

GESTIÓN HUMANA, TENDENCIAS Y PERSPECTIVAS EN COLOMBIA.

HUMAN MANAGEMENT, TRENDS AND PERSPECTIVES IN COLOMBIA.

MARÍA VÉLEZ GIRALDO.

Estudiante de pregrado del programa de psicología, Fundación Universitaria María

Cano, mahia-camila@hotmail.com

Resumen

El presente artículo de reflexión es el resultado de la revisión de diversas investigaciones enfocadas hacia el reconocimiento del amplio concepto de gestión humana y así mismo las tendencias y perspectivas dadas en Colombia, se realiza una revisión desde la parte conceptual que da cuenta de la iniciación de la gestión humana y de cómo fue concebida en un principio y recorre las modificaciones y nuevas adaptaciones realizadas hasta este último siglo y finaliza mostrando las tendencias y perspectivas en los últimos cinco años.

Se realizó una amplia conceptualización de la gestión humana y se presentó la evaluación de la misma, así se continuo con la presentación de las tendencias y perspectivas para lo cual se llevó a cabo la revisión de cincuenta artículos, este es un estudio descriptivo-analítico de tipo cualitativo, de dicha revisión se encontró que en la actualidad la gestión humana en Colombia es percibida como un concepto amplio que día a día da valor a los seres humanos y les permite el desarrollo a nivel personal, cual tiende a ajustarse a los objetivos de una compañía. Por su parte al revisar las tendencias y perspectivas fue posible encontrar que Colombia se encuentra alineado con los cambios que se presentan mundialmente ya que muchas de las tendencias actuales en el país se presentan en diversos lugares del mundo. Se ratifica a través de la revisión de tendencias y perspectivas la necesidad de la gestión humana de continuar proporcionando un gran valor a las organizaciones y a sus empleados.

Palabras clave.

Gestión humana, Colombia, perspectivas, tendencias, evolución.

Abstract

The present reflection article is the result of the review of a diverse researches focused on the recognition of the broad concept of human management and also the tendencies and perspectives given in Colombia, a review is carried out from the conceptual part that gives an insight of the initiation of human management and how it was originally conceived and goes through the modifications and new adaptations made up to this last century and ends up showing the tendencies and perspectives in the last five years.

A broad conceptualization of human management was carried out and the evaluation of it was presented, thus continuing with the presentation of the trends and perspectives for which the review of fifty articles was carried out, this is a study descriptive-analytical of qualitative type, from the review it was found that human management in Colombia is currently perceived as a broad concept that day after day gives value to humans and allows them development on a personal level and adjusted to the objectives of a company, for its part, by reviewing tendencies and perspectives it was possible to find that Colombia is aligned with the changes that occur worldwide because many of the current tendencies in the country happen in diverse parts of the world, it is ratified through the review of tendencies and perspectives the need of the human management to continue adjusted to give a big value to the companies and its employees.

Keywords.

Human management, Colombia, perspectives, tendencies, evolution.

1. INTRODUCCIÓN

Día a día las exigencias del mundo cobran mayor importancia y muestran la necesidad de avanzar y de ajustarse a lo que va surgiendo por lo cual se presentan cambios desde lo tecnológico, social, económico, científico y político, esto genera que las empresas u organizaciones se vean en la necesidad de ir en la misma línea de actualización, ya que es de la única forma a través de la cual irán renovándose y reconociendo el papel que se tiene en cada ámbito de la vida (Vallejo & Portalanza, 2017)

La gestión humana hace parte de los ejes fundamentales en una empresa, de acuerdo con Casanueva (2001, p. 3) citado en Quirós (2015, p. 9) es posible definir a una empresa como una "entidad que, mediante la organización de elementos humanos, materiales, técnicos y financieros proporciona bienes o servicios a cambio de un precio que le permite la reposición de los recursos empleados y la consecución de unos objetivos determinados", lo anterior demuestra que la parte humana complementa desde su propia esencia al objetivo principal de una empresa u organización.

Ha trascendido la concepción inicial de la gestión humana, la cual anteriormente era vista como una parte más de la empresa y no se le daba el valor real, la interiorización de la importancia de lo humano y de la necesidad de impulsar y acompañar en el día a día su fortalecimiento ahora es primordial para las organizaciones, es posible ahora tener en cuenta las características físicas y psicológicas, las relaciones sociales y al mismo tiempo los requerimientos de la organización (Chiavenato, 2007), por otra parte es imprescindible prestar igualmente la debida atención a aspectos como la generación de valor para la organización y la competitividad que ya viene instaurada en el ser humano y que en la actualidad se ve mayormente reflejada (Calderón, 2006)

La palabra tendencia es definida por la Real Academia de la Lengua "como propensión o inclinación en los hombres y en las cosas hacia determinados fines; fuerza por la cual un cuerpo se inclina hacia otro o hacia alguna cosa; idea religiosa, económica, política, artística, etc., que se orienta en determinada dirección" (López, 2015, p. 14), por su parte la perspectiva tiene como definición según Díaz (2008, p. 1) que "es el conjunto de capacidades directivas que permiten saber a dónde llegar y tomar los caminos indicados que guíen la actuación propia y la de los colaboradores, haciendo las cosas correctas y con calidad".

Teniendo en cuenta las definiciones dadas en el párrafo anterior y la necesidad de contar con claridad acerca de que es la gestión humana y su forma de ser percibida, se pretende como objetivo del presente artículo de reflexión analizar las tendencias y perspectivas de gestión humana en Colombia que se han generado a raíz de los cambios presentados durante el desarrollo histórico y la evolución

teórica aplicada en las organizaciones.

2. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

La necesidad de cumplir con objetivos encaminados hacia la generación de crecimiento, de desarrollo, evolución y progresión se convierten en la agremiación de los esfuerzos de diversas personas que de la mano de sus propios objetivos deciden unirse para laborar en pro de esto, anteriormente se concebía a quienes desempeñaban una labor como “mano de obra, trabajadores, empleados, oficinistas, personal, operadores” (Vallejo, 2016, p. 16), sin embargo, en la medida en que las organización se han visto en la necesidad de ajustarse a los cambios y a las investigaciones que se han realizado relacionadas con el talento humano ese lenguaje fue necesario modificarlo, por lo cual hoy en día es posible escuchar expresiones como “recurso humano, colaboradores, asociados; también se las llama talento humano, capital humano o capital intelectual” (Vallejo, 2016, p. 16).

De igual modo Poveda (2018, p. 16) reafirma que la gestión humana “ha evolucionado de tal manera que hoy se considera una de las más relevantes en las empresas, puesto que su objeto de estudio y desarrollo es el Ser Humano, razón por la cual es dirigida por especialistas en el tema, que posean los conocimientos y herramientas técnicas para su implementación”

Las empresas u organizaciones colombianas deberían afrontar los diversos cambios y la competitividad que se da en el día a día, de ahí que exista apertura frente al desarrollo e implementación de las nuevas ideas, esto irá de la mano de la necesidad y el deseo de generar organizaciones con mejores niveles de productividad y que se enfoquen hacia el crecimiento y el progreso constante (Acevedo & Ospina, 2007) (Jerez, 2010) (Hernández, 2011)

Partiendo de la necesidad de realizar ajustes en las empresas u organizaciones, incluso en el lenguaje utilizado para referirse al talento humano, surge la necesidad de realizar un completo abordaje de lo que es la gestión humana actualmente y de las concepciones que hay en Colombia, abordando principalmente las perspectivas y tendencias pues es posible reconocer que la gestión humana *esta* fielmente centrada en la necesidad de mostrar y garantizar que el talento humano sea concebido desde sus propias habilidades y capacidades y como recibe el valor que realmente tiene.

3. ANTECEDENTES TEORICOS

La productividad de las antes llamadas empresas, hoy organizaciones, se encontraba estrechamente ligada al trabajo realizado por quienes las conformaban, dejando de lado el valor y

capital encontrado en estas personas pues eran asociados a la producción de dinero, a la materia prima, al manejo de maquinarias, etc., sin embargo, encontrando la necesidad de concebir al ser humano como un precursor de su propio talento y productor de ideas innovadoras que se encaminen hacia el crecimiento personal y organizacional, surge entonces el concepto de talento humano, el cual ha sufrido transformaciones y ha pasado por etapas que han ido desde las relaciones industriales y llegando a lo que hoy se conoce como la gestión del talento humano (Vallejo & Portalanza, 2017) (Calderón & Álvarez, 2006).

3.1 Definición y evolución de la gestión humana

La gestión humana se considera la principal causa de cambios y de avance en una organización pues permite la adecuada participación de quienes integran una organización, esto en pro de generar una mejor estructura y cultura que permite una adecuada integración con el valor personal y organizacional (Yepes, 2019), así mismo es considerado aquel motor que estimula aquellas estrategias que se gestionen a nivel corporativo u organizativo, nombrándolo así como el talento humano, el cual se orienta hacia el cumplimiento de unas metas organizacionales y comunes (Prieto, Villasmil & Urdaneta, 2011)

De acuerdo Duarte, Vanegas & Patiño (2014) con la gestión humana es concebida desde aquellos procesos y actividades que sirven de apoyo y guía para la dirección de una organización, la cual esta aunada a planes, políticas, programas y tareas que permitan la generación de desarrollo y motivación del personal.

La definición anteriormente presentada es la que en la actualidad es la orientadora del área, pero para llegar a ese punto fue necesario atravesar por diversas transformaciones, Bahamon, Cortes, Piñeros & Rojas (2014) afirman que tuvo su nacimiento en la segunda mitad del siglo XIX, iniciando desde la *revolución industrial* donde se dio el desarrollo de la industria y se tomaba principalmente el trabajo como la necesidad de que existiera un esfuerzo humano y control del mismo, el cual posteriormente fue reemplazado por las maquinarias, siguiendo con *el movimiento sindical* el cual tuvo lugar posterior a la presencia de la revolución industrial, aquí se pretendía que se reflexionara de manera honesta acerca de las condiciones laborales y de los roles desempeñados por cada persona, dando continuidad a la transformación de la gestión humana aparece el *movimiento de la administración científica*, donde se consideró importante desarrollar una real ciencia que soportara el trabajo, sin embargo esta etapa fue duramente criticada por los trabajadores, de ahí que surgiera la necesidad de avanzar y nació *la escuela*

de las relaciones humanas donde se dio especial valor al ser humano pues ya empezó a ser percibido como un elemento valioso dentro de una empresa y finalmente siguiendo la razón de ser de dicha escuela se transforma hacia la *gestión del recurso humano* donde a través de diversas investigaciones cobra mayor fuerza la necesidad de que exista un factor humano y diferencial que soporte y agregue valor a una compañía. (Cabuya, 1999)

Poveda (2018, p. 19) referencia en su artículo la evolución de la gestión del talento humano y lo agrupa en la siguiente tabla:

Tabla 1. Evolución de la gestión del Talento Humano. Chart 1. Evolution of Human Talent Management.

Época primitiva	Época esclavista	Época feudal	Época industrial	Época actual
Actividades de recolección, caza y pesca	Supervisión del trabajo	Concepto de servidumbre	Aparecieron los inventos	Sociedad del conocimiento
Toma de decisiones	Castigo corporal	Control del señor feudal sobre el siervo	Horarios excesivos de trabajo	Optimización de recursos
Autoridad	Falta de derechos para el esclavo	Talleres artesanales	Trabajos peligrosos	Desarrollo tecnológico
Jefes de familia			Generación de conceptos como producción y fuerza laboral	Investigación
Trabajo en equipo				

Fuente: RONDON, Ingrid. Gerencia del talento humano. Bogotá: Ediciones Universidad Cooperativa de Colombia, 2017. P. 11. (Consultado 10, mayo, 2018). Disponible en: <https://doi.org/10.16925/greylit.2298>

A la luz del proceso en el que se fue avanzando en la definición de talento humano, Yepes,

2019 (p. 150) reconoce que “el factor diferenciador de una empresa es aquel que le otorga el éxito frente a sus competidores, y está dado por las personas que poseen unas habilidades y destrezas especiales en una labor diaria”, sin embargo Castañeda & Zuluaga (2014) y Echeverri (2019) mencionan que el talento humano se refiere específicamente a las virtudes, habilidades y competencias de los seres humanos y esto le permite la realización de una actividad puntual, lo cual se ve claramente evidenciado en cómo se desempeña a la hora de realizar la misma.

La gestión humana de la actualidad se enfoca en aumentar la productividad a través de la provisión de satisfacción laboral, lo cual permite promover claramente el desarrollo humano y económico de la organización y de los colaboradores, por medio del adecuado desarrollo de la motivación, la generación de empoderamiento y sentido de pertenencia se realiza el proceso que permite generar mayor eficiencia ya que un colaborador enfocado en sus objetivos y en los de la organización se convierte en un clave factor de crecimiento humano (Jiménez & Hernández, 2019) (Benítez & Rodríguez, 2012).

Siguiendo con la importancia de generar satisfacción desde la motivación que se debe instaurar en una organización cabe resaltar que el valor agregado o crecimiento que aportan las personas desde su capital humano se da en mayor medida con la consideración y adaptación de las necesidades y de la gestión del conocimiento (Yepes, 2019). En la actualidad la gestión humana va más allá de los propios procesos de solo administrar el personal ya que se ha transformado al punto de generar una mejor organización y mayor gestión de las practicas que ahí se desarrollan. (Vega-Monsalve, Pinzón, Álvarez & Serna, 2014) (Lozada, 2012).

Por su parte Poveda (2018) y Calderón (2006) definen a la gestión humana como aquel conjunto de prácticas que se llevan a cabo en una organización o empresa y que se enfoca en el manejo de diversas actividades las cuales permiten la consecución de un objetivo de negocio.

Chiavenato (2009) citado en Vallejo & Portalanza (2017) “afirma que la moderna gestión del talento humano implica varias actividades, como descripción y análisis de cargos, planeación de recursos humanos, reclutamiento, selección, orientación y motivación de las personas, evaluación del desempleo, remuneración, entrenamiento y desarrollo, relaciones sindicales, seguridad, salud y bienestar, etc”. (p.146), en otro escenario también ratifica que la gestión humana depende de factores como la cultura, estructura, características, unidad estratégica de negocio y los procesos internos que se gestan al interior de una organización (Guerrero & Ochoa, 2013)

La gestión humana se ha establecido claramente como un componente estratégico pues cada vez se presenta como una apuesta a la competitividad en las organizaciones, aportando de esta manera al crecimiento de la organización. (Yepes, 2019), Del Canto (2011) remite que el recurso humano es el capital más valioso que se tiene en una organización, comprueba la necesidad de estudiar de manera eficiente las actividades concretas a desarrollar por parte de cada individuo, esto con el fin de no regresar a la época anterior donde solo se percibía como un ente desarrollador de tareas, de ahí que considere fundamental el estudio y estructuración permanente de las actividades.

Poveda (2018, p. 20) muestra en un gráfico sobre cómo se desarrolla la gestión humana y se presenta a continuación:

Tabla 2. Desarrollo de la Gestión Humana. Chart 2. Development of Human Management.

<i>Autor</i>	<i>Enfoque</i>
Taylor	Enfoque en tareas
Fayol	Énfasis en la estructura organizacional
McGregor,	Énfasis en las personas
Maslow,	Énfasis en el medio ambiente
Lewin, Mary	Énfasis en la globalización
Parker Follet	
Tendencias administrativas	Calidad total, <i>benchmarking</i> , <i>just in time</i> , <i>empowerment</i> , quinta disciplina, organizaciones que aprende, 5”s”, <i>outsourcing</i> (tercerización), <i>coaching</i>
Modelos del comportamiento organizacional	Autocrático De custodia De apoyo Colegiado De sistemas

Fuente: RONDON, Ingrid. Gerencia del talento humano. Bogotá: Ediciones Universidad Cooperativa de Colombia, 2017. P. 11 – 12. (Consultado 10, mayo, 2018). Disponible en: <https://doi.org/10.16925/greylit.2298>

3.2 Importancia de la gestión humana

Al ser considerada la clave del éxito de una organización se vuelve la gestión humana fundamental e importante dentro de la misma, pero es posible mencionar algunos aspectos que según Prieto (2013), Corredera (2013), Castilla (2013) y El Instituto Nacional de Estadística (2013) consideran que hacen que esta área cobre tanta relevancia;

- Se considera un proceso que pertenece al nivel gerencial y que permite un mejor manejo de las relaciones laborales.
- Fortalece la cultura y el clima de una organización.
- Permite una adecuada combinación entre la estructura, estrategia, las personas y el sistema de trabajo.
- Permite una mejor gestión y fortalecimiento del conocimiento.
- Proporciona estabilidad.
- Permite el desarrollo, formación y cualificación de los trabajadores.
- Permite el desarrollo de competencias que apunten al desarrollo del objetivo organizacional.

Fernández, Briseño, Medina, Ponga, Mejía, Cadavid, Pérez & Dávila (2018) por su parte manifiestan que la gestión humana continuará siendo relevante desde que se conciba en las organizaciones la importancia que atañe al desarrollo y crecimiento de las mismas.

3.3 Tendencias y perspectivas de gestión humana en Colombia

La palabra tendencia es definida por la Real Academia de la Lengua “como propensión o inclinación en los hombres y en las cosas hacia determinados fines; fuerza por la cual un cuerpo se inclina hacia otro o hacia alguna cosa; idea religiosa, económica, política, artística, etc., que se orienta en determinada dirección” (López, 2015, p. 14), por su parte la perspectiva tiene como definición según Díaz (2008, p. 1) que “es el conjunto de capacidades directivas que permiten saber a dónde llegar y tomar los caminos indicados que guíen la actuación propia y la de los colaboradores, haciendo las cosas correctas y con calidad”.

Partiendo de las definiciones dadas en el párrafo anterior y teniendo en cuenta la amplia revisión presentada con relación a la gestión humana, este apartado se centrará en el abordaje de aquellas tendencias y perspectivas que se encuentran instauradas en Colombia durante los últimos cinco años.

Sin embargo, es importante realizar una mención acerca de cómo la gestión humana es percibida a nivel mundial, para lo cual se resumirán en la siguiente tabla, según lo que propone Raudales (2014):

Tabla 3. Percepción de Gestión Humana a nivel Mundial. Chart 3. Perception of Human Management worldwide.

Gestión del conocimiento	La priorización de la búsqueda de conocimiento en aras de enfrentarse a las adversidades presentadas por el entorno.
Gestión del capital intelectual	Constituido por la adecuada gestión del conocimiento, conformado por competencias personales, relacionales y organizativas.
Aprendizaje organizacional	Enfocado claramente en ser centros de formación y aprendizaje en pro del crecimiento organizacional.

Por otra parte Saldarriaga (2007; 2008) menciona en su estudio otras tendencias que se han concebido a nivel mundial, las cuales se enfocan en el diseño organizacional y la psicología organizacional, encontrando de esta manera diversos aspectos relevantes para la gestión humana, resalta entonces tendencias enfocadas en la investigación que categoriza como tradicionales o emergentes, encontrándose en las primeras “el liderazgo, la motivación, los grupos, la planeación de recursos humanos, la valoración de puestos y la retribución” (p. 22) y en las segundas “la gestión estratégica de los recursos humanos, la gestión internacional de los recursos humanos, la cultura y recursos humanos, las fusiones y adquisiciones, el cambio organizacional y los recursos humanos, el downsizing, la evolución de la función de los recursos humanos y la teoría de las organizaciones” (p. 22).

Igualmente, Saldarriaga (2007) y Calderón, Naranjo & Álvarez (2007) resalta de manera amplia otras tendencias como “cambio organizacional, desarrollo humano, gestión del conocimiento, gestión por competencias, tercerización (outsourcing), plan de carrera plan de sucesión, gerencia por procesos, cultura organizacional, marketing relacional y gestión internacional del talento humano” (p. 23). Por su parte dentro de las perspectivas de gestión humana a nivel mundial señala una clásica y otra moderna.

3.4 Tendencias en Colombia

Entendiendo aquella directriz que busca el logro de un objetivo común se define a la tendencia como parte de la gestión humana, ya que intenta encargarse de toda la parte humana con el fin de aumentar la competitividad y productividad organizacional.

Si bien en Colombia se han ido ajustando a las tendencias que mundialmente se encuentran reconocidas, es posible nombrar que en los últimos cinco años se continúan utilizando las siguientes, de

acuerdo con Muñoz (2014), Reina (2017), Quintero & Gamboa (2009), Silva, Briceño & Guerrero (2019), Vargas & Toro (2014), Díaz & Urra (2013), Calderón, Naranjo & Álvarez (2010) se brinda un concepto de cada una de estas;

Cambio organizacional: Se considera la tendencia que tiene mayor peso y evidencia ya que permite la flexibilización de un organigrama que ha sido organizado de manera formal y que muestra las diferentes relaciones y canales de autoridad, así como los grupos, departamentos y divisiones de trabajo y por ultimo las relaciones internas y responsabilidades. Actualmente se enfoca hacia la conformación de equipos de trabajos mayormente conectados, con mayor empoderamiento y flexibilidad, se busca a través de esta tendencia que las líneas de autoridad solo sean un imaginario y que los empleados se sientan en mayor sincronía con la realidad empresarial.

Propone igualmente la necesidad de que los empleados se muevan por si solos hacia el logro de los objetivos, se empoderen desde la necesidad de establecerse metas propias y así mismo tomen decisiones más autónomas y asertivas.

Desarrollo humano: A través de esta tendencia se pretende que exista una mayor integración de las dimensiones del ser humano, permitiendo de cierta manera que exista una ampliación de las habilidades y capacidades de los individuos, en pro de la formación y fortalecimiento del capital humano, esta tendencia permite que exista extensión en sus propias oportunidades (Acevedo & Ospina, 2007).

Gestión del conocimiento: Esta tendencia permite mayor organización y planificación de la información y de la necesidad de actualización y capacitación en las organizaciones, propone que existan una clara experiencia de transmisión del conocimiento que tienen todas las personas que integran la organización, de esta manera permite que todos reciban la información detallada y hace que la organización alcance un nivel de eficiencia y evite los reprocesos y repetición en la información.

Gestión por competencias: Enfocada claramente hacia la gestión de las capacidades de cada empleado, a través del fortalecimiento de las competencias con las que cuenta el empleado y propiciar el desarrollo de nueva (Calderón, Álvarez & Naranjo, 2006)

Gestión del desempeño: a través de esta tendencia se pretende que el empleado lleve a cabo procesos eficaces y orientados hacia el mejoramiento del compromiso que debe tener para impulsar y conseguir los resultados de su labor, plantea la necesidad de que sea posible establecer metas que sean claras y ágiles y que exista constantemente una retroalimentación que se enfoque hacia la motivación y

generación de mejores resultados.

Mediante esta tendencia se pretende que se resalten las fortalezas del empleado y no las oportunidades de mejora, ya que estas serán transformadas en la medida en que encuentre necesario potencializar sus habilidades.

Aprendizaje y desarrollo: Esta tendencia lleva a las organizaciones a entender que sus procesos de selección no deben ir netamente orientados hacia el ingreso de personal que llegue cualificado, sino que constantemente reciban el debido entrenamiento, facilitando de esta manera el desarrollo de nuevas habilidades y de cierta forma reorganizando el aprendizaje. De cierta manera lleva a las empresas a darle un valor más activo al aprendizaje y al enfoque hacia mejores experiencias que aumenten y fortalezcan las habilidades y competencias.

Dentro de las características de esta tendencia es posible resaltar que los empleados serán capaces de decidir acerca de lo que necesitan y desean aprender con el fin de realizar mejor su labor, se desarrolla el liderazgo, aprenden con mayor facilidad ya que se pretende que sean pequeños grupos los que se conformen hacia el objetivo del aprendizaje activo.

Recurso humano digital: es una tendencia relativamente nueva que busca que exista una cultura de innovación y de compensación de conocimientos, pretende que existan sitios de trabajo más digitales y ajustados a nuevos diseños, que permitan aumentar la productividad.

Dentro de las características de esta tendencia se encuentra que prima la necesidad de generar mayor productividad y participación, así como trabajo en equipo, se centra en la innovación y en la excelencia en el desempeño de sus responsabilidades.

En Colombia es posible encontrar que la gestión del conocimiento y por competencias son las tendencias más importantes ya que permiten actualizar y modificar las estrategias a través de las cuales se implementan.

3.5 Perspectivas en Colombia

De acuerdo con las perspectivas de gestión humana en Colombia los siguientes autores Calderón (2007), González (2007), Cabrales (2009), Cuesta (2019), De la Hoz (2018), Palacios (2015) muestran una definición

Perspectiva sociológica: Esta perspectiva se encuentra claramente orientada hacia la comprensión de aquellos fenómenos que se dan al interior de una organización y que intentan ser contextualizados hacia una realidad social, se enfoca en estudiar aspectos como la flexibilidad en el trabajo, la toma de decisiones, la productividad y su reorganización, cambios que se dan en las relaciones organizacionales, entre otros.

A través de esta perspectiva la organización es vista como un conjunto de relaciones sociales donde se dan diversas interacciones y prevalecen aspectos como los valores, las estrategias, los intereses particulares y globales, con los cuales se pretende guiarse hacia los objetivos organizacionales.

Perspectiva humanista: Desde esta perspectiva se ve a la organización como una “dimensión del capital social” (p. 44) por medio de la cual los miembros de la organización guían sus actuaciones teniendo en cuenta las diversas relaciones conformadas, permite igualmente tener claridad acerca de la autoridad que cada quien tiene al interior de la misma, pero entendiendo que es posible la flexibilización de cada rol.

Por lo anterior se ajusta perfectamente al concepto de humanidad donde se deja clara la necesidad de respeto e igualdad para cada ser humano, reconociendo igualmente la dignificación que otorga el trabajo.

Perspectiva estratégica: Esta perspectiva se centra en el abordaje de reconocer la importancia que tienen las personas en la generación de valor para la organización, esto impacta claramente en la productividad y competitividad, las cuales generalmente se ven como resultado de las mejoras presentadas en el servicio o producto ofrecido, a través de esta perspectiva se pretende que las organizaciones continúen concibiendo al ser humano dentro de la misma como un factor fundamental e importante pues esto tendrá eco en el bienestar, nivel de vida, sentido de pertenencia, necesidad de desarrollo e inclusive en el trabajo en equipo.

A través de esta perspectiva se intenta resaltar el gran valor que tienen las personas en el desarrollo y constitución de la organización y Calderón (2007) reconoce cuatro aspectos claves “considerar la gestión del talento como un medio para lograr la ventaja competitiva de la empresa, pretender coherencia entre la estrategia de recursos humanos y la estrategia organizacional, garantizar congruencia entre las diversas prácticas de gestión de recursos humanos y medir los resultados de la gestión del área en función de los resultados de la organización (satisfacción del empleado, retención y aumento de clientes, generación de valor para el accionista, etc.)” (p. 48)

4. CONTEXTO

La información obtenida del presente artículo de reflexión se obtuvo de la exhaustiva búsqueda que se llevó a cabo de investigaciones y aportes realizados a la gestión humana, considerando como objeto principal las tendencias y perspectivas de gestión humana en Colombia.

Es un estudio descriptivo-analítico de tipo cualitativo, con la finalidad de comprender la conceptualización de la gestión humana, su transformación y las perspectivas y tendencias en los últimos cinco años en Colombia.

Igualmente se pretende generar un análisis que permita a otros investigadores llevar a cabo transformaciones desde la realización de nuevos conceptos investigativos.

5. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

La transformación sufrida por la gestión humana da cuenta de la importancia que la misma tiene actualmente en las organizaciones, el poder trascender hacia la humanización de los procesos y de darle valor a lo que realmente lo tiene da cuenta de cómo a través de la necesidad de investigar se realizan grandes aportes hacia el mejoramiento de los procesos, el fortalecimiento y el crecimiento de las organizaciones y con ello de los miembros de esta, si bien la gestión humana es aquella área a través de la cual se realizan estudios encaminados hacia la interiorización de la importancia capital humano y hacia el mejoramiento de su propia productividad y competitividad, orienta e invita a quienes se desempeñan y velan por dicha área al análisis continuo reconocer claramente las necesidades que surgen en una organización.

De acuerdo con la variedad de tendencias existentes a nivel mundial y al aterrizarlo al plano colombiano es posible encontrar que existe una clara alineación frente a los avances que se van presentando en el área de gestión humana, lo anterior permite ver como no se está trabajando e implementando en las organizaciones procesos y planes aislados a una realidad que se da en todas las organizaciones, claramente delimitando las diferencias estructurales que existe en cada una, pero enfocadas hacia la necesidad de crecer en compañía de los empleados y del mismo modo recibir los grandes aportes que estos pueden realizar los cuales siempre vendrán cargados de un gran valor, que tendrá la organización que discriminar para saber aprovechar.

Las tendencias actuales en Colombia dan cuenta de la necesidad que ha surgido de ser proactivos ante los cambios y de evolucionar a la par de la globalización, lo que se ha vendido de cierta manera en las organizaciones, las exigencias de ajustarse y de crecer con la finalidad de proveer a los empleados las herramientas y estrategias eficientes y eficaces para el adecuado desarrollo de

sus responsabilidades y labores, rompiendo de cierta manera con aquellos paradigmas y estereotipos que en la gestión humana del pasado si existían, pero también dejando claro que a la luz de las perspectivas que aún se encuentran ancladas en la gestión humana de hoy en día dan un soporte para trabajar en sinergia, aquella que permitirá enfocarse muy claramente hacia las exigencias actuales de una gestión humana más inclusiva y que reconozca la valiosa labor que cada miembro que integra la organización tiene.

Finalmente es necesario reconocer que de cierto modo algunas de las tendencias actuales de gestión humana presentan todavía ciertas limitaciones frente a su objetivo principal, ya que podrían llegar a intentar abarcar muchos aspectos que aún no se encuentran claramente estructurados, esto es posible verlo en la gestión por competencias y del conocimiento ya que quizás intentan desarrollar en los empleados ciertas habilidades, pero podrían dejar de lado factores que son realmente fundamentales para la adecuada implementación de los mismos, de ahí que posterior a la revisión de esta temática se propone que quienes realicen investigaciones asociadas a las tendencias en gestión humana puedan enfocarse claramente en aquellos detalles que requieran y ameriten un mayor abordaje, esto hará que la gestión humana actúe de manera más completa y sin dejar de lado factores relevantes como el liderazgo, el diseño de planes estratégicos, la compensación y la motivación, para que de esta manera se pueda lograr una visión más amplia de la gestión humana en las organizaciones y garantizar que los trabajadores sean vistos como socios estratégicos y no como un recurso organizacional que provocan las decisiones, emprenden las acciones, crean la innovación en las organizaciones y generan ventaja competitiva.

Referencias

- Acevedo, O., & Ospina, A. (2007). Tendencias de la gestión humana en Colombia. Recuperado de <http://repositorio.utp.edu.co/dspace/bitstream/handle/11059/85/T6583A174a.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bahamon, C., Cortez, V., Piñeros, D., & Rojas, O. (2014). Evolución de la gestión del talento humano, su interacción con la ética, los valores intrínsecos del líder del área, su rol con los grupos de interés y su impacto estratégico en la cultura organizacional, en empresas de los diferentes sectores de Bogotá. Recuperado de <https://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/944/Evoluci%C3%B3n%20de%20la%20gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Benítez, M., & Rodríguez, J. (2012). Diseño de macroprocesos de gestión humana en una pyme: caso demadera Arte & Espíritu. Recuperado de <http://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/10893/8944/1/CB-0456410.pdf>
- Cabrales; O. (2009) La gerencia del talento humano bajo la perspectiva de la condición humana. En: Revista de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Militar Nueva Granada. revfac.cienc.econ, XVII (1). 155-178.

- Cabuya, L. (1999). La gestión humana: algunos elementos para su análisis. *INNOVAR, Revista de ciencias administrativas y sociales*, N°. 14, pp. 137-151.
- Calderón, G. (2006). La gestión humana y sus aportes a las organizaciones colombianas. *Cuadernos de Administración*, Vol 19 (31), pp. 9-55
- Calderón, G. (2007). Valor agregado por las áreas de gestión humana a las organizaciones colombianas.
Recuperado de <http://bdigital.unal.edu.co/5070/1/gregoriocalderonhernandez.2007.pdf>
- Calderón, G., Álvarez, M. (2006). Características y sentido de las prácticas de gestión humana en pequeñas empresas. *Universidad EAFIT*, Vol 42 (142), pp. 26-45.
- Calderón, G., Álvarez, M., & Naranjo, J. (2006). Gestión humana En las organizaciones Un fenómeno complejo: evolución, Retos, tendencias y perspectivas De investigación. *Cuad. Adm*, Vol, 19(32), pp. 225-254.
- Calderón, G., Naranjo, J., & Álvarez, M. (2007). La gestión humana en Colombia: Características y tendencias de la práctica y de la investigación. *Estudios Gerenciales*, Vol, 232(103), pp. 39-64
- Campuzano, M., Ziadet, E., & Echeverría, G. (2016). Gestión del talento humano en las PYMES. *Revista Publicando*, 3(7), 438-448.
- Castañeda, I., & Zuluaga, A. (2014). Gestión del talento humano en las instituciones educativas y calidad de la educación. Recuperado de <http://repositorio.ucm.edu.co:8080/jspui/bitstream/handle/10839/830/Alexander%20Zuluaga%20Collazos.pdf?sequence=1>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. McGraw-Hill Interamericana. México, DF.
- Corredera, E. (2013). Gestión de los recursos humanos en empresas innovadoras. Recuperado de <https://www.ehu.es/documents/1393006/6224470/Gestion-de-los-RRHH-en-empresas-innovadoras.pdf/fadd7ec-d1d1-4d8c-b437-18fe6054054f>
- Cuesta, A. Gestión del talento humano y del conocimiento. Recuperado de <https://www.ecoediciones.com/wp-content/uploads/2017/05/Gesti%C3%B3n-del-talento-humano-y-del-conocimiento-2da-Edici%C3%B3n.pdf>
- De la Hoz, Y. (2018). Retos, perspectivas de la gestión del talento humano para la empresa de
ener
gía del medio putumayo. Recuperado de <https://stadium.unad.edu.co/preview/UNAD.php?url=/bitstream/10596/18314/1/79581992.pdf>
- Del Canto, E. (2011). Gestión del capital humano, competencias y sociedad del conocimiento. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, Vol 4 (8), pp. 89-113.
- Deloitte. Insights. Tendencias en capital humano 2018. México. El auge de la empresa social. Recuperado de <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/mx/Documents/human-capital/HCT-2018.pdf>

- Díaz, S. Perspectiva y visión de futuro. Recuperado de <http://coaching.toptenms.com/Archivos/Descargas/Perspectivayvisiondefuturo.pdf>. Consultado en 2019
- Díaz, P., & Urra, A. Tendencias en la gestión de recursos humanos hacia fines del segundo decenio. Recuperado de <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/130038/TENDENCIAS%20EN%20LA%20GESTION%20DE%20RECURSOS%20HUMANOS%20HACIA%20FINES%20DEL%20SEGUNDO%20DECENIO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Duarte, M., Vanegas, E., & Patiño, L. (2014). Diseño y estructura del plan estratégico de gestión humana para una entidad del sector solidario. Recuperado de <https://repository.usergioarboleda.edu.co/bitstream/handle/11232/992/Dise%C3%B1o%20y%20estructura%20del%20plan%20estrategico%20de%20gestion%20humana%20para%20una%20entidad%20del%20sector%20solidario.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Echeverri, L. Procesos de gestión humana VS acoso laboral. El cuaderno. Ciencias estratégicas. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2668706>. Consultado en 2019.
- González, L. (2007). Humanismo y gestión humana: Una perspectiva de interpretación Para el trabajo social Aplicado al campo laboral. Eleuthera, Vol 1, pp. 42-63.
- Guerrero, L., & Ochoa, Y. (2013). Plan de mejoramiento para la gestión del talento humano en las mipymes del sector industrial manufacturero en Pasto durante el periodo 2013. Recuperado de <http://sired.udenar.edu.co/2507/1/89608.pdf>
- Hernandez, I. (2011). Particularidades de la gestión de los recursos humanos en empresas cubanas. Revista Avanzada Científica, Vol, 14(1), pp. 1-13.
- Instituto Nacional de Estadística. Proceso de gestión de recursos humanos. Manual de procedimientos. Recuperado de http://www.ine.gov.ve/documentos/personal/ManualesAdministrativos/RecursosHumanos/manual es/pdf/GRHM001_250213.pdf
- Jerez, A. (2010). Diseño e implementación de los procesos básicos de la gestión del talento humano en el departamento administrativo y de personal de jardines la colina. Recuperado de <https://repository.upb.edu.co/handle/20.500.11912/825>
- Jiménez, L., & Hernández, S. Importancia de las compensaciones laborales y de la gestión humana en las empresas. Recuperado de <https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/proyecta/article/download/1958/1748/>. Consultado en 2019.
- López, M. (2015). The intelligence of the trends. Definiendo el campo metodológico para el estudio de las tendencias sociales y de consumo. Universidad de Murcia. Recuperado de <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/371449/TMJLV.pdf>
- Lozada, M. (2011). Prácticas de gestión humana que fortalezcan la gestión del conocimiento. Una investigación exploratoria. Recuperado de

<http://repository.javeriana.edu.co/bitstream/10554/9493/1/tesis588.pdf>

Martinez, C. (2013). Optimización del talento en las organizaciones: gestión por expectativas. Recuperado de <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/125718/acs1de1.pdf>

Muñoz, N. (2014). La gestión del talento humano como ventaja competitiva y factor de éxito en elmer candy corporation. Recuperado de <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/2825/Mu%C3%B1oznathaly2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Quintero, N., & Gamboa, A. (2009). Talento humano dentro de las nuevas tendencias gerenciales. Recuperado de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/4118/QuinteroBohorquezNelfyTatiana2009.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Poveda, S. (2018). La evolución del concepto de talento humano. Recuperado de <http://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/6879/1/5131586-2018-II-GTH.pdf>

Prieto, R., Villasmil, M., & Urdaneta, L. (2011). Gestión humana en organizaciones postmodernas. Base fundamental hacia la excelencia organizacional. Depósito legal, Vol, 8(2), pp. 1-13.

Prieto, P. (2013). Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal. Recuperado de <https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/160/Gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano%20como%20estrategia%20para%20retenci%C3%B3n%20del%20personal.pdf?sequence=1>

Raudales, N. (2014). La gestión humana como clave de la competitividad en el entorno global. Recuperado de <http://www.alafec.unam.mx/docs/asambleas/xiv/ponencias/10.01.pdf>

Reina, J. (2017). Importancia e influencia de las nuevas tendencias del entorno en la gerencia de la organización. Recuperado de <https://repository.urosario.edu.co/handle/10336/13589>

Saldarriaga, J. (2007). La gestión humana a nivel mundial: tendencias y perspectivas. Recuperado de <http://web.usbmed.edu.co/usbmed/mercatura/nro9/articulo%20juan%20guillermo%20saldarriaga%20definitivo.doc>

Saldarriaga, J. (2008). Gestión humana: tendencias y perspectivas. Estudios Gerenciales, Vol, 24(107), pp. 137-159

Silva, A., Briceño, J., & Guerrero, M. Evolución de las Tendencias en la Gestión de Recursos Humanos. Recuperado de <http://hemeroteca.unad.edu.co/index.php/working/article/download/1895/2122>. Consultado en 2019.

Vallejo, L. (2016). Gestión del talento humano. Panamericana Sur, Riobomba Ecuador.

Vallejo, V., & Portalanza, A. (2017). Importancia de la gestión del talento humano como

estrategia para la atracción y retención de docentes en las organizaciones educativas de Ecuador.

PODIUM Edición Especial, pp 145 – 168.

Vargas, A., & Toro, D. (2014). Estado actual de la gestión humana en ciudades intermedias de Colombia- Caso Manizales e Ibagué. Recuperado de http://ridum.umanizales.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/6789/1800/Alba_Ruth_Vargas_2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vega-Monsalve, N., Pinzón, A., Álvarez, C., & Serna, H. (2014). Papel de gestión humana en procesos de flexibilidad numérica en organizaciones colombianas. *AD-minister*, 25, pp. 139-164.

Yepes, N. (2019). El talento humano: factor estratégico para la innovación y la transformación organizacional. *Science of human*, Vol 4 (1), pp. 147-163.