El Talento Humano y otros Recursos



ESTRUCTURA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....03

MAPA CONCEPTUAL.....04

1. SELECCIÓN DEL EQUIPO DE TRABAJO.....05

1.1 Talento Humano.....05

1.2 El Proceso de Selección.....06

2. EQUIPO DE TRABAJO CONFORMADO.....09

2.1 Características del Equipo de Trabajo.....10

2.2 Las Competencias.....11

3. RECURSOS FÍSICOS, TÉCNICOS, TECNOLÓGICOS Y FINANCIEROS.....12

3.1 Físicos.....13

3.2 Técnicos.....13

3.3 Tecnológicos.....14

3.4 Financieros.....15

3.5 El Manejo de los Activos Empresariales.....16

Glosario.....17

Bibliografía.....18

Control del documento.....19

Creative commons.....19

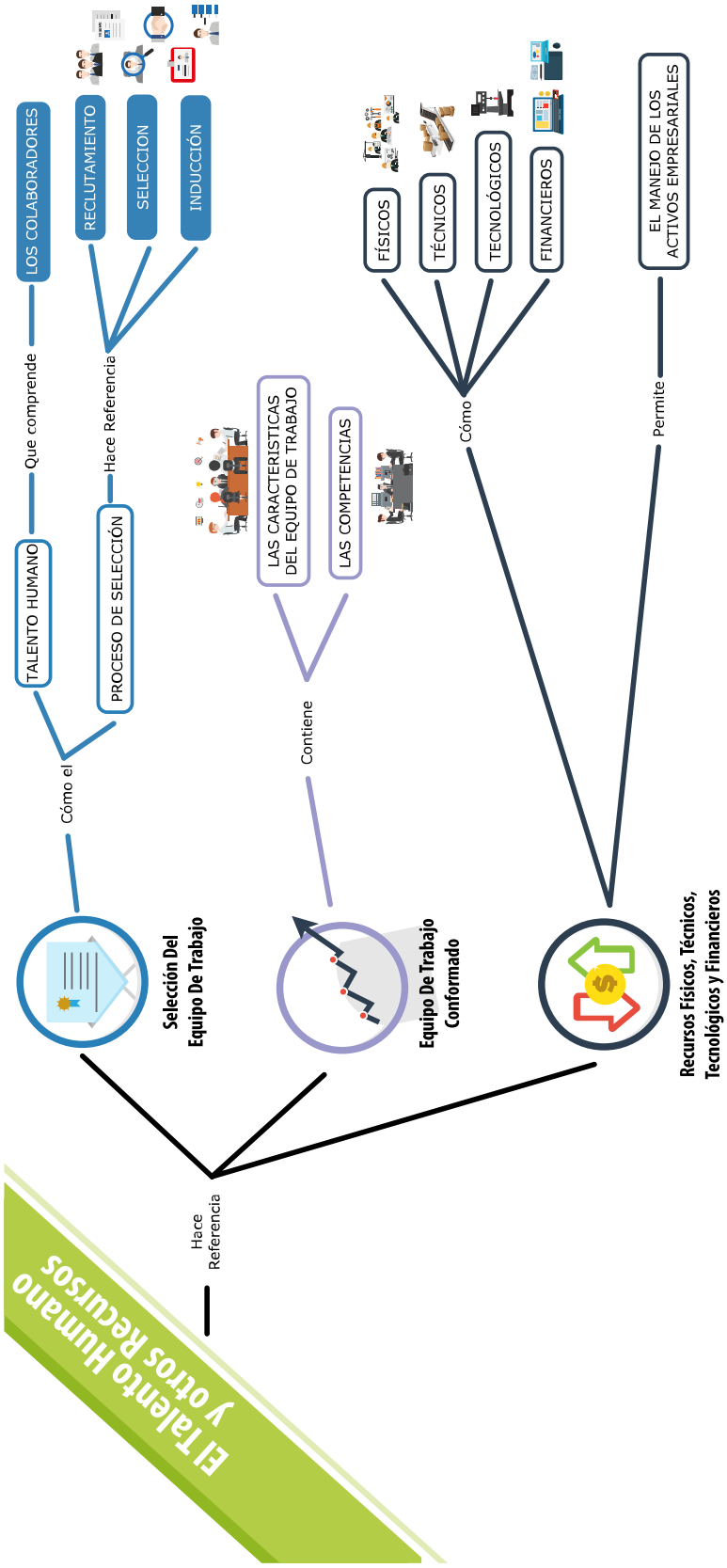
INTRODUCCIÓN

El Talento Humano, es el activo más importante que pueda tener cualquier organización, porque a través de él, la empresa trasciende hacia la generación de valor en los clientes finales. Por tal motivo, al momento de estructurar un proyecto productivo, es de vital importancia, incorporar un buen equipo de trabajo, que se acople a los valores y principios de la organización, y con el transcurrir del tiempo, pueda generar una curva ascendente en busca del logro de los objetivos corporativos planteados.

Al momento de crear empresa, se debe de tener en cuenta una serie de recursos necesarios para garantizar una óptima ejecución de las actividades, como son los activos tangibles e intangibles, entendiendo que estos bien gestionados, pueden permitir una adecuada administración de la empresa. Pero la confluencia estos recursos —materiales, técnicos, tecnológicos, humanos y financieros— necesitan estar integrados dentro de la organización, con el fin de hacerlos eficaces y precisos en cada una de las áreas de la empresa; puesto que esta integración, suministra información estandarizada fundamental para reducir tiempos de respuesta y administrar de mejor forma la acción de los recursos en cada actividad ejecutada. Es por lo anterior, que la temática propuesta para el presente objeto de aprendizaje, ha de conducir al aprendiz en la continuidad del diseño de su proyecto productivo, de manera que le vaya dando la forma y estructura necesaria, para alcanzar los objetivos y metas planteados.



MAPA CONCEPTUAL



1. SELECCIÓN DEL EQUIPO DE TRABAJO



Al momento de armar equipos de trabajo eficientes, resulta muy importante tener claro que un equipo de trabajo lo conforman un conjunto de personas a las que se les asigna la responsabilidad de cumplir una meta; mientras que, el trabajo en equipo, vincula necesariamente una serie de procedimientos, estrategias y metodologías que son aplicadas por ese grupo de personas de manera racional, es decir, mediante la optimización de los recursos dispuestos para alcanzar la metas propuesta.



De acuerdo con esta visión, se plantea el presente desarrollo temático como un instructivo orientador para la selección e integración de un buen equipo de trabajo.

1.1 Talento Humano



Las personas en una organización, representan el activo más importante de ésta, ya que, por medio de ellas, se pueden realizar en el día a día el cumplimiento de la misión de la empresa, en post de la consecución de la visión organizacional. Las personas son las encargadas de darle vida a la organización, ya que por sí misma, una empresa sin personas no podría considerarse como tal. La relación existente entre empresa-persona es directa, con funciones claramente definidas, según el talento humano integral e interdisciplinario.

Entre empresa y persona, se presenta una retroalimentación enriquecedora donde la empresa le permite a la persona que realice su talento, lo que mejor saber hacer, pero en favor de la misma empresa. Esto, con el fin de recibir no solo aportes económicos personales, sino también ganar para sí aprendizaje y experiencia. A su vez, la empresa recibe importantes ingresos económicos generados por la adecuada

gestión de su personal, en la medida que satisfacen las necesidades de sus clientes internos y externos. De esta manera, toda organización debe buscar la interacción positiva de la empresa y sus objetivos con su personal.

Los Colaboradores



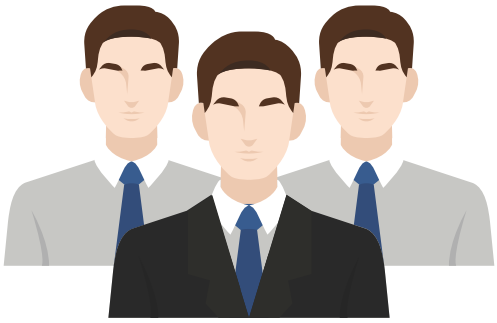
La empresa es considerada como un segundo hogar en donde confluyen personas con muchas diferencias intelectuales, económicas, sociales y políticas, las cuales tienen distintos proyectos de vida a cumplir. Esto implica que cada uno de ellos, cuenta con objetivos personales que pueden ir o no en contravía de lo que la empresa quiere. Por tal motivo, uno de los elementos fundamentales del talento humano yace en la selección idónea del personal de la empresa.

Para seleccionar el personal de la empresa, se puede escoger dos caminos: el primero consiste en la preparación constante del nuevo colaborador; en donde lo importante es que éste, desde el inicio, posea implícitamente los valores y comportamientos de la organización, los cuales la empresa debe potenciar. El segundo camino para seleccionar el personal, es que la empresa lo busque por medio de agencias de empleo generales, las cuales van a proporcionar personal con competencias específicas, delimitadas por la organización.



1.2 El Proceso de Selección

Implica una serie de pasos previamente establecidos por la organización, con el fin de decidir sobre la persona a contratar, cuyo nivel de desempeño debe cumplir con los requerimientos y competencias exigidas.



El Reclutamiento

Las personas en la organización son como un rompecabezas, cada una encaja de manera precisa dentro de éste, aportando los conocimientos necesarios para la ejecución idónea de su misión. De esta forma, cuando hace falta una pieza dentro de ese gran marco de referencia empresarial, se debe examinar detenidamente las características que debe cumplir aquello que hace falta.

Se hace necesario, entonces, realizar un análisis de cargos para determinar claramente la persona que se necesita para la empresa, identificando la función del puesto en relación con la misión empresarial. Igualmente, debe reconocerse las responsabilidades que se debe alcanzar y las competencias mínimas necesarias que se esperan proyectar.

Es importante conocer con anterioridad al candidato, saber sus gustos, hábitos y talentos, con el fin de generar un proceso previo a la selección más integral que permita valorar sus competencias. Cabe afirmar que el uso de las redes sociales se ha convertido en una manera de analizar y conocer profundamente al candidato, creando un ambiente más espontaneo. Redes sociales como Twitter, LinkedIn y Facebook han sido acogidas como estrategias de reclutamiento de personal, con el fin de atraer talentos de todas partes del mundo. El hecho que sean gratuitos, abiertos y ágiles permite la generación de una espontaneidad necesaria al momento de saber lo que verdaderamente quiere el futuro candidato.



Implica una serie de pasos previamente establecidos por la organización, con el fin de decidir sobre la persona a contratar, cuyo nivel de desempeño debe cumplir con los requerimientos y competencias exigidas.

La Selección

El proceso de selección de personal, pretende encontrar aquellas personas que necesita la organización para poder llevar a cabo su misión de manera satisfactoria. Estos procesos, se realizan identificando plenamente la vacante necesaria y, a su vez, identificado cada uno de los requisitos mínimos para acoplarse a la vacante. A partir de ahí, por medio de procesos internos y/o externos, se hace la búsqueda detallada del candidato con el mejor perfil.

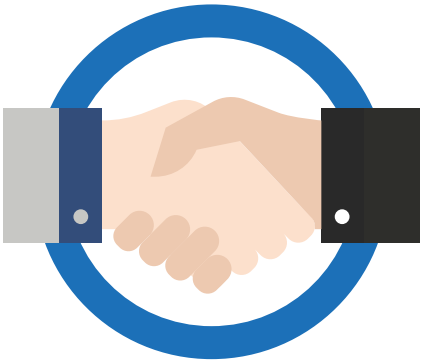


1) La selección inicia con la realización de pruebas técnicas que sirven de filtro para reducir a un mínimo el número de candidatos, quienes deben cumplir con requisitos de conocimientos básicos.

2) La selección continúa con una entrevista inicial, la cual tiene el objetivo de conocer de manera general al candidato, tanto en sus habilidades técnicas como en sus habilidades sociales.

3) Más adelante, se procede con la revisión de los antecedentes del candidato, al igual que se contacta a las referencias, a fin de tener una imagen que confirme los datos registrados por parte del candidato.

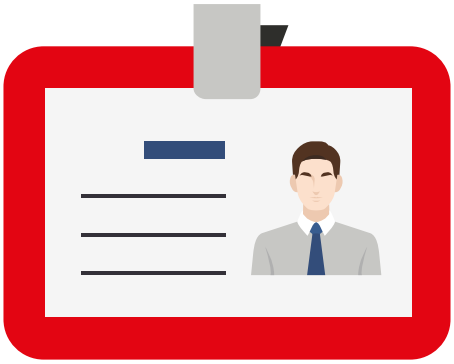
4) Luego, se cita a una entrevista mucho más precisa, en donde se busca evaluar su comportamiento tanto en situaciones técnicas como sociales, con el fin de examinar si su forma de actuación es la que se esperaría dentro de la organización y, al mismo tiempo, identificar que otro valor le puede ofrecer a un área determinada dentro de la empresa.



En muchas ocasiones, se usan los Assessment Center o Entrevistas de Evaluación Situacional, como herramienta que permite identificar habilidades y competencias específicas de los posibles candidatos. Esto se realiza por medio de un grupo de expertos y observadores, quienes se encargan de examinar cuidadosamente las respuestas, el comportamiento, el trabajo en equipo y los resultados en las distintas pruebas que se realizan entre los candidatos a escoger para el puesto de trabajo.

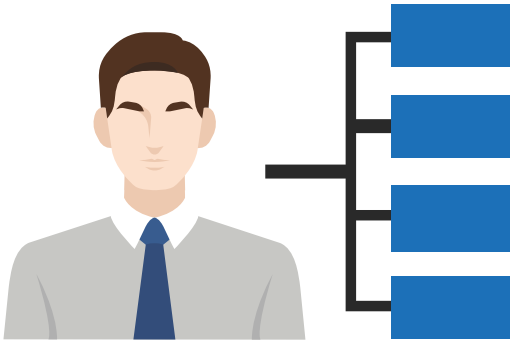
La Inducción

La inducción, es la entrada del candidato a la realización de las actividades de la empresa. Representa la forma en que la empresa, permitirá el desarrollo de sus tareas dentro de ésta.



La inducción, debe buscar que el candidato seleccionado conozca de manera general y entendible los procesos de la organización. Para ello, es pertinente que ésta conozca la misión y objetivos del candidato dentro de la empresa. La relación empresa-persona inicia justo aquí, en la inducción, momento en el cual ambas partes adquieren un compromiso mutuo con el crecimiento de la empresa y de la persona.

Una inducción eficaz, implica dar a conocer de manera creativa, las acciones de la empresa, proporcionar un ambiente cálido, entregar funciones acordes a los requerimientos de la contratación e impulsar al nuevo empleado en la ideación de nuevas propuestas. Esta motivación inicial, puede ser un factor importante al momento de evaluar las acciones futuras de la empresa.



2. EQUIPO DE TRABAJO CONFORMADO

La conformación de un equipo de trabajo debe orientarse desde la acción colaborativa como punto de referencia a seguir, lo cual implica, necesariamente, una disposición abierta de cada integrante para el ejercicio del aprendizaje colaborativo, ya que, este se desarrolla a partir del trabajo grupal y como consecuencia de la intervención interdependiente de cada miembro.



2.1 Características del Equipo de Trabajo

Cada equipo de trabajo que se forma, representa un motor de la organización. Estos no se construyen arbitrariamente, sino que debe responder a las necesidades de un área determinada de la empresa. Igualmente, su construcción no debe ser consecuencia de las afinidades de personalidad entre sus integrantes sino, más bien, de la búsqueda de generar valor para la organización.



Cada uno de los integrantes de un equipo de trabajo posee competencias particulares. Ese talento, debe ser conocido por los integrantes a fin de aprovecharlo para una construcción óptima del equipo además de propiciar un mayor desarrollo de cada integrante.

El diálogo constante con los colaboradores, es fundamental para identificar lo que verdaderamente están buscando, por eso se deben generar ambientes confiables

que permitan una asignación de funciones representativa. De este modo, se les impulsa a siempre querer dar mucho más en su equipo de trabajo.

La integración del equipo laboral y la sana convivencia se fortalece mediante la participación y el apoyo constante, apuntando siempre a la construcción de cultura solidaria que retroalimente el crecimiento personal, la maduración comunicacional efectiva, la implementación de estrategias que permitan manejar conflictos y al desempeño colaborativo en donde el equipo de trabajo responda más allá de las necesidades existentes.

El equipo de trabajo debe contar con los recursos necesarios para ejecutar la labor encomendada, garantizando la entrega de resultados en el tiempo previsto y, sin duda, con el respaldo de una cultura de calidad, basada en disciplina orientada hacia la consecución de la misión.

Ganar y perder es común en la vida laboral diaria. Lo importante está en saber aprovechar al máximo cada situación, puesto que, si se pierde, se debe tener la claridad mental para identificar errores y hacer los planes de mejoramiento correspondientes. No se trata de buscar culpables. En un verdadero equipo de trabajo, todos aceptan la responsabilidad y, al hacerlo, ese compromiso inicial tiende a aumentar, a consolidar un equipo con gran fortaleza.

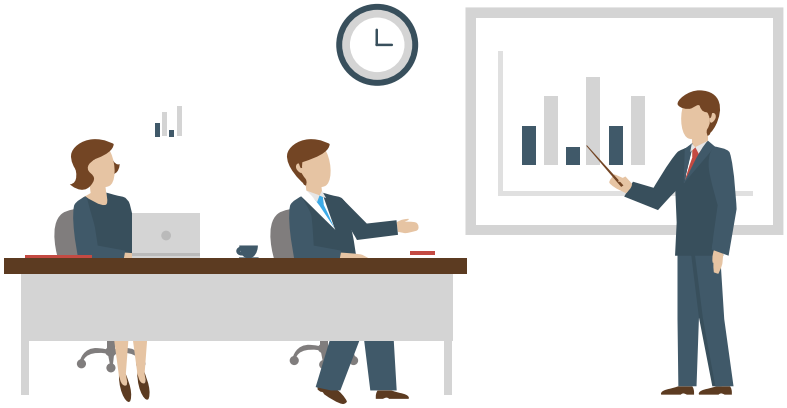


Para poder cumplir con un desempeño eficaz, cada equipo de trabajo debe tener objetivos definidos acordes con la misión de la empresa; esta apunta en la dirección correcta para el desarrollo de las actividades, todos la deben seguir.

2.2 Las Competencias

Las competencias hacen referencia a aquellos conocimientos, habilidades, actitudes y valores que están asociados con un desempeño superior dentro de la organización.

Estas engloban tanto aspectos técnicos como organizacionales y deben tener definiciones operacionales, así como conductas observables.



El perfil de competencias gira en torno a lo que debe cumplir el personal dentro de sus respectivos cargos, para que sean ejecutados de manera exitosa. El desarrollo de este perfil dentro de la empresa, es necesario, no sólo para asegurar una labor prestada con calidad, sino también, como parte del compromiso generado por parte de la empresa al preocuparse por el desarrollo integral de sus colaboradores.

El hecho de que una persona no cumpla con una competencia, no implica que no sea apto para el cargo. Significa más bien, que la empresa debe brindarle las condiciones sin importar el nivel en que se encuentra, reforzándole esa competencia en un proceso de adecuación sistemática dentro de su labor diaria.



3. RECURSOS FÍSICOS, TÉCNICOS, TECNOLÓGICOS Y FINANCIEROS

Son todos aquellos elementos necesarios para que una empresa pueda existir y marchar en búsqueda de sus objetivos propuestos; de su participación e interacción sobre otros recursos, depende el manejo y funcionamiento de la empresa.



3.1 Físicos

Hacen referencia a todos los bienes tangibles, propiedad de la empresa y que se requieren para su funcionamiento y alcance de los objetivos. Estos son:



- Terrenos, edificios, oficinas, campos, galpones, locales, infraestructura, etc.

- Maquinaria, equipos, herramientas.

- Vehículos.

- Insumos para la producción: materiales, químicos.

- Productos en proceso, terminados.

- Equipo de oficina como computadores, impresoras, escritorios, muebles, teléfonos, sillas, entre otros.

- Gastos de acondicionamiento.

3.2 Técnicos

Son aquellos procedimientos, que sirven como herramientas e instrumentos auxiliares en la coordinación de otros recursos, estos pueden ser:

- Sistemas de ventas, producción, finanzas, Administrativos, etc.
- Fórmulas.
- Patentes.
- Marcas.



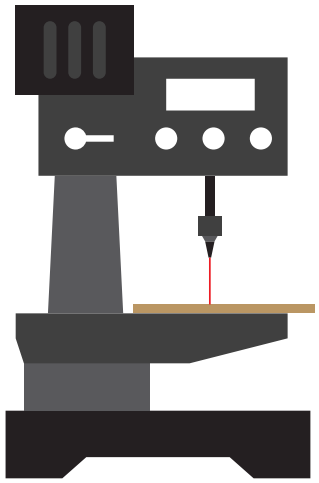
3.3 Tecnológicos

Estos recursos se amparan en la tecnología para su funcionamiento y propósito. Pueden ser tangibles (específicos) o intangibles (transversales), los primeros, hacen referencia a las computadoras, impresoras o máquinas, entre otros y los segundos a un sistema, aplicación virtual, internet, etc.



Hoy en día, las empresas necesariamente hacen uso de los recursos tecnológicos para su funcionamiento, teniendo en cuenta que se ha convertido en un fundamento importante para el desarrollo de las actividades y tareas que en ella se realizan.

Una organización que cuente con procesos informáticos y tecnológicos de punta y alta velocidad, está en condiciones de competir con éxito en el mercado, más allá de las particularidades específicas de sus productos o servicios, teniendo en cuenta que estos actúan para volver los procesos excelsos, con buenos tiempos, excelentes recursos humanos; agilizando el trabajo y tiempos de respuesta, que se ven reflejados en la productividad y muchas veces en la preferencia del cliente o consumidor final.



Los recursos específicos o tangibles, son las herramientas, equipos, instrumentos, materiales, máquinas, dispositivos y hardware específico; necesarios para lograr el propósito técnico establecido. Por su parte, los recursos transversales son de tipo intangible, y pueden identificarse como capital intelectual (estructural y humano), o de manera más general, como información y conocimiento, que ligado al recurso específico, logra que se realicen procesos de forma acoplada y coordinada.

3.4 Financieros

Resulta claro que para crear una empresa se requiere de recursos financieros, ya que estos son el presupuesto necesario para la operación del proyecto, pues cualquier proceso, tiene un costo que debe ser soportado financieramente. Los recursos pueden ser financieros ajenos, como es el caso de los préstamos de acreedores y proveedores, créditos bancarios o privados, emisión de bonos, cédulas de capitalización, subvenciones de cualquier tipo, entre otros; o los recursos financieros propios, como dinero en efectivo, aportaciones de socios o accionistas, utilidades, etc.



Los recursos financieros, deben de ser suficientes

para afrontar las inversiones y gastos de la empresa, mientras ésta comienza a dar ganancias de la venta de sus productos o servicios, por lo tanto, del adecuado manejo de estos y su productividad, dependerá el éxito en la actividad económica y logro de los objetivos organizacionales.

3.5 El Manejo de los Activos Empresariales

La gestión de los activos en la empresa, implica una construcción de sistemas de información que permitan la integración de cada una de las dependencias de la organización, con el fin de tener información precisa y detallada de lo que sucede en el día a día en la empresa.



La manera en que se disponen los activos en la organización, el manejo realizado por el talento humano y las condiciones necesarias para su funcionamiento, son factores claves para alcanzar cierto grado de eficiencia en la empresa con respecto al uso de sus activos. Es claro que las empresas poseen recursos limitados, y es ahí donde radica su verdadera productividad, al lograr integrar a las personas y a los recursos particulares, para que satisfagan la necesidad del cliente.

Saber administrar los activos en la empresa, representa una ayuda para su área financiera, puesto que la sincronización en cada uno de sus procesos, evita una serie de costos extras que pueden equivaler a una gran cantidad de dinero invertido por la organización.

Los activos empresariales requieren de un sistema mayor para su administración. Sin éste, se corre el riesgo de que los activos disponibles en la empresa no guarden una concordancia y sincronía con los demás departamentos. Es así como el principal resultado de una adecuada administración de los activos empresariales, es la información de calidad y veracidad, ya que esta al ser propagada por toda la organización, ahorra tiempo y responde rápidamente a las necesidades del mercado, integrando eficazmente el talento, los procesos y los activos, para producir un bien o servicio de calidad para el cliente final.

GLOSARIO

Inducción: Entrada del candidato a la realización de las actividades de la empresa. Representa la forma en que la empresa permitirá el desarrollo de sus tareas dentro de ésta.

Plan de acción: Documento que incluye todas las acciones, tiempos y técnicas que se despliegan para alcanzar los resultados propuestos en el Plan Estratégico de la organización.

Plan de mejoramiento: Acciones encaminadas a corregir desviaciones cuando éstas son identificadas, previa aplicación de un indicador de gestión.

Promoción de ventas: Estrategias que adopta una empresa para promocionar un producto en el mercado, cuyo objetivo es incrementar las ventas para generar mayor rentabilidad. Como factor clave de éxito, la promoción es un punto crítico que amerita un análisis minucioso de presupuesto. Para la promoción se utilizan diversidad de medios dirigidos a los consumidores.

Selección de personal: Proceso por medio del cual se pretende encontrar aquellas personas que necesita la organización para poder llevar a cabo su misión de manera satisfactoria. Estos procesos se realizan identificando plenamente la vacante necesaria y, a su vez, identificado cada uno de los requisitos mínimos para acoplarse a la vacante. A partir de ahí, por medio de procesos internos y/o externos, se hace la búsqueda detallada del candidato con el mejor perfil.

Talento Humano: Son las personas que constituyen una organización, las cuales representan el activo más importante de ésta, ya que por medio de ellas se pueden realizar en el día a día el cumplimiento de la misión de la empresa, en post de la consecución de la visión organizacional.

BIBLIOGRAFÍA

Asensio del Aco, E., & Vazquez,B. (2016). *Empresa e Iniciativa Emprendedora*. Madrid. España: Paraninfo.

Montero Moreno, C. (2014). *Modelos Prácticos de Administración de Riegos*. México: Ediciones Fiscales ISEF.

Puchol, L.(2012). *Dirección y Gestión de Recursos Humanos*. Madrid-Buenos Aires-México: Díaz de Santos.

Veiga,J.F.C.(2015). *La Gestión Financiera de la Empresa*. Madrid: Esic Editorial.

Salazar, I.P. (2010). *Guía Práctica para la identificación, formulación y evaluación de proyectos*. Bogotá. Editorial Universidad del Rosario.

O.A EL TALENTO HUMANO Y OTROS RECURSOS

CATEDRA VIRTUAL DE PENSAMIENTO EMPRESARIAL
MÓDULO II: GESTIONANDO EL PROYECTO DE LA EMPRESA

Centro de Comercio y Servicios
Regional Tolima

Experto temático	Jaime Cuellar

Centro Industrial de Mantenimiento Integral - CIMI
Regional Santander

Líder línea de producción	Santiago Lozada Garcés
Asesores pedagógicos	Rosa Elvia Quintero Guasca Luis Orlando Beltrán Vargas
Diseño - Animación	Rafael Ricardo Valdés Prada
Audios	Víctor Hugo Tabares Carreño
Programación	Francisco José Lizcano Reyes

Creative Commons

Este material puede ser distribuido, copiado y exhibido por terceros si se muestra en los créditos. No se puede obtener ningún beneficio comercial y las obras derivadas tienen que estar bajo los mismos términos de licencia que el trabajo original.

Atribución, no comercial, compartir igual