DESAFIOS EN MATERIA DE GESTION DEL TALENTO HUMANO A LOS QUE SE ENFRENTAN HOY LA ORGANIZACIONES QUE QUIEREN COMPETIR CON EXITO

1. Las personas son un factor estrategico, mirado desde el punto de vista del logro de los objetivos organizacionales.
2. La responsabilidad de direccionar las personas en una organizacion, no es exclusiva del area funcional especializada. Es tambien de todos los niveles de direccion de la Organizacion.
3. El area especializada debe participar activamente en las definiciones estrategicas de una organizacion, y asesorar y apoyar a todos los niveles de direccion, para que estos puedan de la mejor manera posible, cumplir con su responsabilidad de direccionar a las personas que lideran.
4. Hacer que las politicas, sistemas y procedimientos de Talento Humano , esten al servicio de que las personas se orienten a los objetivos que se ha propuesto la organizacion y de crear las condiciones para mejorar el desempeno laboral de los individuos y de los equipos de trabajo.
5. Comprender que las personas se orientaran al logro de los objetivos de la Organizacion en la medida que perciban que lo que la Organizacion requiere de ellos tiene que ver con sus propios objetivos individuales.
6. Internalizar el hecho de que los Gerentes son responsables directa o indirectamente de la mayoria de los factores que determinan el rendimiento laboral, dado que de ellos depende disenar politicas y actividades y aplicarlas para obtener lo mejor de las personas.
7. Tener presente que lo que se mide, lo que se premia y en definitiva lo que se presta atencion en materia de direccion del Talento Humano, determina en buena medida lo que la gente hace. Por ello es importante disenar adecuados procesos de evaluacion del desempeno y adecuados sistemas de compensacion y reconocimiento.
8. Entender que la gestion moderna del Talento Humano es consecuente con el supuesto de que la motivacion intrinseca es el motivador mas poderoso y que el resultado global de la empresa tiene mucho mas que ver con como la gente coopera entre si, que con aportes de estrellas individuales.
9. Hacer prioritario que los gerentes asuman el compromiso y la responsabilidad de hacer del trabajo una experiencia motivante en si

misma, erradicando toda fuente de destrucción de la motivación potencial que cada persona tiene frente al trabajo.

10. El desarrollo de carrera, estará cada vez más ligado a la capacitación y educación continua, dentro de un desarrollo personal de carrera, que considere las aptitudes y aspiraciones de cada persona y las integre a las necesidades de desarrollo de la empresa. Este desarrollo de carrera será cada vez menos vertical y cada vez más horizontal, siendo necesario personas polivalentes.

APRENDIZAJE CONTINUO, EMPODERAMIENTO, MULTIFUNCIONALIDAD, RELACIONES DE COOPERACION, SON AHORA TAREAS CLAVES EN LA GESTION DEL TALENTO HUMANO, PARA CUALQUIER ORGANIZACION QUE DESEE COMPETIR EXITOSAMENTE.