» ACTUALIZACIÓN INTEGRAL: hacia una Gestión de Talento Humano efectiva

En la actualidad de las organizaciones, toma fuerza el concepto de la administración de la experiencia de las personas como la generadora de resultados y talento.

La Gestión en Talento Humano atraviesa un reto de gran trascendencia en la actualidad: dotar de las personas competentes a una organización y coadyuvar a que esa organización logre sus objetivos misionales, para lo cual también deberá de formar y desarrollar, eficientemente, a esas personas, de manera paralela.

Esta magna labor despierta interesantes interrogantes respecto al gestor que sea responsable de esa hazaña, no solamente por la preparación técnica, sino por la inteligencia emocional que debe desarrollar, con el transcurrir de su experiencia en la organización. Dicho de otra forma, el profesional al que le corresponde el desarrollo de las personas en la organización desde la gestión del talento humano, deberá superar antes ese ansiado desarrollo emocional, para, después; guiar a los demás por ese camino de la inteligencia emocional.

Lo antes mencionado no es otra estrategia más que la aplicación de las llamadas "habilidades blandas" en las personas que ejercen los procesos sustantivos en la organización; principalmente, aquellos que ocupan mandos medios o de supervisión hacia otros empleados; por ello, se pretende pensar que debe ser una gestión en cascada, para la cual el profesional en talento humano deberá llevar la batuta en este proceso.

Ahora bien, la trascendencia a la que me refiero, tiene su efecto en la evolución de la Gestión del Talento Humano, marcada por la importancia de la inteligencia emocional, que gana terreno sobre la preparación técnica de las personas en la ejecución de las actividades y en el logro de los resultados. Esta aseveración refuerza el hecho de que, en la actualidad de las organizaciones, toma fuerza el concepto de la administración de la experiencia de las personas como la generadora de resultados y talento.

Así la situación, la experiencia, por excelencia, es el proceso por el cual todos los seres humanos hemos adquirido aprendizaje, y en muchas ocasiones, un aprendizaje marcado por eventos adversos que han obligado a una persona a reinventarse, desde el punto de vista emocional más que técnico.

Esta acumulación de experiencias y de aprendizaje nos permite captar de la sociedad aquellas personas "sobrevivientes" en su propia disciplina (pero, además, en otras), ya que han tenido que combatir o afiliarse a otros colaboradores, que son expertos en disciplinas diferentes. Esto hace que también surja la impensable afirmación de que no podemos ser sabios en nuestra disciplina y, al mismo tiempo, ignorantes en todas las demás. Es así como aquellos que se han reducido solamente a conocer su campo de acción, o, en su defecto, su carrera, o se han rozado profesionalmente solo con sus iguales, desarrollarán por excelencia un aprendizaje técnico en esa disciplina envidiable, mas no necesariamente un aprendizaje emocional, que permita obtener la suficiente tolerancia, apertura de mente y el trabajo en equipo multidisciplinario, todos ellos requeridos para lograr éxito y desarrollo en las personas y en las empresas.

Retomando el papel del gestor de talento humano con este panorama, resulta de importancia que la gestión del talento humano respalde sus actividades más sustantivas con el apoyo de otras disciplinas. Por ejemplo, el respaldo legal en ciertas decisiones es fundamental, principalmente con las renovaciones actuales en esta materia como la Reforma Procesal Laboral y la orientación del especialista. Si bien es cierto la gestión de talento humano aporta elementos de peso en esta materia, la competencia en este apartado será del profesional en Derecho, razón por la cual la decisión deberá ser conjunta.

Otro ejemplo radica en la incorporación de elementos técnicos de carreras como la

Estadística y la Ingeniería en las decisiones del gestor de talento humano, esencialmente, en el desarrollo de estándares de producción en las organizaciones. Así, estas disciplinas aportarán los insumos técnicos para lograr índices de desempeño en los equipos de trabajo esperados por la empresa. De esta forma, se ataca positivamente uno de los principales retos de la administración actual: la eficiencia de los equipos de trabajo, considerando las limitaciones de capital humano y de sistemas de información efectivos.

Las situaciones anteriores buscan ejemplarizar la relevancia de que las decisiones del gestor de talento humano en las organizaciones sean tomadas ampliando el campo de aprendizaje de ese profesional con otras disciplinas, y a su vez, considere otros criterios técnicos, que produzcan decisiones más integrales.

Así la situación, la actualización profesional del gestor de talento humano exige una amplitud de conocimientos y experiencias que afiancen un aprendizaje integral de los procesos sustantivos de la administración de las personas. Aspectos como la gestión por competencias, las actualizaciones en el campo legal, la incorporación de aspectos técnicos y metodológicos en la eficiencia de equipos de trabajo, son componentes relevantes en un proceso de mejora que lleva a un liderazgo integral, en el cual la receta principal es agregar criterios complementarios de muchas disciplinas, además de la Administración misma. Esto permitirá una de las reglas esenciales de la gestión de las personas: lograr eficiencia en la organización, desarrollando paralelamente a las personas.

Lic. Esteban Guillén Chacón
Director de Carrera de Recursos Humanos, Universidad Florencio del Castillo.

Imágenes
Photo by Samuel Zeller on Unsplash
Photo by Paul Bence on Unsplash