



LA AXIOLOGÍA COMO EJE TRANSVERSAL, EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Belkis C. Rojas M.*
rojasbelkis@hotmail.com

UNIVERSIDAD DE CARABOBO.
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
Y SOCIALES, VALENCIA.
ESTADO CARABOBO.

* Licenciada en Relaciones Industriales. Especialista en Educación Superior y Magíster en Gerencia en Protección Industrial. Profesora de Pre y Post Grado en Facs Facilitadora en Educación en Valores en la Cátedra Rectoral de Valores. Doctorante en Ciencias Sociales mención Estudios del Trabajo.

RESUMEN

El trabajo es inherente al ser humano, es un referente de vida, que no se circunscribe a un proceso productivo, tiene una dimensión humana. Las personas pasan la mayor parte de su vida en el trabajo. Los empleados satisfechos no necesariamente son los más productivos, pero los trabajadores insatisfechos tienden a desligarse de la organización, se ausentan con frecuencia, y no están integrados a la organización. La ausencia de valores aliena y debilita, a los trabajadores en la empresa, que aspiran una vida, digna y realmente libre; es necesario que el ser humano se forje como una persona crítica, con discernimiento ante la realidad, sobre la base real de su absoluta responsabilidad, con dignidad para vivir. El valor de las competencias transversales y la transferibilidad de capacidades en el ámbito del trabajo, es impostergable. Existen competencias sociales y transversales que son determinantes para la incorporación al mundo del trabajo.

Palabras clave: Axiología, Trabajo, Gestión del talento humano.

THE AXIOLOGY LIKE TRANSVERSE AXIS, IN THE MANAGEMENT OF THE HUMAN TALENT

ABSTRACT

The work is inherent to the human being, is a referring of life, that it is not confined to a productive process, it has a human dimension. Most of the people pass their life at work; the satisfied employees are not necessarily the most productive, but the not satisfied workers tend to separate of the organization, they are absented frequently, and they are not integrated in the organization. The absence of values alienates and debilitates, to the workers in the company, that they inhale a life, worthy and really free; it is necessary that the human being dreams up like a critical person, with discernment of the reality,

on the real base of its absolute responsibility, with dignity to live. The value of the cross-sectional competitions and the transferable of capacities in the scope of the work, are urgent. There exist social and cross-sectional competitions which are determining for the incorporation to the work world.

Key Words: Axiology, Work, Management of the Human Talent.

LA AXILOGÍA COMO EJE TRANSVERSAL, EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

CONSIDERACIONES INICIALES

El trabajo es inherente a la persona, y tiene una dimensión humana. Educar en la búsqueda de la calidad de vida exige “ir más allá”. Cortina (2005), afirma que el ser humano, independientemente de cubrir sus necesidades básicas, como: vivienda, alimento, vestido y trabajo para vivir; necesita también, y en ocasiones todavía más, consuelo, esperanza y cariño, esos bienes de gratuidad que nunca pueden exigirse como un derecho; los comparten quienes los regalan, no por deber, sino por abundancia del corazón.

El ser humano encarna un ente de relaciones e interacciones. No hay ninguna actividad intelectual, afectiva e intuitiva que no se promueva en el marco de vínculos y correspondencias. Nuestro contexto interactúa en conexiones en un ir y venir; en consecuencia los valores constituyen la esencia mediadora entre el hombre con Dios, con la naturaleza y con los semejantes, desde la perspectiva de nosotros mismos. Guédez (2002) considera que en la dimensión de los semejantes se ubica también los vínculos con el grupo, con las instituciones y organizaciones, con el país y el resto del mundo.

Señala Ulrich (2004), “yo quiero centrarme menos en lo que hacen los profesionales de los RRHH y más en lo que éstos aportan”. Sobre la base de estas iniciativas está la manera en que las organizaciones hacen las cosas, sus capacidades y cómo tratan a la gente: su competencia y valores. Comprender, acrecentar, crear capacidades y habilidades, conducirán a organizaciones prósperas y líderes exitosos.

La ausencia de valores aliena y debilita, a los trabajadores en la empresa, que aspiran una vida, digna y realmente libre; es necesario que el ser humano se forje como una persona crítica, con discernimiento ante la realidad, sobre la base real de su absoluta dignidad por descubrir y vivir.

Considera Jover (2006), la solidaridad internacional y la cooperación para un desarrollo verdaderamente humano deben formar parte de las prioridades, en el ámbito local. Las tareas de sensibilización y educación en valores de solidaridad, respeto, tolerancia e interculturalidad se genera desde la iniciativa local y cívica.

Las organizaciones bien cohesionadas socialmente y abiertas a la integración de las poblaciones culturalmente diferentes ejercen una pedagogía ciudadana, que potencia la sustantividad democrática y la participación de todos los colectivos.

El valor de las competencias transversales y la transferibilidad de capacidades del ámbito privado al mundo del trabajo, es impostergable. Existen competencias sociales y transversales que son determinantes para la incorporación al mundo del trabajo y a la vida activa, y en muchos casos quedan relegadas de los planes de formación o inserción, en las organizaciones, tales como: el respeto a uno mismo, el sentido común, la historia personal o las capacidades de observar, dialogar y decidir.

En otro orden de ideas, la formación crítica es un proceso abierto y dialéctico entre los sujetos que aprenden y el entorno con el que se relacionan y se comunican, este aspecto debe formar el núcleo vivencial generador a partir del cual, se desarrollan los procesos de formación en las organizaciones y sociedad actual. Las capacidades y valores, configuran el patrimonio de recursos y experiencias, con que cuenta el ser humano, evoluciona y cambia con el tiempo, es propia y se asume como una riqueza personal y laboral.

AXIOLOGÍA. ASPECTOS GENERALES

La especie humana está conformada por individuos que, por ser seres sociales, han vivido y actuado siempre en grupo. Desde los inicios de la humanidad, las actividades vitales para sobrevivir, requirió de la cooperación inteligente y el esfuerzo compartido de los individuos.

Estudia los elementos y procesos que inciden en una visión antropológica del valor del conocimiento, ayuda a analizar la realidad

en forma crítica, desde el punto de vista de los valores. Esta ciencia contempla los valores positivos y negativos, y permite considerar que algo es valioso y fundamenta tal juicio.

Axiología, del griego *axios*, “lo que es valioso o estimable”, y *logos*, “ciencia”, se define como la teoría del valor o de lo que se considera valioso,

Ramos (2002), señala que la axiología se divide en axiología formal, que se limita a declarar las notas determinantes de la realidad estimativa y la axiología material, que estudia los problemas concretos del valor, particularmente afectan la relación entre los valores, la vida humana, así como la efectiva, en especial los valores morales, estableciendo garantía entre ellos.

El pluralismo, como punto de partida de la realidad mundial, produce desconcierto al intentar puntualizar algunos criterios. El sistema educativo venezolano, inmerso en esta sociedad globalizada a causa de los adelantos y medios a utilizar, debe abarcar todos los niveles que requiera la atención que se le debe al individuo, si quiere autenticar los rasgos personales que identifican a cada individuo tanto, en lo que es como en lo que debe ser.

De acuerdo con Marín (1986), es importante hacer frente y apreciar lo que hay de valorativo, entendiendo por valor, todo aquello que rompe la indiferencia, lo que se prefiere, lo que más se estima, lo que se acepta como mejor que su contrario, pero que no resulta fácil a veces determinar.

Debido a esto y al mundo cambiante y convulsionado que se debe vivir, surge la llamada crisis de valores, a la que la educación durante el desarrollo de su historia no ha querido dar respuesta, y que en este momento se convierte en una necesidad impostergable. La educación no ha logrado ese fin primordial de dar la felicidad que el ser humano pretende alcanzar, y sólo ha conseguido formarlos para la inmediatez práctica; no ha sabido implementar los valores, en principio, por falta de conocimiento del ámbito donde se desenvuelven los diferentes actores sociales.

En este orden de ideas, el ser humano invierte muchas horas trabajando en las organizaciones, las cuales dependen de las personas para operar y alcanzar el éxito. Separar el trabajo de la existencia de las personas es muy difícil, casi imposible, debido a la importancia y el efecto que tiene en ellas. En consecuencia, las personas dependen de las organizaciones donde trabajan para alcanzar sus objetivos personales e individuales. ¿Y cómo separar los valores individuales de las personas con los de la organización donde labora?

Alles (2006), considera que cuando en una organización se quiere comenzar a pensar, trabajar e instrumentar los conceptos de “capital humano” o “recursos humanos” se debe pensar en ello como si se tratara de un valor estratégico de la empresa, como un valor añadido para la actividad. Los primeros pasos parten de la definición de la visión y la misión y, a partir de estos conceptos, de los valores.

Misión: el porqué de lo que hace la empresa, la razón de ser de la organización, su propósito.

Dice aquello por lo cual, al final, la organización quiere ser recordada.

Visión: la imagen del futuro deseado por la organización.

Valores: los que representan el sentir de la organización, sus objetivos y prioridades estratégicas. Los valores serán los conductores que guiarán a esa organización en el cumplimiento de la misión y la visión fijadas. En este sentido, los valores hay que interiorizarlos, es necesario conocer los contenidos esenciales y su marco de referencia. No basta con técnicas, el conocimiento y la vivencia son indispensables. Al reconocer la necesidad de vivirlos y transformarlos en un fin real.

Señala Guédez (2002) que la axiología se vincula estrechamente con los valores organizacionales, ya que actúan como principios rectores de las conductas en las organizaciones.

SOBRE EL CONCEPTO DE TRANSVERSALIDAD

Este concepto por tradición está vinculado a elementos y procesos curriculares, tomando incluso protagonismo a partir de 1990 en el caso de España, pero que su práctica es inherente al acto educativo a través de su componente ideológico y como comenta Freire (1999), Sobre el componente político y la toma de conciencia en la educación. Desde siempre, los docentes introducen nuevos contenidos a los del programa de su competencia, incluyen cambios entre

otros factores dependiendo del contexto, de su conciencia social, concepción de la sociedad y experiencia profesional.

Sin embargo, se considera importante trasladar este concepto de Transversalidad, a la gestión de recursos humanos, ya que el papel que cumple la axiología como ciencia, en el campo de los valores, es determinante y fundamental en los diferentes procesos, que desarrollan las organizaciones.

La necesidad de reflexionar sobre los valores en el ámbito laboral, transversalizar los contenidos organizacionales, que están presentes y que son fundamentales en los miembros de una organización, es un indicador de que los valores y lo que se comparte, a través de la convivencia en el espacio laboral, recoge ampliamente la realidad social en la que está inmersa la sociedad actual. En este caso, la Transversalidad, suele aplicarse a título personal, y no se incorpora a la mayoría del colectivo, con una visión compartida y globalizada. Existen empresas, que sí lo han logrado, pero es difícil, y más sostenerlo en el tiempo.

La Transversalidad como eje desde una dimensión ética, implica y atraviesa todos los procesos que intervienen en la gestión del talento humano, es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones actuales, es situacional, pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables importantes.

JERARQUIZAR NO ES ESCOGER

Si se toma un grupo de valores al azar y se ordenan matemáticamente (por materializar de alguna manera y hacer concreto el valor), y se le da un valor-costo, dentro de una misma sociedad y de una organización, se dan hechos llamativos ya comprobados en diferentes procesos, estableciéndose diferencias considerables. Al respecto Ramos (2004), señala que hay un hecho siempre relevante y es que, dependiendo de las características del grupo: profesión, oficio, edad y estatus, entre otros indicadores, son los valores lo que caracterizan a cada grupo. Clasificar, jerarquizar, escoger o preferir, no es igual y cada actividad sirve para robustecer el estilo y didáctica de los valores, ayudando a aclararlos en la persona. La sociedad que es pluralista no siempre está de acuerdo sobre la importancia que le dará a uno o a otro valor, las personas a nivel individual tampoco piensan igual. El valor de la amistad puede ser lo más apreciable para uno, mientras que, para quien un amigo le traicionó, será motivo de dolor y predisposición y su lenguaje será: “la amistad no existe”; “no te fíes de los amigos”, frente al sentimiento que tenía antes de que “un amigo es un tesoro”. A continuación se presentan, los distintos valores que Allen (2006), comenta en su libro *Gestión por Competencia*, a modo de sugerencia son:

SISTEMA DE VALORES ORGANIZACIONALES

Valor	Descripción
Compromiso	Sentirse obligado con los objetivos de la organización (hacerlos propios)
Ética	Conjunto de valores morales o buenas costumbres que se espera de todos los integrantes de la organización
Prudencia	Sensatez y moderación en todos sus actos, sabiendo discernir entre lo bueno y lo malo para seguirlo o huir
Justicia	Actitud permanente de dar a cada uno lo que le corresponde
Fortaleza	Definida como el punto medio entre vencer el temor y huir de la temeridad
Orientación al cliente	Encaminar sus actos hacia el cliente
Orientación a los resultados	Encaminar sus actos a lo esperado
Calidad del trabajo	Excelencia en la tarea a realizar
Sencillez	Actuar en forma llana y directa, sin ostentación
Adaptabilidad al cambio	Acomodarse, avenirse a los cambios
Temple	Serenidad y dominio en todas las circunstancias
Perseverancia	Firmeza y constancia en la ejecución de los propósitos
Integridad	Obrar con rectitud y probidad inalterables
Iniciativa	Adelantarse a los demás en su accionar
Innovación	Capacidad para modificar las cosas aun partiendo de formas no pensadas anteriormente
Flexibilidad	Disposición para adaptarse fácilmente a nuevas circunstancias o situaciones
Empowerment	Dar poder al equipo de trabajo, potenciación del propio equipo de trabajo
Autocontrol	Dominarse a s mismo. Control de las propias emociones y reacciones
Desarrollo de las personas	Acrecentar e incrementar intelectual y moralmente a otras personas
Conciencia organizacional	Reconocer inmediatamente en sus atributos y modificaciones a la organización

Tomada de Alles (2006) adaptado por Belkis Rojas (2006)

Prevalece la idea de que cada empresa deberá combinar aquellos valores que más la representen, y fortalecer la idea, en lo posible para que la organización se pueda identificar con “sus” valores. Los ejes transversales (valores), constituyen una dimensión global interdisciplinaria que impregna todas las áreas y procesos, se desarrolla e integra transversalmente a lo largo y ancho, de los diferentes subsistemas; ya que dinamizan los procesos organizacionales, impregnan y pernean los diferentes procesos, orientan el tratamiento dado a las diferentes áreas, atravesando todos los contenidos. En consecuencia, estos ejes transversales constituyen temas recurrentes y estrategias a desarrollar, en cada una de las diferentes áreas claves, en la empresa, convirtiéndose en fundamento para la práctica de integrar los campos del ser, saber, hacer y convivir a través de los conceptos, procesos, valores y actitudes.

DIMENSIÓN DEL SER

El único elemento con espacio propio es el SER, prevalece valor y espíritu en estrecha vinculación, valorando lo propio en cada ser que intuye y piensa, tiene conciencia de sus acciones, le permite elegir entre lo bueno y lo malo, su capacidad de cambio y evolución.

DIMENSIÓN CONOCER

El conocimiento transmitido por sí solo nunca llegará a conocer la verdad. Se requiere otros elementos como el análisis, la comprensión, la

intuición para llegar al conocimiento total de las cosas, es la capacidad de diferenciar que tiene el ser humano.

DIMENSIÓN HACER

El aprender haciendo forma parte del nuevo enfoque, la construcción del conocimiento es un elemento esencial, el constructivismo es el resultado de un proceso interno de pensamiento, el cual nadie puede realizar por otra persona y donde el propio sujeto coordina entre sí las diversas nociones que posee, las organiza y relaciona con los conocimientos previos, dándoles un significado.

DIMENSIÓN CONVIVIR JUNTOS

Este acercamiento para la convivencia y participación, que debe promover la empresa dentro de los diferentes subsistemas, incluye accionistas e inversionistas, empleados, proveedores, clientes y consumidores, de manera que esa fuerza integradora constituya para el ser humano una experiencia global, que integre los planes estratégicos y prácticos que pretenda la organización.

Las dimensiones señaladas, deben estar identificadas con los objetivos del negocio, integrados y coherentes a los diferentes procesos. Es como un hilo conductor que privilegia un enfoque interdisciplinario, que debe ser concebido como un eje coordinador común.

Ramos (2002), considera los ejes transversales como un saber globalizador, una comprensión crítica de los diferentes procesos, que facilitan presupuestos antropológicos, epistemológicos y axiológicos, que pueden producir un análisis crítico, y su buena aplicación o desarrollo, implica comprender los distintos procesos organizacionales, desde su dimensión filosófica, pero no como doctrina sino como un aspecto creativo para abrir nuevos espacios, ideas y principios. En la manera de desarrollar las estrategias adecuadas, estriba la mayor dificultad para su implementación, es necesario romper con viejos esquemas de rígida práctica, para transformarla en una visión humanizada.

La función de los ejes transversales es eminentemente valorativa y debe ayudar a consolidar los valores que caracterizan a cada organización, grupo humano, equipo de trabajo y a la misma sociedad. Estos valores pueden tener diversos orígenes: normas, reglamentos, influencia familiar, social, educativa, intereses sociales y/o económicos.

Los ejes transversales permiten nexos e interrelaciones entre las diferentes áreas y aprendizajes, pues tienen una función educadora y de formación, y al abarcar las cuatro dimensiones señaladas anteriormente, caracterizan procesos integrales, impulsando el desarrollo de las capacidades del ser humano, aprendiendo a Ser, a Conocer, Hacer y Convivir. No basta con implementar y decretar los valores, en cualquier ámbito de aplicación, hay que vivenciar e involucrarse en el proceso, como tal.

En otro orden de ideas, los procesos transversales generan respuesta, ¿cómo? A través de la participación, al respecto Garza (2004), señala que la participación es un elemento vital de crecimiento, formación e identificación dentro de las organizaciones, y la labor de la empresa consiste en facilitar el clima y las condiciones para que se dé una visión compartida. Curiosamente, las personas pierden mucho en buscar las añadiduras y dejan la búsqueda de los valores, para cuando tengan tiempo, y así olvidan lo fundamental del mensaje.

Se podría decir que si se promueven las condiciones para que se dé la participación en las empresas, las herramientas adicionales de educación irán surgiendo por sí solas.

Introducir este concepto en los aspectos organizacionales y de gestión del talento humano, supone repensar globalmente el “para qué de los diferentes procesos y aspectos que se deben aplicar y aprender” y por tanto, implican a todos los diferentes subsistemas de la organización. Bajo esta perspectiva es que se presenta la transversalidad axiológica, o sea en los valores, pero con la idea de fortalecer la gestión del talento humano en la organización. Al respecto Alles ya citada, plantea las siguientes consideraciones:

LOS VALORES

Para Ferrater (1999), el término valor ha sido usado para referirse al significado económico de las cosas pero también tiene otra utilización, cuando se dice, por ejemplo, que una obra es valiosa o que una persona tiene mucha valía. En un sentido

general, la idea de valor está ligada a nociones tales como las de selección y preferencia, pero ello no quiere decir que algo tiene valor porque es preferible o que es preferido por tenga valor. El concepto de valor se ha usado con frecuencia en un sentido moral, el valor auténticamente moral de Kant.

Para la Real Academia Española (1992), el valor en la primera acepción, es grado de utilidad o aptitud de las cosas para satisfacer las necesidades o proporcionar bienestar o deleite; alcance de la significación o importancia de una cosa, acción, palabra o frase; cualidad del ánimo, que mueve a acometer resueltamente grandes empresas. Por lo tanto, los valores de una empresa serán aquellos que, permitiéndole cumplir con la visión y la misión, representen las cualidades susceptibles de adhesión, consideración y respeto por parte de toda la organización.

De manera que para unos la obediencia podrá ser una cualidad valorada y para otros no. Por esa misma razón, los valores deben ser los que se definan para esa organización y no palabras “copiadas” de algún texto de management. Es importante resaltar que los textos de management, proponen ejemplos que pueden ayudar a hacer esa elección o definición, pero no deben ser transplantados literalmente, ya que corre el riesgo de no presentar el sentir ni las preferencias de los conductores de una empresa.

¿PARA QUÉ DEFINIR LOS VALORES?

Es un proceso de construcción y una forma de trabajar con participación; una organización debe conocer, analizar, determinar y profundizar, cuál es su cultura, a qué valores se adhiere. No es lo mismo si la máxima conducción de una empresa piensa que un valor importante es la obediencia que si cree que un valor es el empowerment.

Actualmente, hay que formular o adherir a ciertos conceptos. ¿Quién no responde que está de acuerdo con temas como el trabajo en equipo o el desarrollo de las personas? sin embargo, ¿en realidad, comparten todos este parecer? De la misma manera, es posible enumerar otros valores que a veces se exigen a los subordinados, no obstante no se ejercen o no se demuestran con el ejemplo desde las máximas instancias de la organización.

Cuando en una empresa se reúnen sus ejecutivos para analizar la cultura, definir los valores, analizar en conjunto aquello en lo que creen y a lo que se adhieren, y la formulación es sincera y representativa de la realidad de esa empresa en ese momento y en ese contexto, se está frente a un gran avance hacia una gestión de recursos humanos que añade valor a la organización. ¿Qué son los Valores? Ramos (2004), señala que son principios que presiden y regulan el comportamiento de las personas en cualquier situación; proyectos de vida, ideales, creencias básicas, opciones personales, orientación para la vida, marcan la personalidad, tienen carácter real, no son ficción, son realidades enraizadas en la cultura que le dan coherencia a la vida.

La máxima autoridad de una organización, será la responsable de la conducción y definición de estos conceptos. Para que ello tenga sus mayores frutos se sugiere, en general, jornadas distendidas de reflexión para que en conjunto y por consenso se arribe a las definiciones. La participación de los trabajadores, es fundamental para sensibilizar e introducir estos cambios.

Los nombres de los valores y las competencias pueden ser idénticos, pero la definición de ambos no lo es. En el caso de la definición de los valores, se trata de formular la definición de un término en una frase breve. En cambio, en la competencia, la definición es más extensa y se refiere a una conducta dentro de una organización.

En el ámbito axiológico, cada sujeto guía sus decisiones a partir de su yo profundo, el cual conduce las decisiones para vislumbrar el mundo de los valores, percibiendo y captando desde su interior por considerarse el yo profundo, como el núcleo del ser humano. Los valores se intuyen, no sólo afectivamente sino también racionalmente. La dificultad entre sentimiento y razón, es parte del problema del estudio y educación en valores. El caer en el sentimentalismo también es una hipertrofia que mata la razón, de aquí la importancia de trabajar no sólo la educación en valores, sino también, de las emociones.

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Actualmente las organizaciones están ampliando su visión y actuación estratégica, en virtud de que los procesos productivos, se realizan con la participación conjunta de diversos

socios, cada uno contribuye con algún recurso. ¿De qué manera?, ¿cuáles son estos socios? Los accionistas e inversionistas contribuyen con capital e inversiones que constituyen el aporte financiero para adquirir recursos; los empleados contribuyen con conocimientos, capacidades y habilidades para la toma de decisiones y elección de alternativas que dinamicen la organización; los proveedores contribuyen con materias primas, insumos básicos y tecnología y los clientes y consumidores contribuyen adquiriendo los bienes o servicios colocados en el mercado. En consecuencia, los socios de la organización contribuyen con lo esperado, obtener un retorno por su inversión. Las alianzas estratégicas constituyen medios a través de los cuales la organización obtiene nuevos socios para fortalecer y consolidar sus negocios y ampliar sus fronteras.

Los socios están dispuestos a continuar invirtiendo sus recursos en la medida en que obtienen retornos y resultados satisfactorios de sus inversiones. Si se considera el efecto sistémico y sinérgico que tiene la organización, la empresa debe integrar todos estos recursos y apalancar sus resultados, todos los socios del negocio son indispensables para el éxito de la empresa. Sin embargo, sin intentar romper el equilibrio de ésta interacción de las partes, el socio clave, el más sensible y vulnerable es el empleado: está dentro de ella, le da vida y dinamismo.

Al respecto Chiavenato (2003), considera que a las personas se les debe tratar como socios de la organización, ya que como tales

son proveedoras de conocimientos, habilidades, capacidades y sobre todo, del más importante aporte a las organizaciones: la inteligencia, que permite tomar decisiones racionales e imprime significado y rumbo a los objetivos generales. Por ende las personas constituyen el capital intelectual de la organización. Bajo esta perspectiva, ¿cómo podemos dejar de lado el efecto transversal de los valores en todos y cada uno de estos recursos que le ofrece, una visión sistémica a la organización?

Es evidente la necesidad que tienen todos los seres humanos de responder a los principios éticos que ayuden a evaluar nuestros propios actos y los de nuestros semejantes. Unos de estos logros, como herramienta estratégica, consisten en trascender los problemas y enfrentar las situaciones para estar en capacidad de elegir entre lo positivo y lo negativo, entre el bien o el mal.

Durante mucho tiempo, existió la creencia generalizada de que el obstáculo para el desarrollo de la industria era el capital. En consecuencia la incapacidad de una empresa para reclutar y mantener una buena fuerza laboral es el principal problema para la producción. No puede existir ningún proyecto basado en buenas ideas, puesto en marcha con vigor y entusiasmo, que haya sido interrumpido por falta de recursos financieros. En cambio, cuando en la empresa se frena parcialmente el crecimiento y se crea dificultad, no se puede mantener una fuerza laboral eficiente y motivada.

SOCIOS DE LA ORGANIZACIÓN

Podemos basar la gestión del talento humano, en tres aspectos fundamentales:

- a. Las personas están dotadas de personalidad propia profundamente diferentes entre sí, cuentan con historias distintas y poseen conocimientos, habilidades, destrezas y capacidades indispensables para la gestión adecuada de los recursos organizacionales. Son personas y solo recursos de la organización.
- b. Activadores inteligentes de los recursos organizacionales: elementos impulsores de la organización, capaces de dotarla de inteligencia, talento y aprendizajes indispensables en su constante renovación y competitividad en un mundo de cambios y desafíos. Las personas son fuente de impulso propio que dinamiza la organización, y no agentes pasivos, inertes y estáticos.
- c. Socios de la organización: son capaces de conducirla a la excelencia y al éxito. Como socias, las personas invierten en la organización esfuerzos, dedicación, responsabilidad, compromiso, riesgos, entre otros, con la esperanza de recibir de estas inversiones: salarios, incentivos financieros, crecimiento profesional y de carrera, entre otras bondades. Cualquier inversión sólo se justifica cuando trae un retorno razonable. En la medida en que el retorno sea gratificante y sostenido, la tendencia será mantener y aumentar la inversión. De ahí, la reciprocidad de la interacción de personas y organizaciones,

así como la autonomía de las personas, que no son pasivas ni inertes. Las personas son socias activas de la organización y no meros sujetos pasivos.

Si las personas constituyen el principal activo de la organización, ¿se pondría considerar la necesidad de estudiar, bajo una perspectiva axiológica, el logro de los objetivos de la gestión del talento humano?

OBJETIVOS DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Las organizaciones exitosas perciben que sólo pueden crecer, prosperar y mantener su continuidad si son capaces de optimizar el retorno sobre las inversiones de todos los socios, en especial de los empleados. Cuando una organización está orientada hacia las personas, su filosofía general y su cultura organizacional se reflejan en ese enfoque. La gestión del talento humano en las organizaciones es la función que permite la colaboración eficaz de las personas (empleados, funcionarios, recursos humanos) para alcanzar los objetivos organizacionales e individuales.

Las personas pueden aumentar o disminuir las fortalezas y debilidades de una organización dependiendo de la manera como se les trate. Para que los objetivos de la gestión del talento humano puedan alcanzarse, es necesario que los gerentes traten a las personas como elementos básicos de la eficiencia organizacional.

Los objetivos de la gestión de personas son diversos, la administración de recursos humanos debe contribuir a la eficacia organizacional a través de los siguientes medios:

- I. Ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos y realizar su misión: la función de recursos humanos es un componente fundamental de la organización actual. Cada negocio tiene diferentes implicaciones para la administración de recursos humanos.
- II. Proporcionar competitividad a la organización: esto significa saber emplear las habilidades y la capacidad de la fuerza laboral. De manera que, los esfuerzos de las personas sean más productivos para beneficiar a los clientes, socios y empleados.
- III. Suministrar a la organización empleados bien entrenados y motivados: dar reconocimiento a las personas y no sólo dinero, constituye el elemento básico de la motivación humana. Para mejorar el desempeño, las personas deben percibir justicia en las recompensas que reciben.
- IV. Permitir el aumento de la autorrealización y la satisfacción de los empleados en el trabajo: para ser productivos, los empleados deben sentir que el trabajo es adecuado a sus capacidades y que se les trata de manera equitativa. Para los empleados, el trabajo es la mayor fuente de identidad personal.
- V. Desarrollar y mantener la calidad de vida en el trabajo: un programa de calidad de vida en



el trabajo, trata de estructurar el ambiente y el trabajo para satisfacer la mayoría de las necesidades individuales del empleado.

VI. Administrar el cambio: los cambios traen nuevos enfoques y tendencias, más flexibles y ágiles, que se deben utilizar para garantizar la supervivencia de las organizaciones, se debe enfrentar los cambios, para solucionar problemas que imponen, nuevas estrategias.

VII. Establecer políticas éticas y desarrollar comportamientos socialmente responsables: este aspecto, está enmarcado en lo planteado por la autora, en cuanto a la necesidad de sensibilizar a los trabajadores, en una actividad abierta, confiable y axiológica. A las personas se les debe garantizar y respetar sus valores, principios y derechos básicos. La responsabilidad social no sólo es una exigencia para las organizaciones sino también, para las personas que trabajan allí.

REFLEXIONES FINALES

- ✓ El agregar valor a los socios de la organización (accionistas, empleados, proveedores y clientes), significa que la gestión del talento humano, debe ser un proceso de enriquecimiento de competencias, valores y talentos, de manera que la tarea básica es invertir, en el capital intelectual, transmitir actitudes y conocimientos, capacitar a las personas y crear las condiciones para que éstas utilicen sus habilidades con eficacia.
- ✓ Gerenciar con las personas y no gerenciar a las personas, comprende incentivar la participación de las personas en las decisiones, que dé apertura de transformación a los trabajadores, en líderes orientadores y creativos, utilizando al máximo su inteligencia y talento, para obtener sinergia de esfuerzos y ampliación de conocimientos.
- ✓ Todos los seres humanos tienen necesidad de responder a los principios éticos y axiológicos, que ayuden y desarrollen sus actos y los de sus semejantes, en los distintos ámbitos de aplicación.
- ✓ El ser humano nace para ser feliz, es una condición natural de toda persona, alcanzar el pleno desarrollo de sus competencias. Por lo tanto, los valores constituyen la fuerza motora, que anima y motiva la conducta humana.
- ✓ El compromiso, ante la realidad que estamos viviendo en Venezuela, exige una participación activa y decidida, se requiere revisar nuestro mundo interior, que el cambio y la transformación surja de adentro hacia fuera, profundizando sobre nuestros valores y competencias. En el libro de Messori (1994) Juan Pablo II señala: “El trabajo más importante no es la transformación del mundo, sino la transformación de nosotros mismos”.
- ✓ Existen valores cuyo significado depende del contexto en donde logran vida, y en esto estriba la importancia del campo de la axiología, ya que existen múltiples posibilidades de acción y rendimiento a través de la práctica, por lo

que es preciso conocer y diferenciar, cuando estamos en presencia, de hechos que tienen consistencia axiológica y, cuando no, distinguir entre valores y antivalores.

- ✓ En los diferentes procesos, utilizando los valores como ejes transversales, son bienes envolventes en tanto que orientan la conducta de los trabajadores, a una constante búsqueda del bienestar, reconociendo su realidad, capacidad y competencia en el trabajo.

En conclusión, el ser humano posee una capacidad infinita de realización, cuando se conjugan a plenitud sus diferentes valores, generando superación e interacción, en su ambiente familiar, laboral, social y cultural. Los valores son principios básicos, en el sostenimiento de la sociedad, se transmiten por el modelaje, más que por la teoría. La persona se hace consciente de su realidad y la transforma para su propio desarrollo y progreso social, y al convencernos de la importancia de los ejes transversales en todas las estructuras sociales, participamos en alcanzar el pleno desarrollo de las capacidades integrales de la dignidad humana.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Alles, M. (2006). Gestión por competencias el Diccionario. Buenos Aires, Argentina. Editorial Granica.
- _____ (2004). Desarrollo del talento humano. Buenos Aires, Argentina. Editorial Granica
- Chiavenato, I. (2003). Gestión del Talento Humano. Bogota, Colombia. Editorial McGraw Hill
- Cortina, A. (2005). Educación en Valores y Responsabilidad Cívica. Bogota, Colombia. Editorial El Búho Ltda.
- Diccionario de la Legua Española (1992). Madrid, España. Editorial Esparasa Calpe
- Ferroter, J. (1999). Diccionario de Filosofía. Barcelona, España. Editorial Ariel.
- Freire, P. (1999). La Educación como práctica de la libertad .México D.F. Siglo XXI Editores.
- Garza, J. (2004). Valores para el ejercicio profesional. México D.F. Editorial Mc Graw Hill.
- Guédez, V. (2002). Ética Gerencial. Venezuela. Editorial Planeta.
- Jover, D. (2006). Praxis de la esperanza. Barcelona, España. Icaria Editorial S.A.
- Marín, R. (1986). Valores, Objetivos y Actitudes en Educación. Valladolid, España. Editorial Miñon.
- Messori, V. (1994). Cruzando el Umbral de la Esperanza. Bogota, Colombia. Editorial Norma S.A.
- Ramos, M. (2002). Programa para Educar en Valores. Caracas, Venezuela. Ediciones Paulinas.

_____ (2004). Valores y Autoestima. Conociéndose a sí mismo, en un mundo con otros. Valencia, Venezuela. Universidad de Carabobo.

Ulrich, D. (2004). Recursos Humanos Champions. Buenos Aires, Argentina. Ediciones Granica.

