



LA IMPORTANCIA DEL TALENTO HUMANO

Presentado por:

Clara Orizaga Rodríguez

25 de Septiembre de 2005.



¿Cuánto vale el talento humano?

- ¿Cuánto debe ganar un creativo?
 - 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.





¿Cuánto vale el talento humano?

- Las cosas sin duda, están cambiando y son muy diferentes cuando el individuo tiene talento y hay mercado para el mismo.
- ¿Cuántas 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?





¿Cuánto vale el talento humano?

- La forma en cómo las organizaciones resuelven este problema determina su destino y muchas veces su desarrollo.
- ¿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

- El diccionario de Economía y Negocios 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.





Capital Humano significado e importancia

- Con la intención de completar esta definición, *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.





Capital Humano significado e importancia

- 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. 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 que añadan valor a la empresa pero basada en la premisa de obtener beneficio mutuo.





Capital Humano significado e importancia



- 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.



Capital Humano significado e importancia

- El autor López Rosado (1997) menciona que el trabajo se clasifica en dos importantes apartados:
- Se llama **improductividad** a aquella actividad humana consciente y racional que no crea objetos materiales por ejemplo, el abogado que da un consejo.[\[1\]](#)
- De acuerdo al autor, todo esfuerzo que incorpora utilidad a las cosas es **trabajo productivo**.
- Para el caso de las unidades de información, el esfuerzo útil de orientación al usuario, muchas veces es todo lo que se requiere para que éste encuentre lo que necesita y, ya que no crea objetos materiales, entonces se trata de un creativo improductivo (que puede medirse a través de estadísticas).

[\[1\]](#) López Rosado, Felipe (1994) México, Porrúa, p. 95



El capital económico del conocimiento



- 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, Esta reflexión pretende mostrar un panorama a favor de la inversión en los seres humanos que produce un rendimiento a lo largo de un período.
- Aunque por otro lado, una buena inversión en Talento Humano puede no ser suficiente para prever la conducta laboral posterior.





El capital humano en la era de la información

- La era de la información inicia en la década de 1990, los cambios se tornaron más rápidos y muchas veces fueron inesperados; la tecnología de la información ha generado desarrollos 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 recolectarla y transformarla con rapidez en un bien o servicio.

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





El capital humano en la era de la información

- 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. Ello implica la necesidad de estar en formación constante durante toda nuestra vida para tener la capacidad de adaptarnos y controlar la multiplicidad de situaciones que la vida contemporánea nos presenta.
- De acuerdo a esta mentalidad, el área de Recursos Humanos hoy debe ser de *Gestión de Personas o bien de Talento Humano*.
- Una persona que no sepa a donde ir a buscar la información que requiera en un momento dado para solventar una problemática concreta no tendrá cabida en las organizaciones del futuro que requerirán cada vez más de talento humano con posibilidad de innovar, crear y con capacidad para participar en la transformación que exige el desarrollo tecnológico por lo que la misma organización deberá ser innovadora y flexible.





El recurso humano el mayor patrimonio

- 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.





El recurso humano el mayor patrimonio

- Asumir que los bibliotecarios son los que prestan los servicios, es afirmar realmente que 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.



El recurso humano el mayor patrimonio

- 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
- 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.





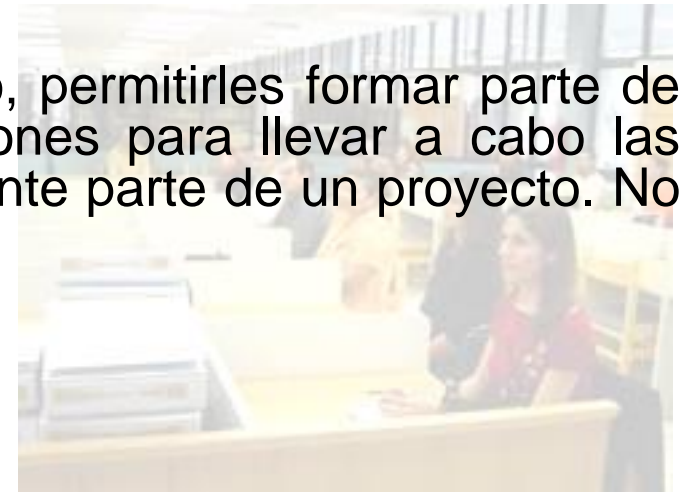
BREVE EXPERIENCIA EN LA GESTION DEL TALENTO HUMANO EN LA DIRECCION DE DESARROLLO BIBLIOTECARIO DE LA UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NAYARIT

- Cuando arribé a la Dirección de Desarrollo Bibliotecario de la Universidad Autónoma de Nayarit en junio de 1998, habían dicho que no había nada con qué trabajar, con qué iniciar, 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.



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

- 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. No ha sido fácil pero es posible.





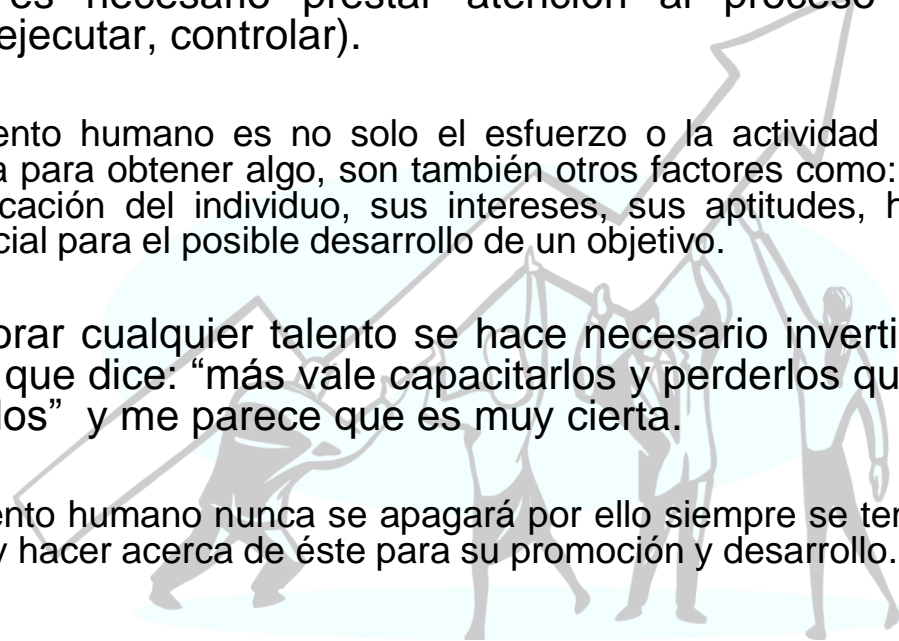
BREVE EXPERIENCIA EN LA GESTION DEL TALENTO HUMANO EN LA DIRECCION DE DESARROLLO BIBLIOTECARIO DE LA UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NAYARIT

- Actualmente, se dispone de grandes talentos, y siempre tendré el reto de prepararme continuamente en la pesquisa hacia la búsqueda de nuevos, 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

- 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.





Conclusiones



- Considerando los cambios que operan en el ambiente laboral, la gestión del talento humano es 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.





Gracias por su valiosa atención

Clara Orizaga Rodríguez
coriza@nayar.uan.mx

