

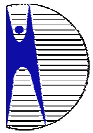


UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA

FACULTAD DE INGENIERIA INDUSTRIAL
MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN DEL DESARROLLO
HUMANO Y ORGANIZACIONAL

**TENDENCIAS DE LA
GESTIÓN HUMANA EN
COLOMBIA**

Olga Cecilia Acevedo Arias
Alvaro Ospina Garcés
2007



OBJETIVO GENERAL

- Analizar las tendencias de la gestión humana en Colombia generadas por los cambios económicos, ambientales y humanos ocurridos en el siglo XX e inicios del XXI.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar la evolución de la economía mundial.
- Examinar el comportamiento humano y organizacional de las empresas colombianas.
- Reconocer el comportamiento ambiental.

JUSTIFICACIÓN

Los sucesos ocurridos en lo económico, humano y ambiental en el siglo XX e inicios del XXI justifican realizar investigaciones en el campo humano y organizacional tendiente a elevar la competitividad, productividad y calidad de las organizaciones

BENEFICIOS

Servir de referente conceptual y teórico al Programa de Maestría en Administración del Desarrollo Humano y Organizacional de la Facultad de Ingeniería Industrial de la Universidad Tecnológica de Pereira, con el propósito de llevar a cabo una revisión del currículo y plan de estudio del programa académico.

DIMENSIÓN ECONÓMICA

- Globalización
- Internacionalización de la economía
- Apertura económica
- Nuevas tecnologías
- Papel de la innovación
- Interdisciplinariedad
- Nuevas pedagogías y estructuras educativas

DIMENSIÓN MEDIO AMBIENTE

DESARROLLO SOSTENIBLE

- Dimensión Económica
- Dimensión Social
- Dimensión Cultural

DIMENSIÓN HUMANA

- Desarrollo para la gente
- Desarrollo de la gente
- Hecho por la misma gente

GESTIÓN HUMANA EN LAS ORGANIZACIONES

Primer Momento:

- Antecedentes del capitalismo comercial e industrial inciden en el modelo de la sociedad occidental y en el Estado tradicional hacia la conformación del Estado moderno.
- El concepto de lo humano es abordado como una necesidad vital en la era del capitalismo industrial.

GESTIÓN HUMANA EN LAS ORGANIZACIONES

Continuación...

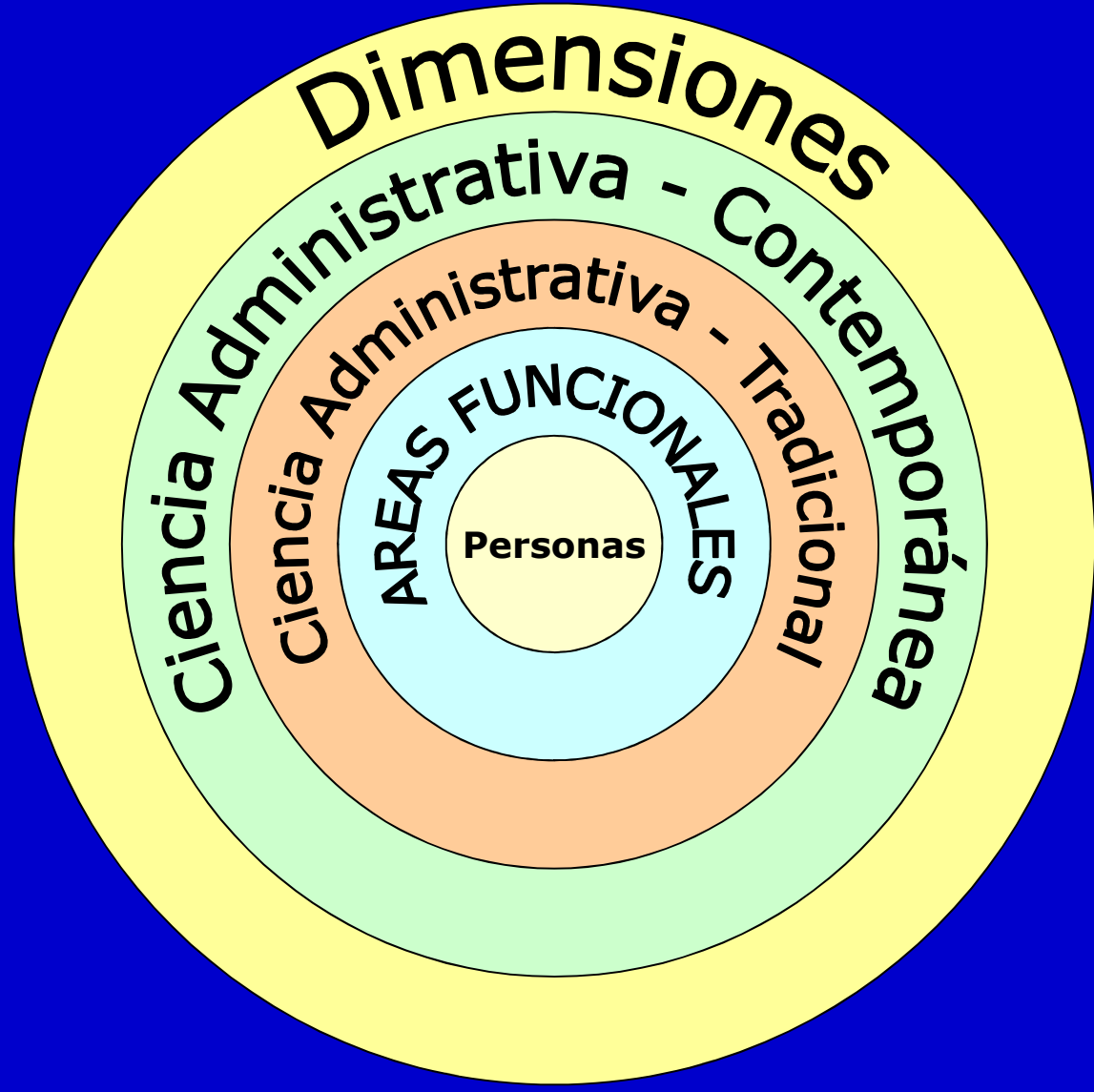
Segundo Momento:

- Revolución Industrial provoca efectos en el desarrollo del conocimiento: nuevas técnicas de producción, las cuales contribuyen al crecimiento económico y a la marginalidad del individuo, el cual queda preso en la red simbólica de un capitalismo despótico.

GESTIÓN HUMANA EN LAS ORGANIZACIONES Continuación...

Tercer Momento:

- Identifica al estado tradicional y su sistema de relaciones mecánicas en el desarrollo de la producción.
- Integra la función del Estado con el surgimiento de la industrialización y la fragmentación de las clases sociales.



DIAGNÓSTICO

DIMENSIONES

- ECONOMICA
- AMBIENTAL
- HUMANA

IMPACTAN



CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
(USO)

MODELOS ADMINISTRATIVOS
DE GESTIÓN HUMANA (Diseño)

TENDENCIAS DE LA GESTIÓN
HUMANA EN COLOMBIA

PROPUESTA

Las organizaciones Colombianas para ser frente a los impactos causados por las dimensiones: económica, ambientales y humanas deben hacer uso del capital intelectual con que cuentan para construir y operar modelos administrativos de gestión del talento que las haga competitivas, productivas y de calidad.

CONCLUSIONES

- Las dimensiones económicas, ambientales y humanas son procesos dinámicos que producen efectos en la sociedad y en las organizaciones.
- La globalización es un proceso político, económico y social que ha sido retomado con mayor énfasis en los países en desarrollo como premisa específica para lograr el crecimiento económico y erradicar la pobreza.
- La internacionalización de la economía es cada vez más necesaria para competir en el ámbito de los mercados globales.

CONCLUSIONES

- En la adopción de nuevas tecnologías el entorno social ejerce influencia y establece oportunidades y restricciones para la innovación.
- Vivir una vida larga sana y creativa, disfrutar de un nivel decente de vida, libertad, dignidad y respeto por sí mismo y de los demás se constituye en las opciones fundamentales de desarrollo humano.

CONCLUSIONES

- Los sistemas de gestión humana no sólo liberan procesos de cambio, sino que desarrollan la capacidad, flexibilidad, adaptabilidad, agilidad e innovación de la organización.
- El primer paso hacia una visión estratégica de gestión humana es entender e identificar la propuesta de valor.

RECOMENDACIONES

- Se hace necesario romper con el dogmatismo con el fin de construir el futuro y los complejos cambios organizacionales.
- Las organizaciones colombianas deberán disponer de profesionales del Talento Humano que posean conocimientos básicos, experiencia acumulada y capacidad de relacionarse con las otras áreas.
- El profesional de Gestión Humana deberá concentrar esfuerzos para salirse del paradigma funcional, operativo, administrativo y transaccional y realmente empezar a trabajar en una agenda estratégica.

GRACIAS