

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Pardo Martínez, Luz Patricia¹

RESUMEN

Abordar el tema de gestión del talento humano en la organización y su proceso en sociedad, es permitirle al individuo el desarrollo pleno de su potencialidad, talento y sus posibilidades tanto físicas como intelectuales. Es por ello que a los seres humanos que conforman las organizaciones se les debe generar un ambiente propicio para que logren trascendencia, potencialidad y que su proceso de desarrollo sea permanente, en continua transformación, proyección y que tenga sostenible en el tiempo. Es importante entender las inmensas posibilidades que tienen los seres humanos para generar transformaciones y cambios tanto en lo social y organizacional. Desarrollar el talento humano es posibilitarles a las personas opciones de vida y de trabajo brindándoles calidad laboral y social además de identidad, pertenencia y plenas garantías en el bienestar social y de trabajo, así como una apuesta clara en la consecución de sus retos y objetivos personales. Es permitirle al individuo reconocerse y así crear espacios y oportunidades que le permitan ser él mismo; es generar ámbitos para la reflexión en el trabajo y asociar con otros, para enriquecer y recrear el pensamiento aprendiendo de la experiencia donde se disfrute de los logros y retos personales, valorando los fracasos o dificultades. La gestión del talento humano aborda desde una perspectiva diferente a las personas que conforman las organizaciones, entendiendo que los individuos son seres únicos, en constante interacción, que establecen diariamente unas sólidas, aunque invisibles relaciones sociales. Se requieren criterios cualitativos para responder tanto a las necesidades de la organización, como a las de los individuos que las conforman.

Palabras claves: Gestión social, Talento humano, Organización.

MANAGEMENT OF HUMAN TALENT

ABSTRACT

Addressing the issue of talent management in the organization and its process in society, is to allow the individual the full development of their potential, talent and their physical and intellectual potential. That is why human beings that make them organizations must create an environment conducive to achieve transcendence, potential and development process is permanent, in continuous transformation, projection and has sustainable over time. It is important to understand the immense possibilities for human beings to generate transformations and changes in the social and organizational. To develop human talent, is enable them to people living options providing quality work and labor and social well of identity, belonging, and guaranteed social welfare and work, as a clear commitment in achieving their personal goals and challenges. Allow the individual is recognized and create spaces and opportunities that allow you to be himself, is to create areas for reflection at work and partnership with others, to enrich learning and thinking recreate the experience where you will enjoy the achievements and challenges personal valuing failures or difficulties. The management of human talent, approached from a different perspective to the people who make organizations, understanding that individuals are unique beings, constantly interacting daily establishing a solid, though invisible social relations. Qualitative criteria are required to meet both the needs of the organization, and those of the individuals who comprise it.

Key Words: Social management, Human talent, Organization

¹ Universidad Cooperativa de Colombia
Grupo ARTE SOLIDARIO

1. Introducción

El presente trabajo es resultado de varios años de investigación de la autora del mismo y ha tenido como antecedente la publicación de varios libros sobre el tema con otras colegas, particularmente destaco: *“Gestión social del talento humano”* de Luz Patricia Pardo y Patricia Arteaga Urquijo. *“La formación en las organizaciones una función social”* de Luz Patricia Pardo Martínez y Karen Beatriz López Hernández; de las mismas autoras *“Desarrollo humano y formación. Una responsabilidad social de las organizaciones”*.

La investigación se realizó tomando como fundamento el enfoque humanista y sistémico. Desde el humanismo se aborda al ser humano como parte esencial del proceso de las organizaciones, destacando que los individuos que las conforman son talentos humanos, seres integrales, dinámicos, en permanente cambio, seres con autonomía, capacidad y con un gran potencial que les posibilita ver más allá de lo meramente superficial, lo que los coloca en condiciones óptimas para generar cambios y transformaciones. Desde el enfoque sistémico se desarrolló una mirada holística de las organizaciones, en las cuales el ser humano está articulado como parte del todo, pero a su vez, él es un ser único e irrepetible y actúa como protagonista activo.

El método utilizado fue el cualitativo, pues el interés se centró es establecer los siguientes aspectos: las relaciones y las interacciones humanas, las necesidades y potencialidades del desarrollo humano. La investigación se orientó por entender las calidades de los fenómenos sociales que tienen que ver con el bienestar social y la gestión del talento humano en las organizaciones.

El propósito se centró en identificar los aspectos que constituyen la gestión del talento humano en las organizaciones sociales y productivas, con miras a fortalecer procesos de desarrollo, proyección y mejores condiciones de los individuos y del colectivo. Igualmente se orientó a propender un nuevo concepto de los valores organizacionales en la gestión del talento humano y, finalmente, a establecer sus componentes estratégicos, puesto que:

... la convocatoria es construir una sociedad que posibilite dignidad, donde todos alcancemos mayor autonomía, satisfacción y plena realización, se busca establecer, por tanto, las bases que faciliten el desarrollo pleno e integral de los seres que conforman las organizaciones a través de un nuevo paradigma, como procesos organizacionales que construyen calidad de vida laboral. (Pardo y Urquijo.2001:23)

Al estar sustentado en nuevas perspectivas de gestión del talento humano, que en todo supera el concepto de recursos humanos, el abordaje puso énfasis en: a) una nueva concepción del ser humano; b) una nueva concepción del poder así como de las relaciones que de él se desprenden, y c) una reciprocidad entre las organizaciones y el talento humano.

2. Gestión social del talento humano e inclusión social

La gestión del talento humano, parte del concepto de que los seres humanos son talentos y no recursos de los que se pueden disponer a discreción. Son seres con posibilidades de desarrollo e infinito aporte; seres insertos en una cultura organizacional de la cual forman parte y en ella se dimensionan: la filosofía, los valores, las pautas de acción y relación organizacional; es por ello que lo anterior configura un aspecto relevante de la vida laboral y social.

Es importante tener en cuenta que los talentos, en su condición de seres humanos, son personas con discrecionalidad y capacidad de tomar decisiones en pro de sí mismos, de sus compañeros, de su familia y desde luego de la entidad. Ahora bien, es importante destacar que a la organización le corresponde ser capaz de proporcionar más y mejores condiciones para el propio desarrollo del talento humano, por tal razón le compete brindarle óptimas condiciones laborales; en este sentido, la entidad debe garantizar que los espacios y los ambientes de trabajo sean excelentes pues ello permitirá, de un lado, plena satisfacción del trabajador en su medio laboral y, de otro, óptimas posibilidades de calidad organizacional; por ende, la relación que debe establecer la empresa entre el talento humano y la entidad, debe ser de mutua responsabilidad y compromiso para lograr la proyección de las dos partes.

La gestión social del talento humano propende por posibilitarle al individuo reconocerse y así crear espacios y oportunidades que le permitan ser él mismo, en forma auténtica; es generar ámbitos para la reflexión en el trabajo y asocio con otros, para enriquecer y recrear el pensamiento aprendiendo de la experiencia donde se disfrute de los logros y retos personales, valorando los fracasos o dificultades

Todo individuo necesita de su entorno y de otras personas para crecer y desarrollar, esta relación cuando es consciente, le permite avanzar en forma armónica y constructiva en el conocimiento de sus capacidades, talentos, en la búsqueda del sentido y significado de su propia existencia, a fin de encontrar respuestas al por qué y al para qué de su actuar cotidiano. (Pardo y Urquijo: ob.cit:48)

Lo anterior plantea el rescate del ser humano, de sus relaciones con el medio ambiente socio laboral y con el compromiso de contribuir a la formación de una sociedad más justa, más humana y sobre todo más integral e inclusiva

3. Gestión para el desarrollo del talento humano

Para lograr el desarrollo del talento humano en el ámbito laboral, las organizaciones deben contar con un equipo multidisciplinario, interdisciplinario e incluso transdisciplinario idóneo, siendo necesario reunir profesionales que cumplan con la condición de gestores sociales, con responsabilidades perfectamente

perfiladas, con definición clara de un sistema de comunicación y cooperación que permita un proceso al interior del mismo. El gestor social que trabaja en el ámbito laboral debe identificar y conocer perfectamente la cultura organizacional, sus valores, principios, retos de la entidad para poder armonizarlos con los de los individuos y el colectivo que la conforma.

El equipo de Gestión Social se constituye al interior de las organizaciones en un equipo asesor consultor; ellos deben poseer una profunda formación humanista y sensibilidad social capaz de entender y cubrir las necesidades humanas y los retos y perspectivas de la organización. La esencia de la gestión del talento humano, como su nombre lo indica, son las personas y de igual manera, la base sobre la cual funciona la entidad, los seres humanos son únicos y su potencial es una capacidad de transformación inherente, siempre y cuando se configure confianza, credibilidad, espacios de participación, innovación, creatividad y desde luego, acciones mancomunadas que permitan que los liderazgos afloren y proyecten la acción individual y colectiva.

La gestión del talento humano es la encargada de diseñar, proyectar, asesorar y coordinar las políticas de desarrollo del talento humano, plasmándolas en diferentes programas y proyectos en correspondencia con las políticas y directrices generales de la entidad que representa, por lo que el equipo de gestión del talento humano debe actuar en forma perfectamente sincronizada, y en su interior debe poseer una organización interactiva, con un sólido concepto de descentralización, capaz de dar soluciones oportunas y asertivas.

La gestión del talento humano supone el abordaje de la condición humana dentro de la organización, de tal suerte que todos los que conforman el equipo interdisciplinario, entiendan el servicio que prestan, las implicaciones que demanda el compromiso y responsabilidad como gestores sociales y estar dispuestos a dar cumplimiento cabal al propósito de desarrollar talentos humanos en el ámbito laboral, en toda la extensión de la palabra.

En el equipo gestión social, por tanto, debe existir una interconexión ente las diferentes responsabilidades que se asumen, delimitando, sin embargo, con claridad cada línea de acción; se trata de definir un método de trabajo integrado, el cual vaya orientado a generar un proceso cualificado en el abordaje de los problemas, ser capaces de ir de los problemas más sencillos a los más complejos, de los prioritarios a los urgentes. Se busca disponer ampliamente de las funciones administrativas que están a disposición del equipo para dirigir, organizar, coordinar, controlar y delegar, manteniendo siempre la responsabilidad que le corresponde al equipo de gestores sociales en su condición de líderes; desde la perspectiva de asesores y consultores.

El gerente social debe tener claro cuál es su rol, de tal manera que pueda desde allí impulsar los objetivos estratégicos de su organización, se puede plantear desde la entrevista hecha que el gerente debe ubicarse a sí mismo

*como un líder social, un trabajador comunitario y un promotor de procesos.
(Niebles de las Salas, Oñoro Coneo y Oñoro Martínez: 2007:4)*

La gestión del talento humano está fundamentada en una visión estratégica guiada por una planeación social, la cual se sustenta en el conocimiento pleno de la unidad productiva y desde la cultura a la que pertenece, dado que es importante establecer cómo percibe y valora la organización a los seres con los que cuenta en su interior; es decir, que con base en las políticas y directrices de la entidad, se construirán los ejes esenciales para el desarrollo del talento humano.

El estudio realizado pudo establecer que la gestión del talento humano aborda cuatro dimensiones sociales básicas en su intervención, a saber: 1) bienestar social del talento humano; 2) formación organizacional de los individuos y del colectivo; 3) desarrollo social a nivel organizacional, y 4) responsabilidad social en doble vía, las cuales se presentan a continuación:

3.1 Bienestar social del talento humano

El bienestar social es el conjunto de factores que brindan calidad de vida y están dirigidos a buscar la satisfacción de las necesidades básicas de las personas que conforman una organización. Se manifiesta en la retribución económica y todo lo que de ella se desprende; así mismo, este primer aspecto tiene que ver con la satisfacción de las necesidades básicas a nivel de la protección social, tales como; educación, salud, alimentación, seguridad social, vivienda; es decir, la garantía del desarrollo humano.

El bienestar social es un soporte de la dinámica de las instituciones, dado que su tarea es ayudar a crear un buen clima organizacional que permita conseguir calidad de vida. Ello se logra con el abordaje de las condiciones existentes en ese medio y la identificación de sus necesidades socio-laborales.

... la percepción que un individuo tiene de su lugar en la existencia, en el contexto de la cultura y del sistema de valores en los que vive y en relación con sus objetivos, sus expectativas, sus normas, sus inquietudes. Se trata de un concepto muy amplio que está influido de modo complejo por la salud física del sujeto, su estado psicológico, su nivel de independencia, sus relaciones sociales, así como su relación con los elementos esenciales de su entorno. (OMS: 1992:4)

Parte integral y fundamental de la gestión del talento humano es brindar verdaderas condiciones de bienestar social, de tal forma que posibilite a los individuos que conforman la organización, un desarrollo individual y social; éste se entiende como un proceso de construcción constante y participativa que busca gestar, mantener y mejorar la calidad de vida laboral de las personas que están vinculadas a la institución, sus familias y el entorno social.

Al área de bienestar social le compete identificar las condiciones existentes en el medio socio laboral. Para ello es pertinente realizar un proceso de planeación que conlleve la realización de un diagnóstico social capaz de detectar la problemática y encontrar las alternativas de solución que se reflejarán en proyectos y programas capaces de atender dichas situaciones. Lograr bienestar en las organizaciones sociales y productivas, pasa porque éstas tengan una constante retroalimentación participativa que permita crear y recrear estrategias de acción orientadas a mejorar el clima laboral y, en consecuencia, condiciones de desarrollo integral de los trabajadores.

En este sentido Manfred Max-Neef, en su libro *“Desarrollo a escala humana”* (1993) presenta una matriz de necesidades, tanto existenciales en el hacer, tener, ser y estar, como axiológicas en cuando a la trascendencia, libertad, protección, creatividad, entendimiento, ocio, participación, afecto y subsistencia. Es claro que dichas necesidades requieren ser atendidas buscando los satisfactores que lleven al ser humano al desarrollo de su talento.

El individuo constituye el eje del desarrollo social, por tanto es vital que tome plena conciencia de él mismo, de las relaciones sociales que se presentan con las personas que intervienen en el proceso productivo; es decir, debe poseer una visión integral de él mismo y del mundo que lo rodea, de tal manera que tenga una clara identidad de sus propósitos, los del medio laboral y los del medio social.

En cuanto a los espacios de participación, el individuo debe tener la posibilidad de expresar libremente su cooperación y solidaridad, entendiendo y asumiendo claramente sus derechos, responsabilidades y deberes, porque es claro que la participación genera pertenencia y también reconocimiento.

En lo referente a las expresiones creativas, se brinda la posibilidad de diseñar e interpretar en una continua retroalimentación con sus congéneres, de tal manera que su imaginación permita un amplio despliegue de iniciativas y a la vez gestar propuestas de desarrollo para él y su entorno. Este marco de necesidades tendrá una expresión más clara en los niveles de satisfacción que el individuo necesita en el ámbito laboral, a través de los programas y acciones que se adelantan por el área de Bienestar Social por el equipo de Gestión para el desarrollo del Talento Humano.

En el área creativa es valiosa la labor que desarrolla el Gestor Social, al planear, diseñar y ejecutar programas que brinden espacios a los colaboradores para su crecimiento personal. Apremiar al individuo como un ser integral, obliga a adelantar acciones consecuentes con este principio, así como a trabajar no solamente en la formación técnica y especialización del trabajo, sino a pensar en el inmenso potencial y talento que poseen; se trata de permitirle a las personas poner en juego su inventiva, su creatividad, sus nuevas ideas y apoyarlas en la medida de lo posible buscando su efectividad y desarrollo de la organización.

Para la sociedad y las organizaciones siempre se espera que el individuo desarrolle su propia creatividad, ya que con esto ayuda a mejorar e innovar en los procesos que enfrente dicha persona en su cotidianidad, es por ello que se conoce la creatividad como “cualquier acto, idea o producto que cambia un campo ya existente, o que transforma un campo ya existente en uno nuevo” (Ricarte 1998:38). Es así como el ser humano diariamente está pensando y posiblemente dando ideas, las cuales podrán dar paso a crear algo nuevo que mejorará su forma de vivir tanto personal, profesional, laboral y de la organización a la que pertenece. Por lo anterior, es necesario brindar a los individuos la oportunidad de crecer como personas a través de grupos formativos donde se discutan temas de interés en su vida personal, familiar y laboral, que apunten al desarrollo de habilidades sociales, mayor elaboración del pensamiento, construcción e interpretación del proceso creativo e interpretación del mismo.

Pero también es importante trabajar en el área lúdica, rescatando los conceptos del ocio creativo y la administración adecuada del tiempo libre por parte de los trabajadores, a fin de establecer encuentros que contribuyan a fortalecer las relaciones socio – afectivas y desarrollar habilidades sociales en pro del individuo y la organización.

La gestión social se inicia a partir de un claro conocimiento de las políticas, procedimientos y códigos de comunicación internos que lo rigen y la diferencian de otras organizaciones; en otras palabras, identificar la cultura de la organización de la cual hace parte, a fin de determinar con acierto el rol que jugará en la planeación del proceso de proyección del talento humano, dando rápida respuesta a los problemas que se presentan en su interior, de manera que satisfaga sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional. Los programas del área de desarrollo humano deben dar atención prioritaria a los trabajadores que conforman la organización; para su concreción es indispensable contar con el apoyo activo de los directivos de la institución, siendo conveniente generar espacios de concertación.

3.2 Formación organizacional de los individuos y del colectivo

La formación es vista como un proceso de empoderamiento de los individuos que conforman la organización, pues en la medida que los seres humanos tengan apropiación de su medio, conozcan su entorno y tengan claridad de quiénes son y qué quieren, se constituirán como seres autónomos, íntegros y con plenas posibilidades de aportar. A la gestión social le corresponde potenciar la capacidad de los seres humanos. “consiste en una actividad planeada y basada en necesidades reales de una empresa u organización y orientada hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y actitudes del colaborador” (Siliceo 2004:25)

Las organizaciones productivas y sociales, tienen un gran compromiso y una responsabilidad social con el país, la sociedad y con su medio ambiente en los procesos de formación que requiere su talento humano, pues ello es parte vital de las diversas fuerzas económicas, políticas, culturales y sociales en las que actúan. Por tal razón, los procesos de gestión no pueden permanecer ajenos a las condiciones que hoy se viven, simplemente cumpliendo por acción o por reacción de forma mecánica con cursos o talleres que no aportan en la construcción de empresa, sociedad y cultura; es así como por la formación debe ser entendida como un proceso de largo alcance y gran importancia, que debe ir de la mano con el desarrollo de la investigación social.

Es indudable que a los individuos que conforman las organizaciones, se les debe brindar espacios de formación como fuentes de apropiación de nuevos conocimientos, pues ello es una contribución de doble vía, de un lado a los trabajadores y de otra a la empresa; así mismo, es vital configurar escenarios para la innovación apoyándose en la investigación, ya que ésta generara impensables aportes de cada una de las personas que conforman la organización.

Las instituciones, sean estas públicas, privadas o incluso ONG, deben delinear y poner en funcionamiento un plan de formación para su talento humano. Dado que éste es un aspecto vital para alcanzar una perspectiva de desarrollo social, de equidad e inclusión sostenible en el tiempo; la responsabilidad social debe involucrar el compromiso de todos los sectores de la sociedad en sus diferentes espacios y ámbitos de actuación: con la comunidad, con su medio ambiente, con otras organizaciones y con el entorno organizacional. Es por ello que se debe propender por una co-responsabilidad social que conlleve a mejorar la calidad de vida, tanto de las personas que integran las organizaciones e instituciones como las de la comunidad local, regional y nacional.

3.3 Desarrollo social a nivel organizacional

El desarrollo social hace referencia a las óptimas condiciones socio-laborales que deben tener los trabajadores; es decir, espacios que posibiliten relaciones e interacciones entre compañeros, pues ello permite generar identidad, pertenencia y pertinencia con la organización, con el lugar donde se trabaja y con la función que cada individuo desempeña. Igualmente es importante abrir espacios de participación; para ello la conformación de grupos de interés es de gran ayuda, ya que permite que se den construcciones fundamentales entre los individuos de la organización y además contribuye a la formación de líderes organizacionales.

El desarrollo social está mediado por el estilo y el tipo de comunicación que tenga la organización en su interior. Cuando los niveles, los medios y la forma como se comunican las personas es clara, consistente y orientadora, se garantiza no solo que el trabajo sea viable, posible, de calidad y sostenible, sino que

fundamentalmente, los seres humanos sienten que tienen nortes claros, que pueden ser escuchados, retroalimentados y que a su vez existe un ambiente laboral sano y confiable, puesto que “la comunicación organizacional es aquella que dentro de un sistema económico, político, social o cultural se da a la tarea de rescatar la contribución activa de todas las personas que lo integran operativa y tangencialmente” (Rebeil Corella, María Antonieta, 1998:159). Este mecanismo permite al individuo comunicarse y expresar sus necesidades e inconformidades personales y laborales. Lo anterior se sustenta en el hecho de que la comunicación es la base del entendimiento y la comprensión humana, cuando esta es clara, seguramente es factible que las personas, tengan la posibilidad de sentirse empoderadas y por ende en condiciones de desarrollo social.

3.4 Responsabilidad social en doble vía

Las organizaciones tienen un compromiso y una responsabilidad social con el país, la sociedad y su medio ambiente o entorno, pues es parte vital de las diversas fuerzas económicas, políticas, culturales y sociales en las que actúa, de las que se retroalimenta y a las que debe fortalecer. Las organizaciones no pueden permanecer ajenas a los procesos que hoy vive la sociedad y no se pueden limitar a cumplir con las condiciones que exige el negocio; es decir, lo mínimo posible, actuando mecánicamente haciendo solo lo que le toca. Es necesario que la empresa participe en los procesos, ya que en su condición productiva, le corresponde aportar elementos que clarifiquen el camino a seguir. Así, le compete aportar en el bienestar social y la calidad de vida de sus trabajadores, su medio social y al medio ambiente; a su vez, a los trabajadores les compete aportar a los procesos de responsabilidad social, con el fin de garantizar que todas las acciones posean una doble vía, a saber:

Desarrollar procesos de apropiación social del conocimiento y desencadenar los de aprendizaje social, por medio de los cuales el conocimiento generado por la investigación y el desarrollo de la ciencia se interioriza, generando procesos de innovación, de cambio de actitudes o de valores, de cambio en el funcionamiento de instituciones sociales básicas, de mejora de la efectividad de las políticas sociales, o de desarrollo de la capacidad para el aprovechamiento de oportunidades o para adaptarse con éxito a un entorno cambiante. (Chaparro. 1998:7)

La función de la organización productiva no es solo producir bienes y servicios, sino que también les compete abrir espacios de investigación y desarrollo que permita construir nuevo conocimiento, ello no solo por obvias razones le aporta a la organización, sino que además potencializa las capacidades de los individuos y del colectivo que la conforma. Lo anterior tiene que ver esencialmente con el compromiso social que tienen dichas entidades, ello se manifiesta tanto a nivel productivo, como en su misión de llevar a cabo procesos que posibiliten elevar la calidad de vida laboral; esto encierra una profunda

responsabilidad con su entorno socio-cultural en respuesta a la condición de los seres humanos.

Por ello, tanto a la organización como a las personas, les implica asumir el compromiso con la sociedad y con la cultura como parte de la configuración holística de la vida misma. Aunque resulta claro que el mundo se mueve por diversas razones, la creación de un entorno sano es una razón de todos, puesto que posibilita una buena relación con el medio que lo rodea, es decir la posibilidad de que las personas, las entidades y el medio socio- ambiental, crezcan a la par con la organización para que todos salgan fortalecidos.

Asumir una íntima relación de equilibrio entre naturaleza, la cultura, la organización y las personas, garantiza una perspectiva sistémica haciendo que todos los actores sean arte y parte de la cultura de su sociedad. Ello será garantía para no permitir que se ocasionen desastres que a la postre afectarían a todas las partes. Al talento humano le compete ser garante para que la empresa asuma la responsabilidad social que le corresponde, en cuanto a preservar la vida y el entorno que la rodea.

3.5 Responsabilidad social con la comunidad

Las comunidades tienen sus valores, costumbres, tradiciones, proyectos y perspectivas. La vida empresarial no tiene por qué alterar su *modus vivendi*, sino al contrario, ser una fuente de empleo y desarrollo, no solo en la empresa, sino frente a la comunidad con la que comparte un mismo territorio, espacios, caminos y servicios. Seguramente, la empresa podrá contribuir a la concreción de muchos proyectos de esa comunidad. Así mismo, la empresa tiene responsabilidad con el país, la sociedad y su medio ambiente; la empresa forma parte vital de una sociedad en la que actúan diversas fuerzas, económicas, políticas, sociales y culturales. Como organismo vivo y actuante en cada país, son muchas las expresiones y manifestaciones que permiten hacer un aporte a la sociedad.

Finalmente, es pertinente destacar que se debe propender por una corresponsabilidad entre organizaciones, el talento humano y la sociedad en su conjunto, pues son aspectos que atañen a todos los habitantes de la tierra.

4. Conclusiones

La gestión social del talento humano en las organizaciones sociales y productivas, centra su acción en generar un ambiente y espacio socio-laboral que brinde óptimas condiciones a los trabajadores y calidad de vida laboral: uno, a nivel de bienestar social y desarrollo humano; dos, en los procesos de formación y proyección educativa; tres, desarrollo social y cuatro, responsabilidad social.

A las organizaciones les compete adelantar esfuerzos para dar respuesta a las necesidades sociales que tienen las personas que la conforman, pues ello posibilitará una construcción de referentes colectivos y un sentido de pertenencia con su medio socio laboral.

Es importante que la gestión social del talento humano contribuya a que las personas comprendan el por qué y para qué de su propia realidad, pues ello lleva a que se genere empoderamiento individual y colectivo de los talentos de la organización, configurando procesos de cambio e identidad cultural, social y organizacional.

Se plantea así un rescate de la concepción del ser humano, de sus relaciones con el ambiente donde interactúa, es clave entender que el talento humano es la presea más valiosa que posee la organización; los equipos de gestión social son los responsables de garantizar la potencialización de todas las posibilidades que tienen las personas que integran la organización y a su vez, deben contribuir a que dicho talento encuentre óptimas condiciones de desarrollo y proyección al interior de la misma.

El componente estratégico de la gestión del talento humano se aborda desde diferentes aspectos tales como: la planeación social, la participación y los procesos de formación y proyección del talento humano en las organizaciones sociales y productivas.

Finalmente es importante atender y entender las relaciones y las interacciones humanas que se verifican al interior de la empresa, pues ellas son la clave para lograr un óptimo clima laboral y condiciones de desarrollo social de los talentos humanos a nivel de las organizaciones.

5. Bibliografía

- ALBRECHT, Karl. (1989). Gerencia del servicio, LEGIS. Bogotá.
- CHAPARRO, Fernando (1998). Conocimiento, Innovación y Construcción de Sociedad: Una Agenda para la Colombia del Siglo XXI; Bogotá, TM Editores, 1998.
- MAX-NEEF, Mamfred. Desarrollo a escala humana. 1993. CEPUR. Santiago de Chile.
- MATURANA, Humberto. (1989). Hay un observador. KAIROS. Barcelona.
- NIEBLES DE LAS SALAS, OÑORO CONEJO Y OÑORO MARTÍNEZ: (2007). Procesos desarrollados por gerentes sociales de ONG's exitosas en el ámbito de la gestión del tercer sector en Cartagena. Edición electrónica gratuita. Texto completo en www.eumed.net/libros/2007a/
- ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (OMS) (1992). Trastornos mentales y del comportamiento. Descripciones clínicas y pautas para el diagnóstico. Madrid, España: Visor.

PARDO Martínez, Luz Patricia y Arteaga Urquijo, Patricia. (2001) Gestión social del Talento Humano. LUMEN – HUMANITAS. Buenos Aires. Argentina.

PARDO Martínez, Luz Patricia y López Hernández, Karen Beatriz. (2003) La formación en las organizaciones una función social. . ANTROPOS. Bogotá. Colombia.

_____ (2008) Desarrollo Humano y formación. Una responsabilidad social de las organizaciones. LUMEN- HUMANITAS. Buenos Aires Argentina.

RICARTE Bescos, José María (1998), Creatividad y comunicación persuasiva, Pág. 38.

REBEIL Corella, María Antonieta, (1998), El Poder de la comunicación en las organizaciones, Pág., 159

SILICEO Aguilar, Alfonso (2004), Editorial Limusa S.A, Capacitación y desarrollo de personal, pág. 25.