundir y aplicar el conocimiento, la información y la experiencia entre los colaboradores que tienen intereses y necesidades similares a efecto de crear innovaciones y generar rendimientos. La administración del conocimiento, está ligado a la decisión de cuál es el conocimiento distinguido para la organización, que sirve para sus propósitos y cuales proporcionan resultados.

La tecnología en la actualidad, facilita la mayor parte de los sistemas de administración del conocimiento. Sin embargo, su base tecnológica (hardware y software), la administración del conocimiento se refiere mucho más a las personas, las relaciones de trabajo y la comunicación. Ciertamente, es una filosofía administrativa que combina las buenas prácticas de la administración propositiva del conocimiento con una cultura de aprendizaje organizacional que tiene por objeto mejorar el desempeño de los negocios.

El conocimiento puede ser explícito, cuando es objetivo, cuando se describe con claridad y se codifica en documentos, prácticas y capacitación.

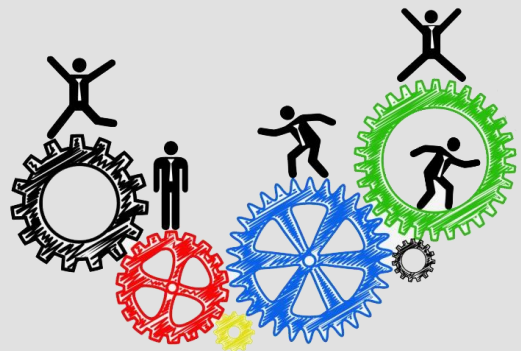
Si el mundo ha cambiado, las empresas igualmente deben cambiar en la misma dirección y cada vez con mayor rapidez. Esto demanda cambios en los productos y los servicios, los métodos y los procesos, los equipamientos y la tecnología, la estructura organizacional y los puestos, pero, sobre todo, en el comportamiento de las personas.

La creatividad es la base de todo ello. La creatividad es la aplicación del ingenio y de la imaginación para presentar una nueva idea, un enfoque diferente o una nueva solución para un problema. La creatividad es la base del cambio constructivo y su aspecto más importante se llama innovación. La innovación es el proceso para crear nuevas ideas y ponerlas en práctica. Es el acto de converger en nuevas ideas para aplicaciones concretas en una situación.

Existen numerosos métodos para el desarrollo del potencial humano, así como técnicas para desenvolver las habilidades personales dentro del trabajo y fuera del trabajo.

Las principales técnicas de desarrollo de las personas, en su puesto actual son:

1. La rotación de puestos.
2. Puestos de asesoría.
3. Aprendizaje práctico.
4. Asignación de comisiones.
5. Participación en cursos y seminarios externos.
6. Ejercicios de simulación
7. Capacitación fuera de la empresa.
8. Estudio de casos.
9. Juegos de empresas.
10. Centros internos de desarrollo.
11. Coaching.



Los dos tipos de métodos de desarrollo de personal, fuera del puesto son:

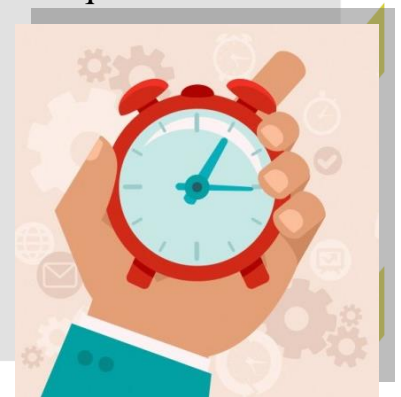
1. Tutoría.
2. Asesoría

El desarrollo de las personas tiene estrecha relación con el desarrollo de sus carreras. Una carrera es la sucesión o secuencia de puestos que una persona ocupa a lo largo de su vida profesional. La carrera admite un desarrollo profesional gradual y la ocupación de puestos cada vez más altos y complejos. El desarrollo de la carrera es un proceso formal, que sigue una secuencia y que se enfoca en la planificación de la carrera futura de aquellos trabajadores que tienen potencial para ocupar puestos más altos.

El desarrollo de las carreras, se logra cuando las instituciones consiguen integrar el proceso con otros programas de la administración de personas, como la evaluación del desempeño, la capacitación, desarrollo y planificación de la administración de las personas.

Las principales herramientas que utilizan las organizaciones para el desarrollo de las carreras son:

1. Los centros de evaluación utilizan técnicas, entrevistas, ejercicios dirigidos, simulaciones y juegos de empresas para la selección de talentos humanos. Los centros de evaluación, proporcionan realimentación sobre las fuerzas y las debilidades de los candidatos y la comprensión de sus habilidades, ayudándoles a desarrollar objetivos y planes de carrera adecuados y realistas.
2. Las pruebas psicológicas, se utilizan para la selección de personal y sirven para ayudar a los colaboradores a comprender mejor sus intereses, competencias y habilidades.
3. La evaluación del desempeño, otra fuente de información valiosa para el desarrollo de la carrera.
4. Las proyecciones de las promociones, juicios que hacen los administradores sobre el avance potencial de sus subordinados. Estas proyecciones ayudan a la organización a identificar a personas con gran potencial para avanzar y ayudan a los colaboradores a mejorar sus conocimientos y experiencias.
5. La planificación de la sucesión, que se enfoca en preparar a las personas para ocupar puestos más complejos a medida que éstos se desocupan.



Es importante señalar, que el progreso de la calidad tiene resultados como:

1. En el ambiente de los colaboradores:
 - Individuos más educados en todos los niveles de la organización.
 - Capacidad y deseo de participación en la toma de decisiones.
 - Posibilidades de hacer el trabajo más atractivo.
 - Aumento de la importancia de los factores ambientales.

Las competencias tienen relación con capacidades inherentes de tipo cognitivo, pero a la vez están explícitas por las interacciones sociales y el contexto en los que el individuo se encuentra inmerso.

M.Ed. Ing. Ruth Mujica



2. En el ambiente de los clientes/consumidores:

- Necesidad de mejor calidad, confiabilidad y responsabilidad.
- Costos y valor agregado como consideraciones primarias.
- Mayor competitividad de la organización.

3. En el ambiente de la organización:

- Resultados incrementados por la mejora de la calidad.
- Aumento de la competencia en términos de tiempo y dinero.
- Reducción de pérdidas debido a la conciencia de costos.

La Gestión del Talento Humano, implica tomar una serie de medidas, entre las que cabe enfatizar: el compromiso de los empleados con los objetivos empresariales, el pago de salarios en función de la productividad de cada trabajador, un trato justo a éstos, una formación profesional continuada y vincular la política de contratación a otros aspectos relativos a la organización de la actividad como la producción, el marketing y las ventas.

La Gerencia del Potencial Humano, se establece por medio de diferentes procedimientos, entre ellos el Desarrollo de Competencias, el cual contempla la planificación, ejecución, seguimiento y evaluación del aprendizaje. En el proceso de Aprendizaje, es importante señalar que el enfoque estaba basado en un análisis de necesidades de las diferentes unidades de la Institución. Dicho enfoque consta de tres pilares: orientación hacia el aprendizaje, la andragogía como método y el aprendizaje fundamentado en la experiencia.

La modificación que se intenta realizar en el proceso de Aprendizaje actualmente, es desarrollar un Aprendizaje Continuo basado en la gestión por competencias, la cual pretende ser una guía o marco orientador del aprendizaje. Las competencias se definen como la capacidad personal para desarrollar la carrera profesional de manera exitosa, es una combinación de tres elementos: conocimiento, habilidad y actitud. El modelo de competencias integra el Plan Estratégico y los valores institucionales, es a partir de dicha construcción que se definen las competencias institucionales y las competencias especializadas.

Es por ello, que se debe señalar que el concepto de competencia, es el pilar del desarrollo curricular y el incentivo tras el proceso de cambio. La competencia puede emplearse como principio organizador del currículo.

En un currículo orientado por competencias, el perfil de un estudiante al finalizar su educación escolar sirve para especificar los tipos de situaciones que los estudiantes tienen que ser capaces de resolver de forma eficaz al final de su educación. Dependiendo del tipo de formación, estos modelos de situaciones se identifican bien como pertenecientes a la vida real, como relacionadas con el mundo del trabajo o dentro de la lógica interna de la disciplina en cuestión.

La elección de la competencia como principio organizador del currículo, es una representación de la vida real al aula. Se trata, de dejar atrás la idea de que el currículo se lleva a cabo cuando los estudiantes reproducen el conocimiento teórico y memorizan hechos.



A la vista de la información, es posible destacar, como síntesis, una serie de afirmaciones relevantes:

Las competencias se encuentran en permanente desarrollo, los docentes deben de crear estrategias que busquen el desarrollar y mejorar aspectos que integran el desempeño de una competencia con fines pedagógicos. Por lo tanto, se hace preciso recordar que el conocimiento, es la comprensión lógica y completa de un saber o información, que permite realizar alguna actividad intelectual o manual, mientras que la información es un conjunto de datos, estructurados y preparados, pero que no son significativos hasta que sean usados por aquellas personas que tienen el conocimiento necesario para interpretarlos, manipularlos y usarlos.

La capacidad de aprendizaje, ha de ser gradualmente adquirida por parte de los estudiantes en los siguientes niveles:

- ✚ Nivel 1: Capacidad de asimilar los conocimientos aportados por el educador.
- ✚ Nivel 2: Capacidad de integrar y ampliar los conocimientos en el marco de aplicación, con toma de decisiones sencillas.
- ✚ Nivel 3: Capacidad de uso estratégico de los conocimientos adquiridos, con toma de decisiones complejas.

En definitiva, las competencias se han convertido en tema obligado de reflexión cuando está relacionado con el desarrollo personal y la libre decisión de actualizarlo para que se produzca una evolución. Evolución que tiene que ver con un proceso infinito de creación y recreación de uno mismo.

Te invitamos a participar en nuestra Aula Virtual Docentes 2.0, vive una nueva experiencia de conocimiento. ¡Te esperamos! <https://aula.docentes20.com/>

