

Ventaja competitiva: un análisis en relación al talento humano

Autores: Leal Paredes Marlon Santiago
Luna Espinosa Erika Mabel

E-mails: msleal1@pucesi.edu.ec
eluna@pucesi.edu.ec

Institución: Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ibarra

Área del Conocimiento: Administración de Empresas
Gestión del Cambio Organizacional

Resumen

El trabajo realizado explica las diferentes temáticas que la gestión del talento humano abarca a lo largo de su contexto, siendo considerado como uno de los elementos más importantes dentro de las organizaciones, se debe tener claro que rol juega y como este puede dar una ventaja competitiva a través de modelos de gestión y resaltando el valor que este da para todas las empresas.

Así se ha convertido el talento humano en un socio estratégico que fomenta una cultura de innovación, competitividad, productividad y una gestión adecuada. Agregando valor a toda la cadena productiva y de servicio de todas las organizaciones en la actualidad, sin dejar a un lado el rol que debe tener la empresa al aportar elementos que ayuden al crecimiento de su personal y se vuelvan más competitivos.

Palabras Clave: Gestión, Talento Humano, Valor agregado y Competitividad.

Abstract

The work carried out explains the different themes that the management of human talent encompasses throughout its context, being considered as one of the most important elements within organizations, it must be clear that role plays and as this can give a competitive advantage through management models and highlighting the value that this gives to all companies.

This has made human talent a strategic partner that fosters a culture of innovation, competitiveness, productivity and proper management. Adding value to the entire production and service chain of all organizations today, without leaving aside the role that the company must play by contributing elements that help the growth of its personnel and become more competitive.

Keywords: Management, Talent, Value added, Competitiveness.

Introducción

El análisis realizado, muestra la diversidad de teorías desarrolladas a través del tiempo, si se parte con el precepto de que trabajar con las personas no es una tarea fácil y si a esto se le agregan los elementos que a continuación se abordan, entonces se puede obtener una perspectiva más amplia de la situación que viven las organizaciones y la gran labor que todavía falta para desarrollar una ventaja competitiva en este planeta globalizado. De igual manera, se evidencian las similitudes entre factores de relevancia que aclara ciertas dudas y significados en los cuales reposa la gestión del talento humano. Es por estos motivos, que la determinación de este estudio no queda solo en los parámetros vistos, sino que hay que ahondar en detalles que al no parecer significativos tienen un peso justificable.

Por lo tanto, la gestión del talento humano siempre se ha considerado como un mecanismo complejo al no tener muy claro el panorama de aplicación, pero esta situación no debe llegar más allá de una investigación más concreta, ya que el perder el foco de lo que en realidad se busca distorsiona la meta planteada, y el único afán es el de ayudar a generar un nuevo conocimiento desde un panorama diferente que a la larga contribuya a mejorar los sistemas de gestión, y así estrechar las relaciones entre empleado y empleadores.

Desarrollo

Modernización en la gestión del talento humano y su competitividad en el entorno empresarial

Las empresas cruzan momentos difíciles en la actualidad, pues el desarrollo de nuevas tecnologías y la competitividad entre organizaciones no favorecen a un crecimiento sostenible para ningún negocio. Es cierto, que diversas empresas trabajan bajo la metodología de alcance de objetivos y el cumplimiento de metas, pero esto no asegura nada, por consiguiente, se hace énfasis en la gestión del talento humano siendo este un pilar del desarrollo de las organizaciones y, más aún, es el impulsor de las nuevas innovaciones dentro de las empresas. Con lo cual, el talento humano tiene que estar presente en todas las áreas y debe ser considerado como un socio estratégico para la obtención de resultados y el mejor funcionamiento en los distintos departamentos (Peña & Madero, 2012).

Tomando en cuenta los avances en la tecnología y su aplicación en las empresas, se debe considerar que estas han generado diferentes impactos positivos y negativos, pero uno de los más notorios se direcciona al talento humano, ya que no es solo la adaptación sino la inmersión a un ámbito social. Incluso, desarrollándose estrategias de modernización para volverse más competitivos en un mercado globalizado que busca externalizarse para incrementar su productividad al costo de disminuir la estabilidad laboral (Ver Tabla 1).

Sin duda alguna, la tecnología ha contribuido a dar un giro en los negocios pero con las consecuencias de la adaptación de la tecnología y la desvinculación de la mano de obra (Calderón, Naranjo, & Álvarez, 2007).

Tabla 1. Efectos de los procesos de modernización en empresas colombianas

Estrategias de modernización	Aspectos mejorados	Aspectos descuidados
Gestión de la producción	Integración departamental Ordenamiento espacial de equipos. Mayores vínculos empresa-cliente	Células de trabajo Control de calidad, Justo a tiempo. Control estadístico de procesos Asistencia a proveedores
Organización de la producción	Simplificación de tareas Rotación de puestos Actualización en normas de tiempos y rutinas Inspección de calidad por parte de operarios	Desarrollo de equipos de trabajo. Reducción de jerarquías Control estadístico y manejo de inventarios por los operarios
Gestión de recursos humanos	Capacitación de operarios Capacitación de mandos medios y gerentes Seguridad industrial	Participación de trabajadores Sistemas de remuneración Intercambio de información Efectos de la tecnología sobre las condiciones de trabajo.

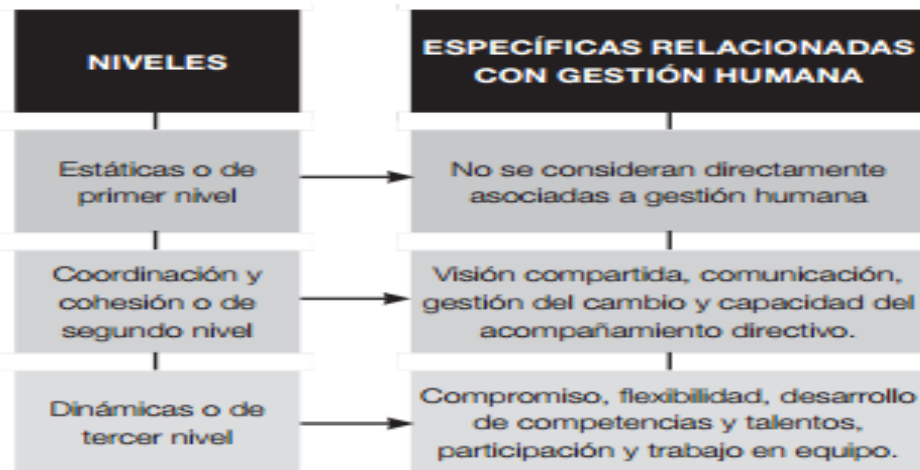
Fuente: tomado de Calderón, Naranjo, & Álvarez, Procesos de modernización (2007).

Indagación en la dirección de modelos de gestión del talento humano

La alta directiva tiene muy claro que el desarrollo de estrategias está basado en distintos factores y depende mucho del segmento al cual estos van enfocados, pues se conoce, que el desarrollo tecnológico, la globalización y el incremento de los competidores en el mercado han llevado a que las empresas apliquen estrategias de reducción de costos que a la larga terminan perjudicando al recurso humano, pero la experiencia de los años ha manifestado que esta no es una de las mejores decisiones por ser muy perjudicial al largo plazo. Por consiguiente, se ha hecho mucho énfasis en Investigación más Desarrollo (I+D), la eficiencia y la eficacia para obtener una ventaja

competitiva (Calderón, 2003). A su vez, éste autor (Calderón, 2006) considera la ventaja competitiva como el punto de inicio y el foco por el cual se manifiesta que la gestión del talento humano brinda un gran apoyo a la organización. Adicional a esto, se separa en tres ámbitos similares que diagnostican diferentes problemáticas, pero a condición que la organización busque alternativas para mejorar la relación existente con los empleados, no afectándose el desenvolvimiento cotidiano de sus labores. Seguidamente, en la Tabla 2 se observan los puntos antes mencionados.

Tabla 2. Competencias distintivas asociadas a gestión humana



Fuente: Calderón, Competencias distintivas de las PYMES, 2006, Colombia

En tal sentido, las distintas direcciones de la empresa tienen claro el enfoque y el valor que se le debe dar al talento humano, el diseño y la aplicación de las metodologías para un correcto desenvolvimiento del talento humano para que genere y aporte valor en las actividades de la empresa. De igual manera, mejora la productividad y el ambiente en el cual se desarrollan, los desafíos que estos proponen en buscar un equilibrio en la organización sin descuidar la eficiencia y la eficacia en todos los procesos de las organizaciones (Mejía, Jaramillo, & Bravo, 2006).

Los retos que presenta la gestión del talento humano son innegables, por el simple hecho de que estamos tratando con personas, la relevancia y complejidad que tienen estos no solo faculta que emitamos criterios sin tener claro cuáles son los retos y acciones que se deben considerar ante cualquier escenario posible. Es decir, que se necesita analizar cuáles son los puntos de vista y los objetivos trazados por las empresas. En todo caso, se debe realizar un diagnóstico que refleje la realidad de la organización y de las pautas para desarrollar integralmente todo el potencial de los

trabajadores, diseñándose la metodología adecuada para el negocio, con la finalidad de contar con una mano de obra altamente calificada y volverse más competitivo en este mundo globalizado (Joyas, 2015).

Metodología

Se toma en cuenta las distintas variables que se relacionan con la medición del talento humano, una de ellas, es el aprendizaje organizacional. Esto genera un aporte interesante en el crecimiento de la empresa, ya que su función es volverse competitiva en su sector a través de la aplicación de su capacidad intelectual y la mejora de los procesos de producción, además de generar nuevos sistemas de gestión con una visión de desarrollo (Vargas & Lozano, 2012).

En el caso de las mediciones, se dice que:

Si quieres mejorar algo, tienes que poder medirlo. Los modelos de objetivos nos indican el qué, y permite a los mandos hacer el seguimiento para alcanzarlos. Retribuir en base a la productividad permite alinear a los colaboradores con las estrategias empresariales, además de aumentar sus niveles de compromiso y competencias acordes a los objetivos. También está en el cómo, qué conocimientos y competencias se deben tener para desempeñar sus funciones y cuál es la formación adecuada para desarrollar estas competencias (Lasheras, 2014, p. 99).

Resultados

Según Manosalve, Brocano & Niño (2012), la administración del talento humano ha tenido un giro en relación a otras épocas y, de igual manera, a su administración. El considerar diferentes elementos para su análisis, da a entender que falta por descubrir muchos misterios de esta pieza clave en toda empresa, con lo cual, los diferentes estudios y aportaciones de los expertos revelan que se debe realizar un estudio más claro y, al referirnos a esto, no es solo a la personalidad sino su cultura.

A su vez, desde sus orígenes las personas se han vuelto más competitivas en un mercado más exigente, obligándose a estar más compenetrados con la academia y la tecnología, pero al mismo tiempo con mayor complejidad. En consecuencia, se debe ser más detallistas y tener una visión más amplia de nuestras realidades y la de los colaboradores.

Los aportes realizados en este documento están destinados para la consideración de los interesados, los cuales sirven de guía para tener más clara la perspectiva en función de los puntos analizados. Cabe mencionar, que éste es un aporte desde un punto de vista de la ventaja competitiva y la estrecha relación que posee con la gestión del talento humano, para dar un énfasis de la relevancia que tiene con el estudio de la organización.

Dentro de las organizaciones el talento humano es uno de los elementos principales y el que más relevancia posee, al tener un rol dentro de las funciones directivas, ejecutivas y operativas al generar ideas que ayuden a optimizar recursos para que las empresas sean eficientes y eficaces al momento de competir en sus respectivos sectores.

Las empresas de hoy no solo buscan obtener el mejor personal para sus departamentos, sino que también se han direccionado a formar a sus propios trabajadores para que éstos colaboren no solo en actividades operativas o de toma de decisiones. De la misma manera, se espera que aporten con ideas que generen valor agregado a cada actividad, facilitando a la organización a posicionarse dentro del mercado.

Conclusiones

Las organizaciones mantienen estructuras organizativas que de cierta manera cumplen un ciclo de funcionamiento. Esto no significa que dejen de ser útiles en alguna de ellas, ya que el personal se acostumbra a un solo tipo de funcionamiento y no ve con buenos ojos el cambio del mismo. Por otra parte, la dirección se va modificando o reajustando según las exigencias del mercado al que pertenece, buscando una base sólida y bien estructurada, que brinde confianza y seguridad a todo el personal.

La competencia genera un malestar dentro del entorno empresarial, ya que ocasiona que las demás organizaciones deban reducir sus costos para volverse más competitivas y, poder así, mantener su participación de mercado desarrollando una ventaja en el giro de negocio. Por lo tanto, la competencia no se percibe como un problema sino como una oportunidad de mejorar para la organización, ya que así se puede incursionar en ámbitos que no se habían considerado.

De la misma manera, el talento humano se considera variable debido a la personalidad y a la cultura. En este sentido, la utilidad y la predisposición que cada uno posee genera un valor agregado en cada actividad que éste realice en su puesto de trabajo. Es por esto, que los directivos diseñan sistemas acordes a las necesidades de sus organizaciones y trabajadores. La utilización de los tips manifestados en el marco teórico, ayuda a reflexionar aspectos que en distintos momentos no son muy notables, pero a fin de cuentas, tienen una valoración importante que puede dar un plus en su búsqueda de la excelencia.

Referencias Bibliográficas

Calderón, G. (2003). Dirección de recursos humanos y competitividad. *Innovar*, 160-161.

Calderón, G. (2006). Competencias distintivas en las pymes: un aporte desde gestión humana. *Innovar*, 6 - 8.

Calderón, G., Naranjo, J., & Álvarez, C. (2007). LA GESTIÓN HUMANA EN COLOMBIA: CARACTERÍSTICAS Y TENDENCIAS DE LA PRÁCTICA Y DE LA INVESTIGACIÓN. *Estudios Gerenciales*, 39-64.

Joyas, J. C. (2015). PRACTICAS DE GESTION DEL TALENTO HUMANO EN EMPRESAS DEL VALLE DEL CAUCA. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 118.

Lasheras, J. (2014). Los managers de RR.HH. deben contar con sistemas que les permitan medir y valorar las opciones de cada empleado. *Capital Humano*, 95.

Mejía, A., Jaramillo, M., & Bravo, M. (2006). Formación del talento humano. *Dialnet*, 55-56.

Monsalve, J. N., Broncano, S. G., & Niño, A. M. (2012). LAS PRÁCTICAS DE ALTO RENDIMIENTO INFLUENCIA DE LA AUTORIDAD NO FORMAL EN LA ADMINISTRACION DEL TALENTO HUMANO Y SU IMPACTO EN LOS RESULTADOS EMPRESARIALES. *Global Conference on Business and Finance Proceedings*, 1324-1325.

Peña, H., & Madero, S. (2012). Análisis de los procesos de recursos humanos y su influencia en los bonos y prestaciones. *Cuadernos de administración*, 25.

Vargas, A. G., & Lozano, N. C. (2012). *Aprendizaje organizacional sistémico : una mirada al impacto del talento humano en la productividad organizacional*. Chía: Universidad de la Sabana.