

La importancia del talento humano

CONTENIDO

Resumen.....	1
Cuánto vale el talento humano?.....	3
Capital humano, significado e importancia.....	4
El capital humano en la era de la información.....	6
El recurso humano el mayor patrimonio.....	7
Breve experiencia en la gestión del talento humano en la Dirección de Desarrollo Bibliotecario de la Universidad Autónoma de Nayarit.....	8
Conclusiones.....	9
Bibliografía consultada.....	10

R E S U M E N

La mayoría de las empresas e instituciones, establece una mayor disposición en lo relacionado a la producción o adquisición de equipo que en la capacitación del talento humano; generalmente no se tiene la misma prioridad cuando se habla de producción y cuando se habla del talento, es decir, de la inversión que se hace en éste; empresas y organizaciones deben tratar de invertir más en desarrollar el talento de sus empleados que a la parte operativa ya que su desarrollo, es lo único que permitirá lograr un valor diferenciado en el mercado. Las bibliotecas no son ajenas a esto ya que a mayor inversión en el talento humano, mejores serán los productos y servicios que se ofrecerán.

El talento humano con experiencia en área de la gestión de la información, es limitado, por lo que debe mantenerse actualizado para responder con profesionalismo a las necesidades de información, de acuerdo con las nuevas condiciones tecnológicas y el entorno cambiante de las organizaciones.

Palabras clave: gestión, talento humano, capital humano, bibliotecas.

Cuánto vale el talento humano?

Cuanto merece ganar el talento humano? A lo largo de nuestra vida, nos damos cuenta, cómo las personas con talento son valoradas por empresas e instituciones; quién no ha escuchado decir, desde que determinada persona salió de la empresa todo anda "pies arriba".?

El talento hace la diferencia en una época en que establecerla, es clave. Un gran número de empresas están en una búsqueda constante por encontrar a aquellos que tienen más visión, olfato, oído y tacto.

Esta lucha, está haciendo la diferencia igualmente en los mercados menos esperados, cualquier empresa sabe lo difícil que es tasar a un creativo; cuantas veces acudimos a un restaurante y nos encontramos que el éxito del mismo se debe al Chef, cuando el Chef se va, mucha de la clientela también, igualmente, cuando acudimos al salón de belleza o peluquería nos damos cuenta que los buenos estilistas no se encuentran fácilmente; en otro ejemplo semejante, es cuando un despacho jurídico, sufre con la salida de su mejor abogado. Las cosas sin duda, están cambiando y son muy diferentes cuando el individuo tiene talento y hay mercado para el mismo; en el caso de un peluquero, éste puede poner su propio negocio; un artesano carpintero puede instalar su propia carpintería y mostrar su talento al realizar un determinado mueble. Existen obras que hablan por sí mismas y que son producto del talento humano como lo es el caso de una bailarina que puede ser capaz de transmitir no solo emociones sino conocimiento esto es su talento. Y para el caso de un bibliotecario con talento sin bien no instala una nueva biblioteca, sí se va a otra y ahí instala y desarrolla todo lo que aprendió, y además lo que tenía en mente realizar mientras laboraba en otro espacio . Cuantas veces un bibliotecario en jefe se entera que su excolaborador que recién se fue está desarrollando un determinado proyecto que antes ellos mismos habían discutido como viable?

La forma en cómo las organizaciones resuelven este problema determina su destino y muchas veces su desarrollo, como cuando se da el caso de un artista con talento y capacidad para llenar un escenario y recibe fastuosas ganancias por una presentación o realizar una película; estos dividendos no son un regalo de los empresarios hacia ellos, solo es una forma de convertirlos por esa presentación en socios de un negocio que no podría serlo sin ellos. Cuántas veces se tiene un proyecto en puerta el cual no se concibe realizarlo sin la participación de determinada persona?

Algunas empresas, las más osadas, abren la puerta al talento en lugar de buscar mejorar la remuneración y van en busca de un sustituto. Esta fórmula a veces resulta y ese talento que se fue no era tan especial pero en otras, se dan cuenta de que estaban equivocados y entonces el negocio o proyecto no funciona.

Capital Humano significado e importancia

Una vez comentadas las anteriores reflexiones, es posible iniciar con las tradicionales definiciones. El diccionario de Economía y Negocios (199?) sobre el concepto Capital Humano señala que:

- Capital humano es un conjunto de recursos humanos que posee una empresa o sector. Se denomina así debido a que sus conocimientos y aprendizaje posibilitan la obtención de una renta o unos ingresos para una empresa.¹

Sobre esta definición y solo con la intención de complementarla, *para el caso de las bibliotecas* puede decirse que complementan la obtención de un servicio. Esta nueva óptica de una gestión centrada en el individuo, pone de manifiesto la esencia de la gestión estratégica del talento humano.

Analizando literatura diversa sobre el tema de recursos humanos, se encuentra, que su orientación está centrada en demostrar la existencia de relaciones prácticas de gestión entre éstos. Al igual que ocurre con otros recursos, las empresas la mayor parte de las veces, requieren incorporar individuos que, con perfiles mejorados, supongan un tipo diferente de capital humano con habilidades en el individuo que añadan valor a la empresa pero basada en la premisa de obtener beneficio mutuo.

La empresa, cada vez más, centra su atención en técnicas de reclutamiento que le permiten identificar al individuo que posea habilidades necesarias para desempeñar las actividades inherentes al puesto de trabajo sin realizar esfuerzos adicionales en su preparación fuera de la inducción necesaria y el conocimiento de las políticas de la empresa. Aunque por otra parte se afirma, que la mejor inversión es la que se hace en el mejoramiento del talento humano más que en la modernización de infraestructura.

De acuerdo a López Rosado (1997) éste menciona que el trabajo se clasifica en dos importantes apartados que se mencionan a continuación:

Se llama **improductividad** a aquella actividad humana consciente y racional que no crea objetos materiales por ejemplo, el abogado que da un consejo.²

Esta distinción en el trabajo, tuvo sentido en la época en que se creía que solo producían los que creaban un producto. De acuerdo al autor, todo esfuerzo que incorpora utilidad a las cosas es **trabajo productivo**.

Para el caso de nuestro trabajo en unidades de información, donde generalmente la persona con mayor talento se ubica estratégicamente en el área de mayor importancia de la biblioteca, su esfuerzo útil de orientación al usuario, muchas veces es todo lo que se requiere para que éste encuentre lo que necesita.

¹ Diccionario de Economía y Negocios . Espasa Siglo XXI, p. 73

² López Rosado, Felipe (1994) México, Porrúa, p. 95

Otro caso de nuestra área y que puede ser uno de los más estratégicos, pues de ahí depende la exacta localización física de los materiales, es el del intercalador de libros, el cuál podría medirse como trabajo productivo por el número de ejemplares que acomoda de acuerdo a su clasificación.

De acuerdo al mismo López Rosado, también existe otra clasificación del trabajo se trata de:

- El Trabajo material e intelectual.
En trabajo intelectual consiste en poner en juego las facultades mentales del individuo por ejemplo: el catedrático, el consejero jurídico.³
En el material se ponen en juego las habilidades manuales, físicas o corporales.

En este trabajo intelectual podría considerarse en nuestro ámbito bibliotecario, el proceso de catalogación y clasificación, la preparación de cursos de formación de usuarios, la planeación de programas estratégicos entre otros. El proceso intelectual que implica el esfuerzo de pensar cómo hacerlo bien.

Concluyendo este punto se afirma que en todo trabajo, intervienen las facultades físicas e intelectuales.

Los trabajadores por su parte, se han convertido en capitalistas, no por otra cosa sino por su adquisición de conocimientos y habilidades que tienen un valor económico, los hombres y mujeres (sobre todo jóvenes) se mueven con mayor facilidad que los de más edad Este ejemplo de comparación, solo pretende mostrar un panorama a favor de la inversión en los seres humanos que produce un rendimiento a lo largo de un período.

Por otra lado, si de diera el caso hipotético dentro de una organización de encontrar un puesto vacante, ésta, le aplicaría al aspirante, una serie de entrevistas, y estudios para determinar su personalidad, intereses y aptitudes. Una vez que finaliza esa etapa la persona es contratada. La realidad refleja que todas estas entrevistas y exámenes previos no son suficientes para prever la conducta laboral posterior....

EL APORTE DE GARY BECKER EN EL DESARROLLO DEL CAPITAL HUMANO

Este economista, recibió el premio Nobel por su trabajo con el concepto de Capital Humano. Becker comenzó a estudiar las sociedades del conocimiento y concluyó en su estudio que su mayor tesoro era el capital humano que estas poseían esto es, *el conocimiento y las habilidades* que forman parte de las personas, su salud y la calidad de sus hábitos de trabajo. Además, logra definir el capital humano como importante para la productividad de las economías modernas, ya que esta productividad se basa en la creación difusión, y utilización del saber. Si bien antes se consideraba que la prioridad era el

³ López Rosado, Felipe ibid. Pag. 94

desarrollo económico, hoy es completamente diferente. La vinculación entre educación y progreso Becker lo puntualiza de la siguiente manera:

La importancia creciente del capital humano puede verse desde las experiencias de los trabajadores en las economías modernas que carecen de suficiente educación y formación en el puesto de trabajo".⁴

El capital humano en la era de la información

La era de la información inicia en la década de 1990, sus principales características es que los cambios se tornaron más rápidos y muchas veces fueron inesperados menciona Chiavenato (2002)⁵, la tecnología de la información generó desarrollo impredecibles transformando al mundo en una verdadera aldea global, impacto comparado solo con la Revolución Industrial en su época.

La competitividad se ha vuelto intensa, en una época en la todos disponen de la información en tiempo real y las organizaciones tienen capacidad para recolectar la información y transformarla con rapidez en un bien o servicio.

El capital financiero, menciona Chiaveto⁶ ha dejado de ser el recurso más valioso para cederlo al conocimiento, más importante que el dinero es el conocimiento, sobre cómo emplearlo y aplicarlo con rentabilidad. Esta, podemos afirmar, es la época del conocimiento, del capital humano y del capital intelectual.

En la era actual, la tecnología y la información están al alcance de todas las empresas, lo que puede diferenciar a una empresa de otra, es la capacidad que tienen las personas dentro de la organización para adaptarse al cambio, esto se logra con mejores resultados cuando se fortalece la capacitación y el aprendizaje continuo en los miembros de la misma.

Las personas junto con sus conocimientos y habilidades intelectuales se convierten hoy en la base principal de la nueva organización; la nueva cultura organizacional implica que las personas, dejan de ser simples recursos humanos para ser considerados los nuevos socios de la organización por su inteligencia, habilidades y destrezas. De acuerdo a esta mentalidad, el área de Recursos Humanos hoy debe ser de *Gestión de Personas o bien de Talento Humano*.

⁴ <http://www.monografias.com/trabajos16/gestion-del-talento/gestion-del-talento.shtml#gestion>.

Consultado el 20 de julio 2005.

⁵ Chiavenato, Idalberto. Gestión del talento humano: el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones. Mcgraw-Hill, 2002 p.33

⁶ Ibid.p. 33

El recurso humano el mayor patrimonio

En cierta ocasión un directivo me solicitó le autorizara el cambio de una persona muy valiosa en la dependencia a mi cargo, él acababa de arribar a su puesto y le habían recomendado mucho a esta persona, al principio me negué y luego me di cuenta que no podía detenerlo, él es poseedor de su propio capital, su talento, lo único que pedí fue que a cambio yo recibiera dos personas para sustituirle y así se autorizó.

Los bienes humanos son una verdadera paradoja, éstos, son la principal ventaja competitiva de cualquier empresa, se invierte en ellos, se les desarrolla y se les otorga espacio para sus talentos, cuanto más se le capacite y desarrolle, más ofertas recibirán, esa es la gran paradoja, porque no es posible dejar de invertir en estos bienes. En la actualidad estos bienes no se controlan, éstos, son sus propios propietarios.

Asumir que los directivos junto con bibliotecarios son los que prestan los servicios, es decir realmente ellos son los servicios mismos. Cuando en bibliotecas se habla de calidad de los servicios se está hablando de la calidad de las personas, más allá de los soportes que significan los recursos bibliográficos y las herramientas tecnológicas.

A partir de la década de los noventa, podemos decir que se está haciendo realidad el sueño de Marx, los medios de producción están ahora en la mente y manos de los trabajadores y existen empresas cuyo único activo real es la imaginación de sus trabajadores.

La especialización del conocimiento así como el acelerado incremento de la producción mundial de información, plantean problemas en la disponibilidad, accesibilidad, manejo y difusión de ésta. El rápido avance de las tecnologías en la información, hace necesario una constante actualización no solo de equipos sino del capital humano, pues sin éste, poco valdría tener las mejores instalaciones o maquinaria si no se tiene quién saque provecho del mismo. A medida que los socios de la organización (talento humano) adquieren experiencia y pericia en el manejo de los equipos, mayores serán sus demandas ya que poco a poco se convierten en “talento experto”; por fortuna, la mayoría de las veces la inversión que se realiza está centrada en el mejoramiento de servicios o la obtención de un producto.⁷

La gestión del talento humano es la esencia de la gestión del conocimiento en bibliotecas y una prioridad. Una mejora en conjunto de la calidad del personal y un posicionamiento del valor humano deben ser, los objetivos más importantes de los responsables de las mismas. Pasan a segundo término, sus colecciones y la especialización de sus productos y servicios

⁷ Cfr. <http://nutabe.udea.edu.co/~reing/problema.htm> consultado el 26 de julio 2005

BREVE EXPERIENCIA EN LA GESTION DEL TALENTO HUMANO EN LA DIRECCION DE DESARROLLO BIBLIOTECARIO DE LA UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NAYARIT.

Cuando arribé a la Dirección de Desarrollo Bibliotecario de la Universidad Autónoma de Nayarit en junio de 1998, había dicho que no había nada con qué trabajar con qué iniciar, incluso toda la papelería para realizar las primeras gestiones, tuve que aportarla; tales eran las condiciones en las que recibí la administración, poco a poco afortunadamente las cosas han mejorado hasta llegar a convertir el Sistema Bibliotecario de la universidad, en la fuente de información más importante del estado.

Así pensaba en ese tiempo, que no había nada y estaba muy equivocada. Recibí junto con las bibliotecas que me fueron entregadas, a un conjunto de personas que deseaban hacer algo, cambiar las cosas, y que deseaban aprender aunque con una gran limitante, ninguna de ellas era profesionalista de la información. Con ellas empecé a trabajar, sorprendiéndome gratamente al paso del trabajo que realizábamos que en verdad solo se requería de una ligera motivación y claro está, de los recursos económicos que fueron llegando para la transformación que se necesitaba. Durante mucho tiempo, la mayor inversión que realicé en cuanto a gestión del talento humano fue integrarme en cada proceso en forma personal, instruyendo lo necesario y valorando los resultados. Cabe mencionar que esto causó un gran revuelo en el Sindicato al que está integrado el personal, pero finalmente siempre hemos tenido buenos acuerdos pues son notables los productos logrados.

Posteriormente se impartieron dos Diplomados en Servicios Bibliotecarios situación que provocó una gran mejora y sobre todo una revolución en el conocimiento de los participantes, esto, debido a que ya muchos “socios” con el conocimiento adquirido, manifestaban sus opiniones; cuando se procedió a enviarlos a tomar cursos en diversas entidades, el panorama para ellos sufría también de cambios y manifestaban que se daban cuenta que su trabajo sí tenía rumbo, ello les motivaba a seguir aprendiendo y haciendo.

El secreto considero que ha sido, permitirles formar parte de la consulta y la toma de decisiones para llevar a cabo las tareas con ello, la mayoría se siente parte de un proyecto. Por supuesto que no ha sido fácil pero es posible.

Actualmente, se dispone de grandes talentos, y siempre tendré el reto de prepararme continuamente en la pesquisa hacia la búsqueda de nuevos talentos, ya que la experiencia, me obliga a contar siempre con el apoyo de alguien más para sustituirles cuando hubiera necesidad de hacerlo. Esto ha provocado que diversos socios manifiesten su claro interés por cambiar a un posible puesto para mejorar no solo sus expectativas económicas sino también su actividad laboral. Cada nuevo talento que ingresa es una nueva oportunidad de probar nuevas cosas. Reitero no ha sido fácil, pero sin ellos, nada o muy poco se podría tener.

CONCLUSIONES

- Considerando los cambios que operan en el ambiente laboral, la gestión del talento humano será cada vez más importante con el paso del tiempo.
- Con las técnicas de administración del talento humano es posible realmente impactar en los resultados de una empresa u organización.
- Es necesario que cada empresa u organización, desarrolle una filosofía propia para la administración del talento humano.
- El esfuerzo humano es vital para el funcionamiento de cualquier organización si éste se encuentra interesado en proporcionarlo, la organización marchará hacia adelante en caso contrario, se detendrá. Por ello es necesario prestar atención al proceso administrativo (planear, ejecutar, controlar).
- El talento humano es no solo el esfuerzo o la actividad humana que se realiza para obtener algo, son también otros factores como: el conocimiento y educación del individuo, sus intereses, sus aptitudes, habilidades y su potencial para el posible desarrollo de un objetivo para mejorar cualquier talento se hace necesario invertir en éste; hay una frase que dice: “más vale capacitarlos y perderlos que no hacerlo y mantenerlos” y me parece que es muy cierta.
- El talento humano nunca se apagará por ello siempre se tendrán cosas que decir y hacer acerca de éste para su promoción y desarrollo.

BIBLIOGRAFIA CONSULTADA

1. Amaro Guzmán, Raymundo. Administración de personal. México, Limusa, 1981.
2. Blaug, M. (compilador). Economía de la educación : textos escogidos. Tecnos, Madrid, 1968.
3. Chiavenato Idalberto. Administración de recursos humanos. 2ª ed. México, McGraw-Hill, 1994.
4. Chiavenato, Idalberto. Gestión del talento humano: el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones. Colombia, McGraw-Hill, 2002.
5. Davis, Keith, John Newstrom. Comportamiento humano en el trabajo. 10 ed. México, McGraw-Hill, 1999.
6. Dessler, Gary. Administración de personal. 8ª ed. México, 2001.
7. Diccionario de Economía y Negocios . Espasa Siglo XXI, 199?
8. Milkovich T, George. Dirección y administración de recursos humanos: un enfoque de estrategia. México, McGraw-Hill, 1988.
9. López Rosado, Felipe. Economía política, México, Porrúa 1997.
10. Valle Cabrera, Ramón J. La gestión estratégica de los recursos humanos. 2ª. Ed. Madrid, Pearson, 2004.

PAGINAS WEB CONSULTADAS

1. <http://www.monografias.com/trabajos16/gestion-del-talento/gestion-del-talento.shtml#gestion>
2. <http://nutabe.udea.edu.co/~reing/problema.htm>