

LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO COMO FUENTE GENERADORA DE INNOVACIÓN TECNOLÓGICA. PROPUESTA METODOLÓGICA PARA SU APLICACIÓN.

AUTOR: *Lic. Yoany Rodríguez Cruz*

Coautor: *Lic. Teresa Herrera Pérez*

INSTITUCIÓN: *Centro de Información y Gestión Tecnológica de Matanzas, cito en calle Jovellanos # 5 entre Medio y Río, Ciudad de Matanzas.*

PAÍS: *Cuba*

TELÉFONO: *24 24 83 o 282627*

CORREO ELECTRÓNICO: yoany@cigetmtz.atenas.inf.cu

Resumen del Trabajo

En el presente trabajo se abordan los diferentes elementos que componen la Gestión de la Innovación Tecnológica y su papel para el futuro de las Organizaciones, destacándose la Gestión del Talento Humano como el factor más importante en logro de la Innovación y la adaptabilidad al cambio; analizándolo en dos dimensiones la *Interna* y la *Externa*, sus interrelaciones e impactos en la Organización. Proponiéndose una metodología para su implementación, la cual transcurre por cinco etapas y en cada una de ellas, las actividades que se pueden realizar para darle cumplimiento, esta metodología se encuentra avalada en los resultados obtenidos con su aplicación por varias Empresas del Territorio Matancero.

Palabras claves : Gestión, Talento, Innovación

Las Empresas Modernas se desarrollan en un Entorno altamente cambiante, donde las tecnologías caducan rápidamente y con ellas sus ventajas de ingreso, dejando atrás toda una infraestructura creada para tal efecto, poniendo a las organizaciones en puntos críticos para mantenerse en el mercado. Enfrentar esta situación es un elemento constante del futuro de las Empresas, las cuales están obligadas a buscar alternativas para superarlas y mantenerse con vida en la competencia internacional, alcanzando niveles de eficiencia, eficacia y calidad estandarizados para la actividad que desempeñan.

La respuesta a esta incertidumbre se ha convertido en el motor impulsor de todas las tendencias teórico – práctica que conocemos con respecto al sector empresarial, las cuales buscan trazar modelos que las ayuden a superar esa situación tan convulsa. Lograr la más acertada es la clave del éxito.

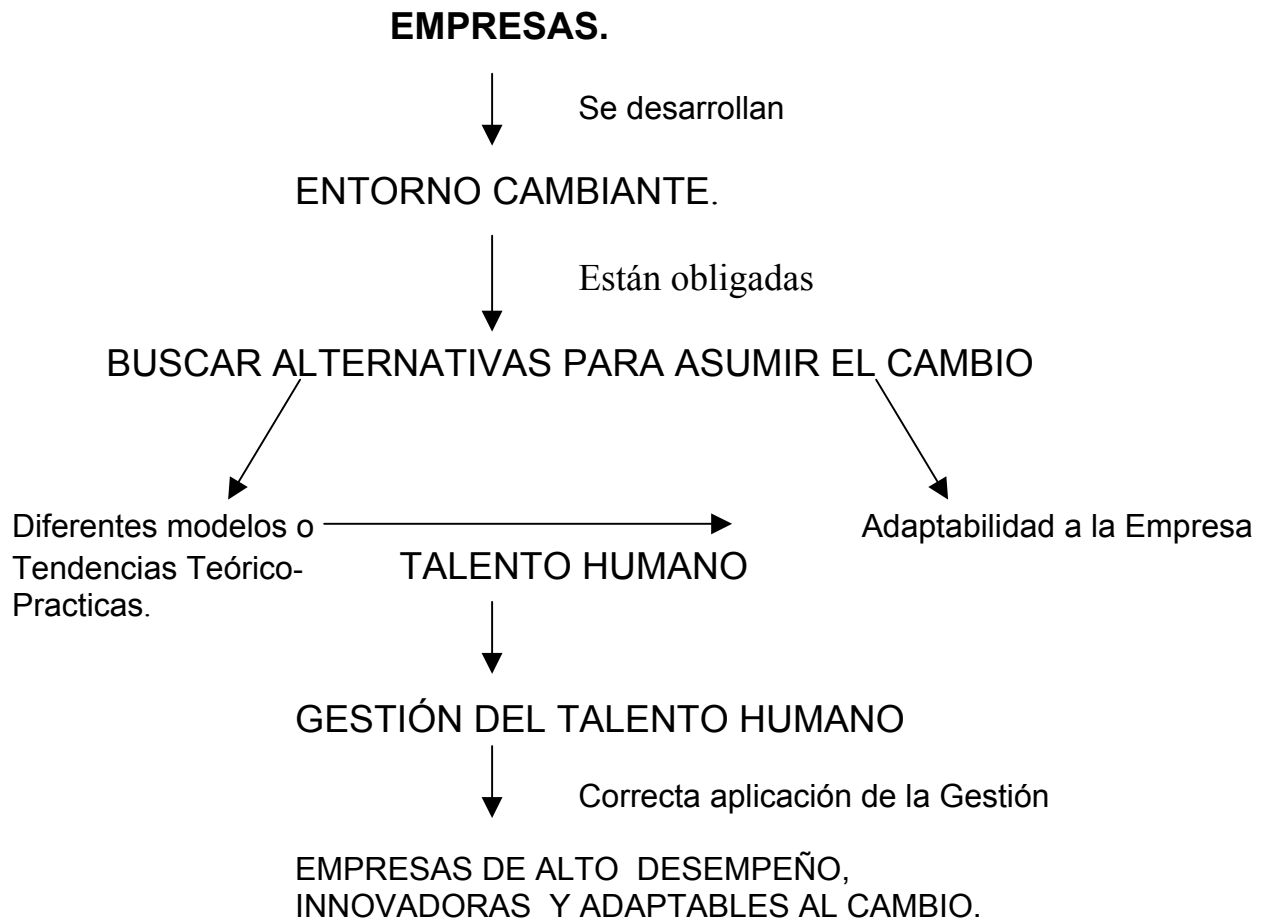
A partir de esta idea nos surge una interrogante.

¿Cuál es la tendencia ideal ?

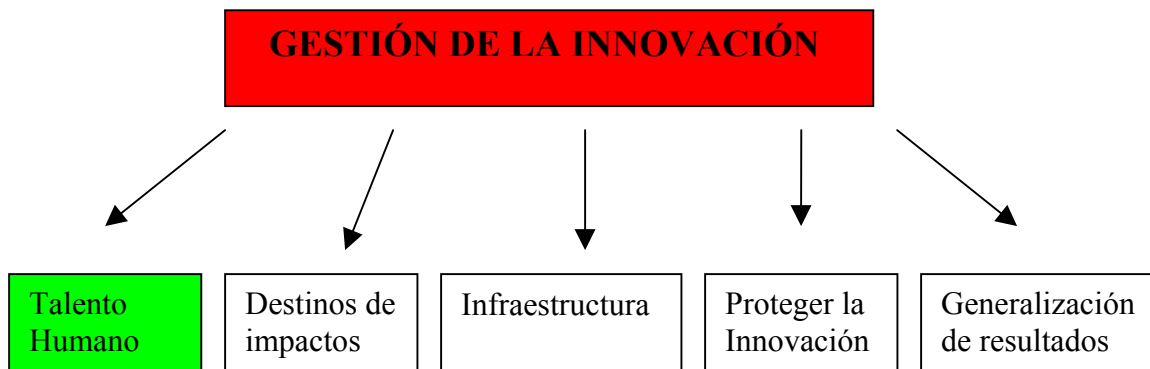
Es importante destacar que ningún modelo o tendencia teórica es superior a otra, simplemente lo que hay que analizar es la adaptabilidad a la Empresa u Organización en cuestión, pues de una forma u otra se entrelazan entre sí. Ahora bien, existe un elemento que es común a todas, y es que cada una de ellas de una forma u otra hacen alusión al Talento Humano como el factor decisivo en la supervivencia y prosperidad de las Empresas, algunas le otorgan mayor peso, otras menos, pero lo cierto es que está presente en todas. Sin embargo es la tendencia que menos adeptos prácticos posee ya que su fruto no lo genera ella misma sino el efecto de su Gestión, es por eso que los directivos empresariales comprenden que es una fuente para el progreso, pero no la han concientizado lo necesario como para aplicarlo con éxito.

Por tal motivo es que es vital comprender la importancia de la Gestión del Talento Humano en el logro de la Innovación Tecnológica y la Adaptabilidad al Cambio en las Empresas.

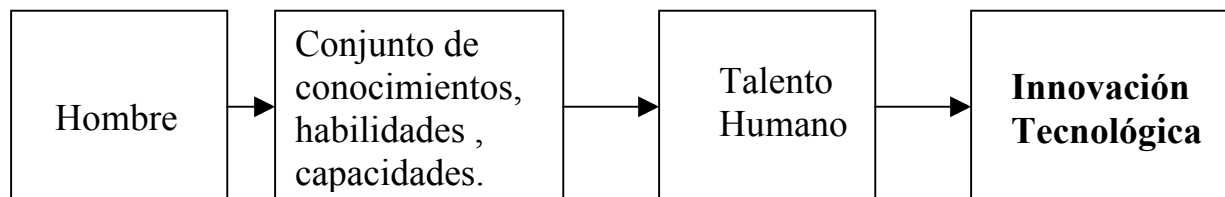
A continuación se presenta un gráfico que resume las ideas anteriores y que ejemplifica la dinámica a seguir por las Empresas si quieren alcanzar altos niveles de competitividad.



Como se puede apreciar el Talento Humano juega un rol protagónico en el desarrollo actual y futuro de las Organizaciones, pues es el activo más flexible y el que le otorga mayor vitalidad a la Organización ya que a través de él es que se pueden implementar , reacomodar , adaptar y hacer factibles cualquier adelanto tecnológico, concepto teórico o aplicación práctica , incluso es el que le abre las puertas a la Innovación Tecnológica; y es esta ultima precisamente una de las vías fundamentales que deben desarrollar las Organizaciones que aspiren a un posicionamiento de elite dentro del mercado territorial, nacional o internacional . Por eso es importante Gestionar la Innovación , para obtener los impactos positivos deseados , teniendo en cuenta varios elementos como son:



De todos los elementos antes expuestos , es nuestro objetivo tratar el tema del Talento Humano y su gestión como elemento decisivo dentro del proceso de Innovación Tecnológica, partiendo de la idea de que es el hombre el único que las puede generar y desarrollar. El esquema que aparece a continuación nos demuestra la veracidad de esta idea.



Esta visión nos tiene que llevar a un estilo de trabajo diferente y es que si la meta de toda Organización es Innovar y Adaptarse a los Cambios con rapidez , la principal vía para lograrlo con efectividad es a través de la Gestión del Talento Humano, ya que este es el que te permite adaptar las nuevas tecnologías según las características que posea la Organización, entonces trabajemos sobre la causa y no sobre el efecto , para que veamos que de esta manera se generan los resultados por la naturaleza misma de la dinámica Empresarial.

Es por tal motivo que todas las Empresas están obligadas a gestionar ese Talento que tienen en sus personas y a incorporar nuevos Talentos para Innovar y Adaptarse a los Cambios , permitiéndole mantenerse con vida y desarrollarse con éxito.

Para comprender con mayor claridad la temática en cuestión debemos partir por analizar el significado de Talento Humano.

La conjugación de conocimientos, habilidades, capacidades, motivaciones y actitudes puestas en práctica por una persona o grupos de personas comprometidas que alcanzan resultados positivos en una Organización y entorno determinado.

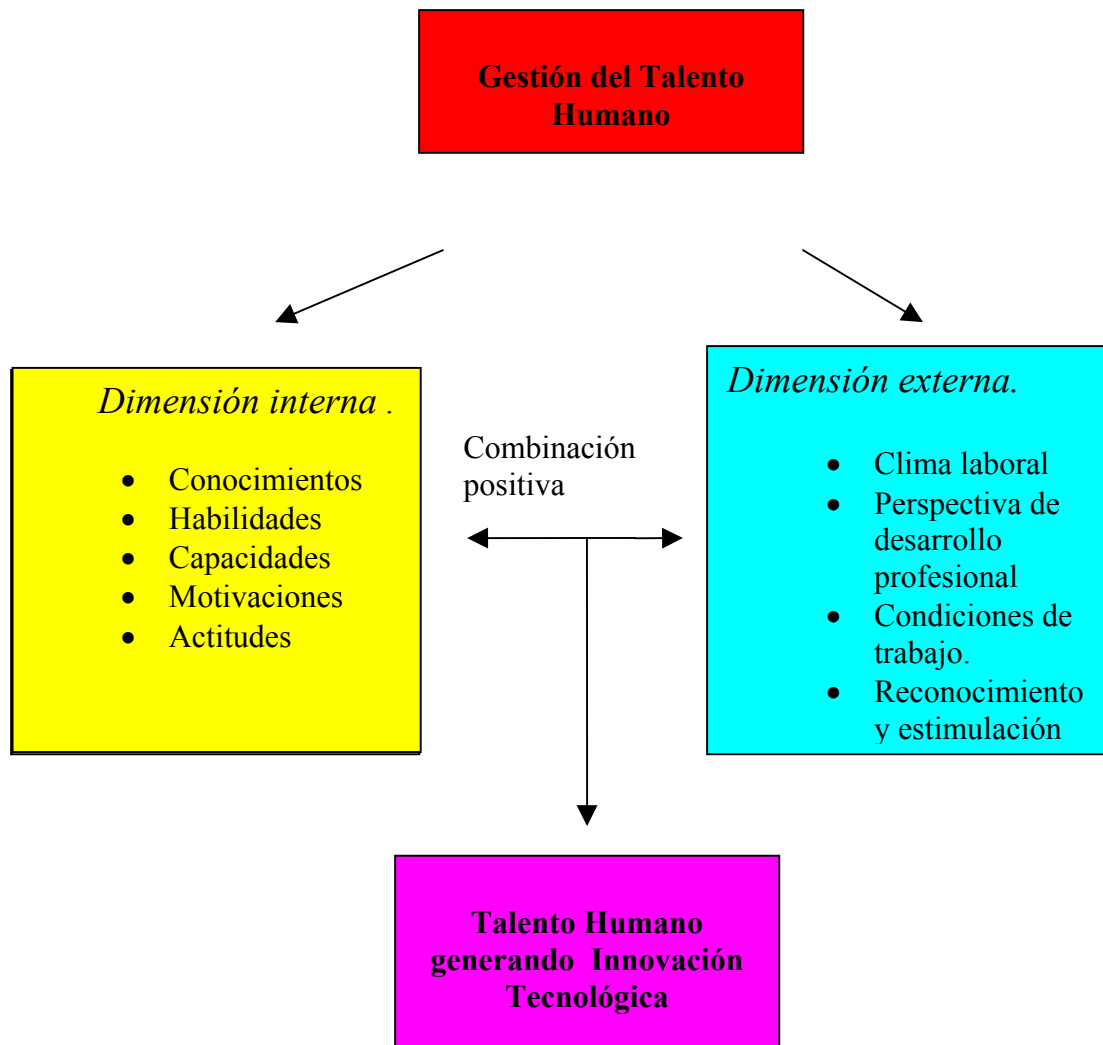
Ahora bien, una vez definido el Talento Humano nos podemos hacer la siguiente pregunta.

¿ Qué es Gestión del Talento Humano ?.

La Gestión del Talento Humano es un enfoque estratégico de dirección cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la Organización, a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimientos, capacidades y habilidades en la obtención de los resultados necesarios para ser competitivo en el entorno actual y futuro.

Nosotros analizamos la Gestión del Talento Humano en dos dimensiones: interna y externa.

En la dimensión interna abordamos todo lo concerniente a la composición del Talento Humano y en la externa lo elementos o factores del entorno que inciden en la captación, desarrollo y permanencia del Talento.



Ahora bien, las preguntas claves son las siguiente :

¿ Cómo Gestionar el Talento Humano ?

¿ Qué actividades realizar para lograrlo ?

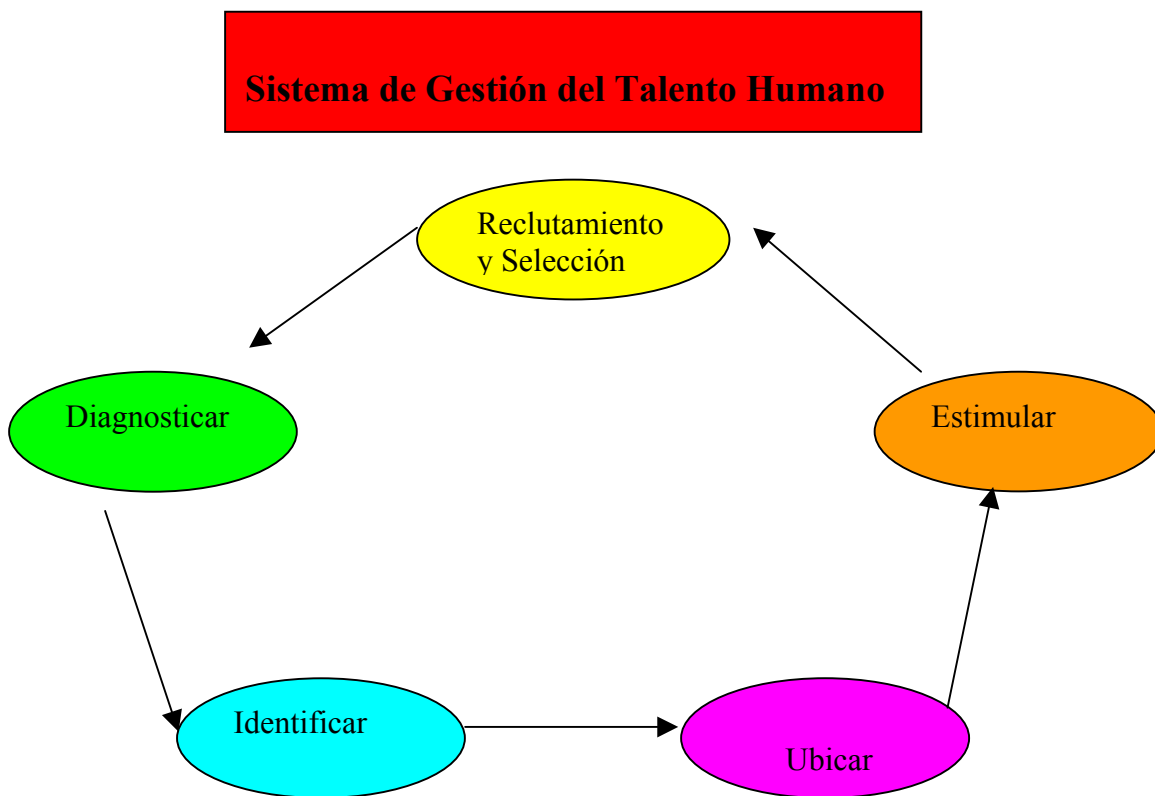
Las respuestas a estas interrogantes se han convertido en el eje central del presente trabajo, cuyo objetivo fundamental es:

- Elaborar una propuesta metodológica para la Gestión del Talento Humano en aras de la Innovación Tecnológica y la Adaptabilidad al Cambio en las Organizaciones.

Para aplicar con éxito la Gestión del Talento Humano en aras de la Innovación Tecnológica en la Empresa debemos transitar por diferentes etapas que nos llevan a obtener un impacto en el destino deseado.

1. Diagnosticar la composición del talento que tenemos en nuestras Empresas.
2. Identificar el talento que se requiere para cada Área Estructural o Funcional de la Empresa , así como para cada puesto de trabajo.
3. Ubicar el Talento en correspondencia con los requerimientos para que generen impactos.
4. Estimular el desarrollo y la retención del talento.
5. Reclutamiento y selección de nuevos talentos.

Importante destacar que estas etapas se interrelacionan entre si, ya que fluyen como un Sistema integrador donde ninguna por si solo genera impactos, convirtiéndose en un ciclo que se repite constantemente . El gráfico que aparece a continuación nos ilustra el planteamiento:



En cada una de estas etapas hay que desarrollar una serie de actividades que le van dando salida a los objetivos de cada una de ellas y juntas van conformando la Gestión del Talento Humano en nuestras Organizaciones.

Etapas 1

Objetivo

Diagnosticar la composición del talento que tenemos en nuestras Empresas.

Actividades

1. Realizar una descripción del talento Humano presente en cada uno de los trabajadores de la Organización, teniendo en cuenta las variables siguientes:
 - Datos de Identificación
 - Datos Familiares
 - Puesto Actual
 - Formación
 - Historia Profesional
 - Estudios de Post Grado
 - Categoría Científica.
 - Conocimientos Complementarios
 - Habilidades desarrolladas
 - Capacidades
 - Nivel motivacional
 - Actitud ante el trabajo
 - Preferencias laborales
 - Expectativas de desarrollo profesional.
2. Identificar los valores que posee cada trabajador

Etapas II

Objetivo

Identificar el talento que se requiere para cada puesto de trabajo.

Actividades.

1. Diseñar los Puestos de Trabajo.
2. Definir las competencias laborales.

Etapas III

Objetivo

Organizar el Talento que posee cada persona en correspondencia con los que se necesitan para ocupar el puesto.

Actividades.

1. Recopilar la Información de las etapas anteriores .
2. Realizar un trabajo de equipo caracterizado por un minucioso análisis con el objetivo de ubicar el talento donde verdaderamente genere impactos.

Etapas IV

Objetivo

Estimular el desarrollo y la permanencia del Talento Humano.

Actividades

1. Retomar las informaciones obtenidas en la primera Etapa.
2. Elaborar un Plan de Capacitación que responda a las necesidades de los trabajadores y de la Organización.
3. Diseñar Sistemas de Pago que potencien el talento de las personas.
4. Aplicar la Estimulación Moral a los trabajadores destacados por su labor.
5. Realizar estudios de Clima laboral en la Organización y potenciar los indicadores que presenten dificultades.
6. Crear condiciones de trabajo adecuadas.

Etapas V

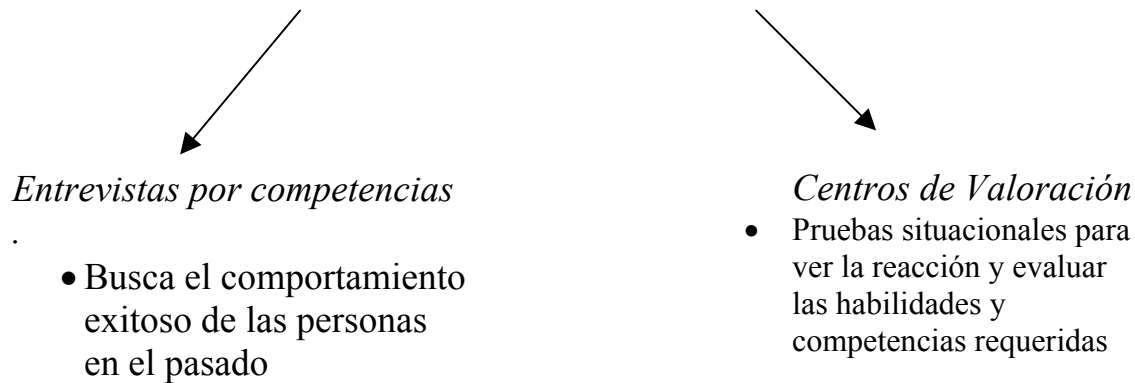
Objetivo

Seleccionar a las personas que posean el talento adecuado para desempeñarse en la Organización.

Actividades

1. Reclutar al personal con el talento adecuado.
2. Seleccionar al personal idóneo, para ello es importante tener en cuenta que la debemos hacer en base a las competencias del puesto en cuestión y por lo tanto las técnicas a utilizar tiene que estar dirigidas en ese sentido , por que de lo contrario no respondería al sistema que queremos implementar y nos traería al fracaso. El esquema que aparece a continuación nos ilustra el camino a seguir

SELECCIÓN POR COMPETENCIAS



Hasta aquí la propuesta metodológica para implementar un Sistema de Gestión del Talento Humano en aras de la Innovación Tecnológica y la Adaptabilidad al Cambio en las Organizaciones.

Es importante destacar que esta metodología se ha convertido en un nuevo servicio que se brinda en nuestro Centro de Información y Gestión Tecnológica, la cual a tenido una buena aceptación en las Empresas del Territorio, existiendo algunas que la han implementado con nuestra asesoría y han obtenido resultados muy positivos en materia de Innovación Tecnológica, los indicadores que lo miden hablan por si solo, no lo exponemos a continuación puesto que trabajamos bajo contrato de confidencialidad y sin la autorización de nuestros clientes no podemos publicar resultados , a continuación relacionamos algunas de las Organizaciones u Empresas que la han aplicado con éxito.

- Empresa de Construcción y Mantenimiento de la Industria Eléctrica.
- Unidad de Ciencia y Técnica, perteneciente a la Delegación Provincial del CITMA.
- Empresa Provincial de Acueducto y Alcantarillado.

Conclusiones

Gestionar el Talento Humano se ha convertido en la clave para el éxito empresarial, ya que sin él, sería prácticamente imposible enfrentar las exigencias actuales y futuras del mercado, gestionarlo es el reto principal que tienen que afrontar, para ello es necesario incorporar una visión más integradora en la mentalidad de los directivos y trabajadores de las diferentes Organizaciones y siempre pensar que las propuestas Metodológicas que se utilicen deben implementarse en su totalidad para lograr la sinergia funcional del proceso . Una vez logrado esto lo que resta es dirigir el Talento hacia el destino de impacto deseado y con ello se obtendrán los resultados deseados.

Bibliografía.

Alhama Belamaric, Rafael (2004). Gestión de Recursos Humanos: desarrollo actual y futuro en cuba, disponible en <http://www.gestiopolis.com/canales/derrhh/articulos/57/gesrhcuba.htm>.

Alhama Belamaric, Rafael. Realidades y Retos del Perfeccionamiento Empresarial. Año 2000. Editorial Ciencias Sociales. Habana.195p

Cuesta Santos , Armando . Tecnología de Gestión de los Recursos , Año 1999. Editorial Academia, Habana 205 p

Cuesta Santos , Armando .Gestión del Conocimiento, Análisis y Proyección de los Recursos Humanos , Año 2002. Editorial Academia, Habana 117 p.

Doménech, Rafael (2004). Norma grh 27001 Implantación de un Sistema de Gestión de Recursos Humanos. disponible en <http://www.gestiopolis.com/Canales4/rrhh/normagr27.htm>

Esparragoza, Alberto J. (2004) . Administración de recursos humanos (talento humano), disponible en <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/admontalhum.htm>

Mora Vanegas, Carlos (2000) El rol del factor humano en la empresa, disponible en www.gestiopolis.com

Rodríguez Tabeada, Jose Joaquin. Tradición y Cambio en la Gestión del Capital Humano.p 6-8 en Revista Nueva Empresa, Volumen 1 , No. 1, 2001. La Habana. Editorial gecyt

Zarragoitia Alonso María, Ileana Artidiello Delgado (2003). La formación en gestión de recursos humanos: factor clave en el perfeccionamiento empresarial, disponible en <http://www.gestiopolis.com/Canales4/rrhh/formages.htm>