

Especial / Posgrados

¿En dónde formarse en desarrollo humano?

Una corriente orientada al ámbito organizacional y que está enfocada en la motivación de los trabajadores para hacer mejor sus labores.

Google, SAS Institute y NetApp son los tres lugares en los que los profesionales se disputan una vacante. Según la tercera edición del 'ranking' mundial Best Multinational Workplaces, estos son los mejores lugares para trabajar.

La reputación no se la han ganado por nada. Para estas empresas el capital más importante de la compañía es el humano. Por eso generan estrategias para motivarlo. Precisamente, conscientes de la importancia que deben tener las personas en las organizaciones, la academia oferta posgrados enfocados en el desarrollo humano organizacional.

"El desarrollo del talento humano no se centra solo en un área, ni en procesos administrativos, se dirige hacia la identificación y potencialización de habilidades de las personas y adquisición de conocimiento que finalmente surgen de la dinámica organizacional", dice Yuly Fang Alandette, directora de la Maestría Desarrollo Humano en las Organizaciones de la Universidad Tecnológica de Bolívar.

Esta maestría trabaja para fomentar en sus estudiantes la importancia de las personas dentro de las organizaciones. En otras palabras, centra su interés en formar profesionales comprometidos con la relación

personas-trabajo, como eje central del funcionamiento de toda organización.

La directora explica que "los nuevos modelos de desarrollo humano se centran en potencializar las competencias del capital humano para crear capital social. Lo anterior permite definir una relación estrecha entre su bienestar y su desempeño. Un trabajador feliz, que en sus diferentes dimensiones se encuentre satisfecho,

muy probablemente tendrá un desempeño acorde con los requerimientos de la organización".

Maestrías y especializaciones

La Maestría en Administración del Desarrollo Humano y Organizacional de la Universidad Tecnológica de Pereira es otra opción para formarse en esta área. Este programa nació, según Juan Carlos Castaño Benjumea, director del programa,

porque la región y el país requieren de líderes organizacionales, que potencialicen el talento humano en las organizaciones.

Los egresados de esta maestría están preparados, entre otras funciones, para diagnosticar, diseñar y elaborar planes estratégicos y estructuras organizacionales; identificar las competencias laborales requeridas para alcanzar los propó-

sitos de la organización; realizar la gestión relacionada con el bienestar, la seguridad, el entrenamiento, la capacitación y la evaluación del desempeño dentro de la organización.

"Dentro del programa de estudios se encuentran las asignaturas de Desarrollo Humano, Procesos para la Gestión Humana y Evaluación del Desempeño Organizacional, y como seminarios electivos contamos con el de Coaching y Mentoring, como elementos que coadyuvan la gestión del talento humano de las organizaciones", dice el director de la maestría.

Por otro lado, la Especialización en Gerencia del Desarrollo Humano - Modalidad virtual de la Universidad Eafit busca mejorar y perfeccionar las habilidades de los profesionales de áreas administrativas en los diferentes ámbitos que le com-

EL TALENTO HUMANO NO SE CENTRA SOLO EN UN ÁREA, NI EN PROCESOS ADMINISTRATIVOS, INCLUYE IDENTIFICAR Y POTENCIALIZAR HABILIDADES.

peten a la gestión humana, de acuerdo a los estándares de calidad y los requerimientos de personal al interior de las empresas de hoy en día.

Así mismo, el egresado habrá adquirido una visión integral del ser humano en una organización.

Finalmente, otro posgrado relacionado con el tema es la Especialización en Gestión del Desarrollo Humano y Bienestar Social Empresarial de la Universidad Externado de Colombia.

El propósito del programa es formar profesionales con criterio humanístico y procedimientos científicos de intervención en la población trabajadora, por medio del desarrollo de una visión prospectiva, integradora e integral para planear y dirigir procesos orientados al desarrollo humano y calidad de vida laboral de los trabajadores.

"Que si bien se relacionan o son directamente influyentes con el desempeño que puedan tener los trabajadores de cualquier organización, impactan y dependen directamente de su estado de bienestar y satisfacción con las condiciones y ámbito laboral en el que se encuentran", explica Merly Díaz Rojas, directora de este posgrado.



Si bien la felicidad no es un estado permanente, el bienestar laboral y equilibrio entre trabajo y lo familiar ayuda a mantener un ambiente promotor. 123RF

Otras estrategias

Potenciar las habilidades de los trabajadores genera bienestar laboral y contribuye con la productividad de la empresa, pero no es la única forma de hacerlo. Existen otras estrategias que ayudan a conseguir esto y, por consiguiente, logran que los trabajadores se sientan felices en las compañías donde trabajan. Por ejemplo, el vicepresidente de NetApp llama personalmente a sus trabajado-

res para felicitarlos por su buen desempeño y ellos se sienten orgullosos de recibir su llamada. De cualquier modo, la formación posgradual es fundamental.

A Nohora Villadiego, estudiante de la Maestría Desarrollo Humano en las Organizaciones de la Universidad Tecnológica de Bolívar, su formación la ha ayudado a elaborar diagnósticos en dos empresas y a eje-

cutar proyectos. Con una estrategia buscaba aumentar el sentido de pertenencia de los trabajadores con su empresa, para esto hizo algunas charlas que les recordara a los colaboradores que su trabajo tenía una finalidad muy importante para la empresa.

"El recurso más sensible y dinamizador es el humano. Es bien importante darle el valor que realmente merece, es clave destacarlo en todos los procesos. No volverlo una parte de los procesos, sino que tenga un nivel más estratégico den-

EL BIENESTAR LABORAL ES LA COMBINACIÓN DE UN AMBIENTE FAVORABLE Y UN SISTEMA DE RECONOCIMIENTOS, QUE DESTAQUE LOS APORTES DE CADA INDIVIDUO.

tro de las organizaciones", concluye Villadiego.

¿Por qué el bienestar laboral es importante?

Según Juan Carlos Castaño Benjumea, director de la Maestría en Administración del Desarrollo Humano y Organizacional de la Universidad Tecnológica de Pereira, un alto porcentaje del valor de las compañías radica en el capital humano, los colaboradores felices son más productivos, más efectivos que aquellos que no lo están. Si

bien la felicidad no es un estado permanente, ni existe una fórmula mágica para ello, el bienestar laboral y equilibrio entre la vida laboral y la familiar ayudan a mantener un ambiente promotor para ellos.

La calidad laboral mejora el desempeño de los colaboradores. El bienestar laboral es la combinación entre un ambiente laboral favorable y un sistema de reconocimientos, donde se destaca el aporte de cada individuo al cumplimiento de los objetivos de la organización.