

**GESTIÓN HUMANISTA: RETO
ORGANIZACIONAL DEL
SIGLO XXI**

Autor: José L. Moreno
joseyon@gmail.com

RESUMEN

El escenario de los negocios está conformado por una serie de factores tanto externos como internos que coexisten entre sí, para darle vida, funcionamiento y poner en marcha sus actividades a fin de obtener beneficios. Estos elementos son variables de acuerdo con la naturaleza del negocio. Sin embargo, todas las organizaciones presentan un elemento común, y es el recurso humano como integrante necesario para la consecución de las metas previstas. Este ensayo argumentativo tiene como propósito principal analizar la gestión humana como un reto organizacional del siglo XXI. Se realizó revisión de documentos y fundamentos que sirvieron de sustento al objeto de estudio. El factor humano constituye la columna vertebral del sistema organizacional, son estas personas quienes tienen las riendas de las actividades conllevando al cumplimiento de las metas propuestas, razón por la cual es necesario se dé una especial atención a la gestión de este recurso. Por ello, toda acción gerencial encaminada a la gestión humana debe acoplar las características distintivas de la organización con las competencias de su gente. Así, se podrá consolidar una novísima concepción del valor de la gente como núcleo esencial del sistema, de su funcionamiento, de su productividad, de su competitividad e impacto ante las nuevas transformaciones producto de los cambios vertiginosos suscitados en el orbe.

PALABRAS CLAVE

**Gerencia, gestión
humana y reto
organizacional**

HUMANIST MANAGEMENT: 21ST CENTURY ORGANIZATIONAL CHALLENGE

Author: José L. Moreno
joseyon@gmail.com

ABSTRACT

The business scenario is made up of a series of factors, both external and internal, that coexist with each other, to give it life, function and start its activities in order to obtain benefits. These elements are variable according to the nature of the business. However, all organizations have a common element, and it is the human resource as a necessary component to achieve the planned goals. This argumentative essay has as its main purpose to analyze human management as an organizational challenge of the 21st century. A review of documents and foundations that served as support to the object of study was carried out. The human factor constitutes the backbone of the organizational system, it is these people who have the reins of the activities leading to the fulfillment of the proposed goals, which is why it is necessary to give special attention to the management of this resource. Therefore, any managerial action aimed at human management must match the distinctive characteristics of the organization with the skills of its people. Thus, it will be possible to consolidate a new conception of the value of people as the essential nucleus of the system, of its operation, its productivity, its competitiveness and its impact in the face of new transformations resulting from the vertiginous changes that have arisen in the world.

KEYWORDS: Management, human management and organizational challenge

INTRODUCCIÓN

El siglo XXI es una era de cambios que demanda a las organizaciones la aplicación de nuevas estrategias a su forma de desenvolverse en el medio empresarial, para seguir compitiendo en el mercado con efectividad y eficiencia. Las empresas que ambicionen mantenerse o alinearse a la realidad de los negocios actuales deben fomentar equipos dinámicos, actualizados, abiertos a los cambios organizativos y tecnológicos, conscientes de la necesidad de considerar a los miembros de la compañía como un recurso de primer orden, orientados al logro de metas enfocadas en la integralidad empresarial.

Desde esta perspectiva las organizaciones en los nuevos escenarios, deben tener en cuenta tres aspectos: la globalización, el permanente cambio del contexto y la valoración del conocimiento, siendo éste último el aspecto de mayor relevancia, en donde la formación del capital humano es lo que le permite a

la empresa un mejor desempeño en las funciones para el mayor logro de los objetivos. Del Río (2017), explica que:

“las organizaciones deben hacerle frente a un entorno complejo, altamente competitivo, donde la globalización de la economía y el auge de mercados comunes generan una constante línea por conquistar clientes o usuarios, creándose un ambiente de competencia dinámico y exigente” (p. 47)

En este sentido, se puede decir que en algunos casos, las organizaciones se encuentran enfocadas en pensamientos en el que solo se manejan lenguajes de finanzas y economía, haciendo difícil mantenerse en niveles competitivos, esto debido, a líderes concentrados en la producción de bienes y servicios, dejando a un segundo plano la organización, el recurso humano, los cuales son uno de los pilares básico de la institución, es decir el motor fundamental conformado por seres humanos, indispensables para que las

empresas puedan sobrevivir y perdurar en el tiempo. Tal como lo indican Colina y Albites (2020):

“Las organizaciones deben desaprender de los antiguos postulados gerenciales anclados en la corriente reduccionista, simplificador y mutilador de la multidimensionalidad de la condición humana, enmarcada en un paradigma que acude a lo científico para hacer ver que es la única forma de llegar a la verdad. Por lo tanto, el reto de las organizaciones, en sus diversas dimensiones, es aprender a desaprender, lo que conlleva a aprender a aprender dentro de una sociedad líquida que amerita el abordaje desde la multidimensionalidad del ser en el ser” (p. 171).

En este sentido, se puede decir que las concepciones usadas sobre el recurso humano no se ajusta al siglo XXI, porque el hombre deja de ser un sustituible engranaje de la maquinaria de producción, para representar al capital más valioso de toda organización, este posee habilidades, características que le dan vida, movimiento, acción a toda entidad.

Esto conlleva empresas realicen una revisión, al análisis de lo interno de toda su estructura, en donde su visión moderna de innovar como de adaptarse a los cambios con rapidez, de la misma manera, amerita de la aplicación de la estrategia de la gestión del recurso humano, para adaptar al hombre a las nuevas tecnologías, a los desarrollos científicos según las características de la estructura.

De esta manera, cuando la organización se enfrenta a pérdidas de recursos financiero o material, tiene como vías posibles de solución, la posibilidad de un préstamo o utilización de seguro que cubra y facilite la continuación de la misma; sin embargo, cuando se encuentra en presencia de fuga de recurso humano, las vías de solución no son posibles de adoptar, por el simple hecho de el tiempo requerido en el proceso de reclutar personal capacitado para el cargo. Es por ello, que la administración del recurso humano no es una tarea sencilla. Cada persona es única con actitudes y aptitudes