

# Talento Humano Y Educacion Técnica - Tecnológica

## Human Talent And Technical-technological Education

Hermes Bolívar Morán Mera \*

### RESUMEN

La teoría J de la administración ha desarrollado en diferentes libros todo lo relacionado con el Mejoramiento Continuo del Talento Humano; este libro toma conceptos de las teorías: Relaciones Humanas, Calidad Total y las técnicas Reingeniería y Arquitectura Organizacional, además el concepto que nosotros somos un Sistema Total, descrito como unos subsistemas interrelacionados como el físico, intelectual, emocional, espiritual. Estos criterios deben ser utilizados para mejorar la calidad de vida de nuestros estudiantes ya que ellos deben ser organizados en su vida personal, familiar y profesional, estos temas importantes nos permiten desarrollar y crecer como personas íntegras. Nuestro empoderamiento incluye:

- 1.- Desarrollo de recursos internos.
- 2.- Uso de una adecuada manera de las oportunidades.
- 3.- Reducción de limitaciones personales.
- 5.- Evaluación de nuestro nivel de estrés.

El Mejoramiento Continuo del Talento Humano nos invita a hacer todas las labores con mucha eficiencia, eficacia y efectividad buscando la satisfacción del cliente y el estudiante en el caso de la educación. Esta es la más alta prioridad de cada trabajador, por esta razones debemos mejorar in nuestra vida personal, familiar y profesional.

*Fecha de recepción: 20 de noviembre 2006.*

*Fecha de aprobación: 6 de diciembre 2006.*

---

\* Licenciado en Inglés - Francés, Universidad de Nariño. Especialista en gerencia Educativa, Universidad de la Sabana. Especialista en Administración y Gerencia Institucional, Universidad Cooperativa de Colombia. Docente de Planta de las Carreras Técnico Profesionales y Coordinador del Departamento de Idiomas de las Carreras Técnico Profesionales del Instituto Técnico Central. Bogotá, D.C. [herbomomer@hotmail.com](mailto:herbomomer@hotmail.com).

### **ABSTRACT**

The “ J” theory of the administration has been developed in different textbooks all about The Continuous Improvement of the Human Talent; this book catch different concepts of the Human Relationships, Total Quality Theories and The Reengineering and Organizational Architecture techniques, besides the concept that we are a total system, this is described as a set of interrelated elements such as Physical, Intellectual, Emotional and Spiritual subsystems. These concepts must be used to improve the life’s quality of our students, because they must be organized in their personnel, familiar and professional life; these important themes allow us develop and grow as integral person. Our empowerment includes:

- 1.- Development of internal resources.
- 2.- Use in adequate way of the opportunities.
- 3.- Reduction of personnel limitations.
- 4.- Decrease those threats that don’t do us grow.
- 5.- Evaluation of our stress level.

The Continuous Improvement of The Human Talent invites us to do all jobs with a lo of efficiency, efficacious and effectivity for looking the customer’s satisfaction and the student in the case of education. It is the highest priority of each Worker, for these reasons we must improve in our personnel, familiar and professional life.

*Palabras clave:* Administración, Talento Humano, Reingeniería

*Key words:* Administration, Human talent, Reengineering

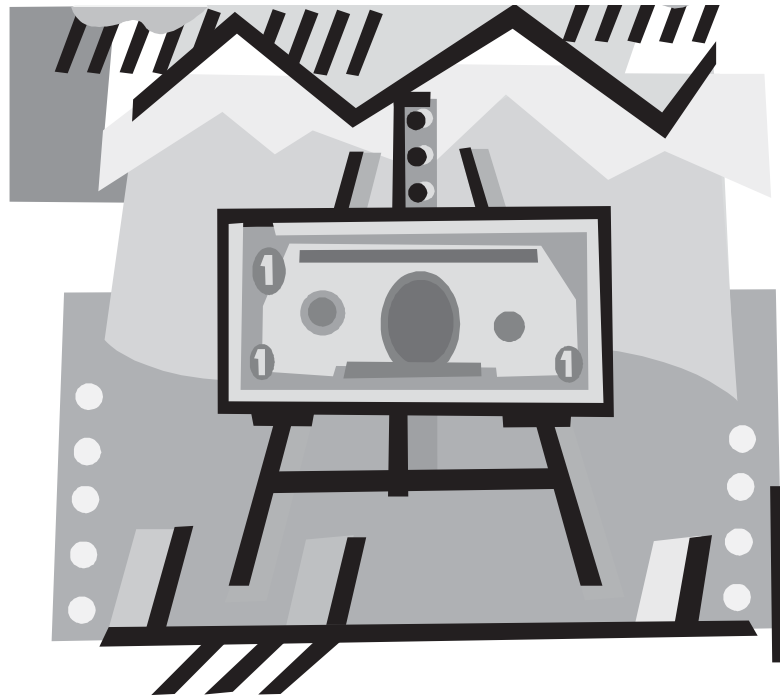
## **1. Introducción**

El mundo actual, con relación al desarrollo de la Administración de Empresas y con los fenómenos de la globalización, la ruptura de fronteras, los Tratados de Libre Comercio con Estados Unidos y Chile, son espacios que se muestran ampliamente dispuestos hacia escenarios de competencia y de optimización del producto y el Servicio al Cliente. En el mismo sentido, en la actualidad y en pleno siglo XXI, la realidad juega un papel importante alrededor de los factores HUMANOS, ECONOMICOS Y EMPRESARIALES.

## Emprendimiento Empresarial

---

En este ámbito, la generación de técnicas, teorías y modelos de dirección y administración se convierte en elemento fundamental de desarrollo, tanto individual como colectivo, cuya alternativa empresarial, se ha constituido en pilar básico de los nuevos paradigmas humanos y económicos; se hace aún más válida esta percepción en la medida en que las fábricas necesitan ahora más que nunca de personas que desempeñen los cargos de operarios y auxiliares técnicos, campo en el cual las instituciones de educación técnica y tecnológica están a la vanguardia del desarrollo y bajo su responsabilidad está la formación de estudiantes quienes a la postre son los encargados de jalonar procesos amplios, reales y complejos de producción; sin embargo, es de trascendental importancia considerar que los egresados no solamente necesitan fortalecer su instrucción técnica, sino su formación personal humana, familiar y social, que arroje como resultado un técnico y/o tecnólogo íntegro; no se habrá logrado nada en absoluto si las instituciones técnicas y tecnológicas le ofrecen a las empresas egresados muy capacitados en la técnica pero vacíos o con grandes vicios de formación humana; no nos cabe en la cabeza la idea de solo pensar que cada vez más, quienes se dedican a las máquinas están sufriendo paralelamente a las mismas una transformación y automatización que los aleja de la vida humana por esa razón las compañías vienen implementando reformas que garantizan el mejor bienestar del trabajador y acabando con una serie de anomalías que reducen al empleado a un ser repetitivo y no pensante, esto incluso se corrige a través de la ley 1010 de 2006. Esto se puede apreciar cuando analizamos seres vacíos humanamente hablando, sin valores humanos, con la autoestima en el piso y con un núcleo familiar desecho; estas reflexiones no son para rasgarnos las vestiduras y sentarnos a llorar sino para voltear nuestras miradas,



en especial nuestras acciones para recuperar al ser humano y luego capacitarlo para que viva en condiciones normales y dignas con buena formación humana, de hecho como lo mencioné anteriormente, las organizaciones vienen trabajando arduamente para mejorar el ambiente laboral y humano, que consolide el sentido de pertenencia hacia su institución, donde el trabajador goce de mejores prerrogativas en atención al desgaste de su autoestima, ya que el trabajo bajo presión no es más que una técnica deshumanizante; pero recalco, las empresa se han dado cuenta que sus trabajadores rinden más incentivando y satisfaciendo sus necesidades humanas básicas.

Para países en vía de desarrollo como el nuestro, la opción de gestión empresarial es aún más válida y necesaria como sustento de un nuevo proceso que enfrente la problemática del Talento Humano, con miras a la satisfacción de sus necesidades y por ende en la búsqueda del mejoramiento continuo y búsqueda de la excelencia para lograr encaminar el proceso hacia el

desarrollo que requiere la actualidad en preparación del camino hacia el futuro, pero esta premisa es mucho más viable y justificable si se trata de construir empresas exitosas por parte de profesionales humanos.

Sobre estos conceptos y con base en investigaciones de carácter personal, centradas especialmente en el desarrollo metodológico de tesis de postgrados, me he permitido crear una teoría denominada “Teoría J de la Administración”, la cual vengo ilustrando para mis innumerables lectores en libros como: “Dirección del Talento Humano”, “El Mejoramiento Continuo del Talento Humano” y próximamente entregaré a la sociedad colombiana una nueva obra de esta teoría que abordará entre otros temas, la técnica más reciente, relativamente nueva en nuestro medio y relacionada con el avance empresarial, me refiero a “COACHING” y sus diferentes formas de aplicación y entrenamiento, conceptos sumamente importantes que me permito aportar a la comunidad empresarial y universitaria para desde este tópico contribuir en la orientación de PERSONAS, antes de considerarlos como simples ejecutores de unas funciones específicas, llámense docentes, estudiantes, trabajadores en general y directivos.

En este último quinquenio Colombia ha venido desarrollándose en un periodo de paulatina prosperidad económica, producida por una extraordinaria confluencia de factores que han originado que las fuerzas económicas hayan sobrepasado las fronteras nacionales produciendo más libertad, más comercio, más oportunidades, más democracia, más prosperidad pero sin tener en cuenta en forma decidida el factor más importante de toda organización como es EL TALENTO HUMANO, mal llamado hasta ahora por mu-

chas empresas RECURSO HUMANO o lo que es peor CAPITAL HUMANO, esto demuestra a simple vista su estilo de administración vertical ya que se quedaron a administrar sus empresas según lineamientos de la Teoría Clásica, la cual imperó con todo su aparato aplastante en siglos pasados, por supuesto válida en ese momento pero hoy en día caduca desde todo punto de vista, especialmente porque no podemos considerar a las personas única y exclusivamente por ser homo-economicus.

### **Teoría J De La Administración**

Con base en la Tesis de Grado: DISEÑO DE UN MODELO EN DIRECCION Y ADMINISTRACION DEL TALENTO HUMANO PARA EL SECTOR UNIVERSITARIO, presentada, sustentada y aprobada con calificación NOTABLE (Excelente), para obtener título en uno de mis postgrados “Dirección y Administración de Centros Educativos” hoy en día “Gerencia Educativa” de la Universidad de la Sabana, me propuse socializar las conclusiones obtenidas en dicha investigación, que entre otras cosas se hicieron interesantes de trabajar en conferencias, seminarios, talleres y en forma escrita plasmando mis ideas en una teoría administrativa desarrollada hoy en día en varios libros, estas conclusiones posteriormente me indujeron a plantearle a la Administración de Empresas y con mayor razón a la Administración Educativa un Modelo moderno que satisface en gran parte las inquietudes manifestadas por estudiantes, docentes, trabajadores en general y directivos de instituciones universitarias así como empresas importantes, tanto de carácter privado como oficial referentes a la Gestión y Desarrollo del Talento Humano, cuyo comparativo arrojó como resultado que en el fondo la única diferencia es la parte econó-

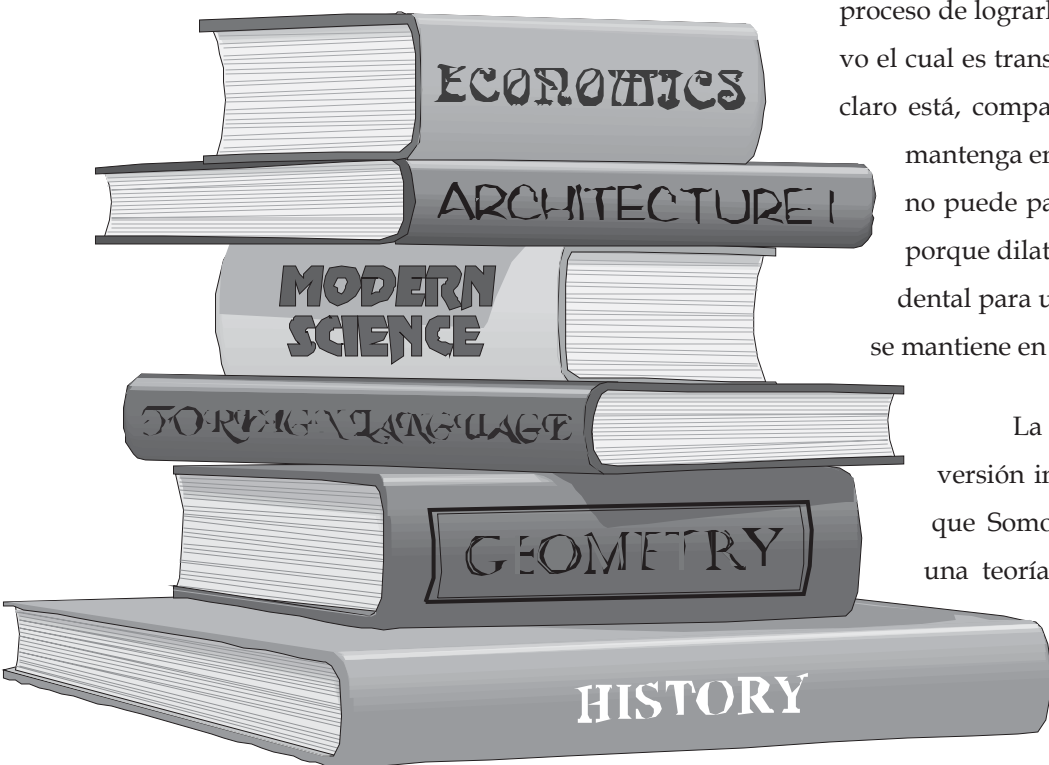
## Emprendimiento Empresarial

---

mica, de la cual se desprenden un sinnúmero de variables; sin embargo lo preocupante es que en muchas de ellas, a pesar de la evolución de la administración, se sigue utilizando cada vez más y con más fuerza el término "Recursos Humanos"; es de advertir que el solo hecho de encontrar en las organizaciones esta clase de terminología inmediatamente nos remite a la teoría administrativa mediante la cual se orienta dicha compañía; todos estos hechos me llevaron a idear una teoría nueva denotada con una letra "J", como todas las teorías de la administración: "X, Y, Z, L", cuyo contenido comienza por explicar que la línea horizontal de la J, es el fundamento de mis conceptos, la misma indica que la administración moderna es horizontal y no vertical como en siglos pasados, con tristeza y sin temor a equivocarme, en Colombia y en Latinoamérica, un noventa por ciento de las organizaciones mantienen un ordenamiento vertical y rígido, supuesta y erróneamente con el argumento ficticio de mantener el "poder"; pero pienso que es simplemente esa debili-

dad de mantener el poder por el poder y en el extremo aberrante el poder para jo-molestar a los demás; por otra parte, la base de la letra J, la utilizo para indicar el comienzo de un esquema organizativo que envuelve, rodea y cubre a la compañía en términos de coordinarla, asesorarla y gerenciarla en lugar de la existencia de los famosos organigramas donde los JEFES son los amos y señores de un castillo ficticio, ellos no son sino sinónimo de autocracia; son los únicos que toman las decisiones, jamás otorgan poder a su gente, en otras palabras "lo saben todo" y para colmo se resisten a trabajar en equipo ya que simplemente su pensamiento individualista los lleva a impartir órdenes como unos ilustres "capataces"; para combatir esta forma de administrar nació la teoría J, la cual no comparte que en pleno siglo XXI aún se esté hablando de producir por producir, incluso a expensas de un mal servicio al cliente endógeno como exógeno; afortunadamente muchas entidades educativas se salvan de este concepto porque se modernizaron administrativamente o vienen en proceso de lograrlo así lo indica su modelo organizativo el cual es transitorio mientras se afronta el cambio, claro está, comparto plenamente que este modelo se mantenga en el aparato militar del estado, el cual no puede pasar a consultar a sus pocos asesores porque dilataría la toma de una decisión trascendental para un país, por ejemplo como el nuestro se mantiene en permanente conflicto interno.

La teoría "J" de la administración en su versión inicial, se fundamenta en el concepto que Somos un Sistema Total, además de ser una teoría ecléctica enriquecida por dos teorías administrativas: Relaciones Humanas y Calidad Total y por dos técnicas: Reingeniería y Ar-



quitectura Organizacional; con el beneplácito que en la actualidad se está alimentando de una técnica moderna que nos enseña a entrenarnos a nosotros mismos para posteriormente entrenar a nuestros trabajadores e incluso a nuestros compañeros en la implementación de estrategias adecuadas de trabajo en equipo que produzcan los mejores resultados, en esta teoría se socializan puntos de vista que se consideran demasiado importantes por la experiencia adquirida en empresas y en importantes centros de educación superior, y, la puesta en práctica de las teorías mencionadas anteriormente tanto como directivo y durante muchos años como docente universitario; en condiciones y ambientes distintos, unas veces como funcionario común y corriente, otras como directivo investido de las mejores herramientas para desarrollar el trabajo a cabalidad; claro está, es importante informar que de las teorías nombradas he tomado lo más importante por no decir lo mejor para que mi propuesta sea una verdadera alternativa de gerencia en un momento trascendental y en un mundo cambiante donde las empresas productivas o educativas deben ser muy eficientes y eficaces, por lo tanto efectivas; para comenzar es necesario abordar en mi explicación al ser humano como tal ya que si a nivel personal esta bien, seguramente en el trabajo se reflejarán los mejores resultados, esta teoría está orientada a trabajar también por el bienestar de toda persona en cuanto a la estabilidad y consolidación del núcleo familiar para finalmente hacer de ella una persona fuerte y predispuesta al logro de las mejores metas en su campo profesional, esto nos obliga a propender por un trabajador íntegro el cual debemos fundamentar bajo los conceptos siguientes:

### **1.Somos Un Sistema Total:**

Este concepto importante nos lleva a concluir que como personas somos un sistema total compuesto

por los subsistemas: 1.1.- FISICO 1.2.- INTELECTUAL 1.3.- EMOCIONAL 1.4.- ESPIRITUAL.

#### **1.1. Subsistema Fisico:**

Se refiere a nuestra adecuada gerencia interna y externa, entendiendo que gerencia interna apunta a la buena salud y adecuado funcionamiento de nuestro cuerpo que depende de la alimentación balanceada que le suministremos ya que más temprano que tarde, el médico nos inducirá a cambiar nuestros hábitos alimenticios a consecuencia de la falta de gerencia física, por lo tanto, no más tinto, no más harinas, no más grasa, no más colesterol, no más carnes rojas, no al cigarrillo, no al alcohol, etc, etc; ... gerencia externa es el alimento que debemos darle a nuestro cuerpo, ese alimento es el ejercicio físico, el cual debe practicarse a diario entre 30 y 45 minutos, por supuesto no necesitamos tener un escenario inmenso para hacer ejercicio, si somos disciplinados basta con repetir una rutina adecuada que combine ejercicios de estiramiento y trabajo de la gran mayoría de músculos, tendones y articulaciones que nos mantengan flexibles todo el día y no nos lesionemos bajando las escaleras del edificio; nuestra gerencia externa consiste además en llevar una buena imagen física, especialmente siendo como somos y muy felices con nuestras cualidades y defectos, es increíble apreciar como el medio comercial nos arrastra a cambiar nuestra apariencia física, hoy en día como todos somos testigos, podemos cambiarnos desde la nariz hasta el color de nuestra piel, esto simplemente nos debe enseñar que cada uno de nosotros somos una criatura hermosa sobre la tierra tal y como somos, sin parecernos a nadie, es decir somos auténticos, entre más nos diferenciamos de los demás seremos más originales, mucha gente expresa su descontento físico por

## **Emprendimiento Empresarial**

---

pura y física vanidad, el de baja estatura quiere ser alto, el alto desea ser bajo, el flaco quiere ser gordo, mientras el gordo paga grandes sumas de dinero para operarse el abdomen o para comprar tratamientos costosos que le ayuden a bajar de peso, con la sorpresa que muchos en ese intento han quedado en la camilla de operación, tal vez para modelarle su nueva figura a San Pedro porque no tuvieron la fortuna de pararse de su lecho.

### **1.2. Subsistema Intelectual:**

El desarrollo de nuestro intelecto radica fundamentalmente en la educación, llámese formal o no formal, entendiendo que la educación formal nos permite acceder y superar unos niveles ascendentes de conocimiento que a su vez produce como resultado el otorgamiento de un diploma o u título académico que nos indica, supuestamente, cuánto sabemos; sin embargo debemos someternos a esta tabla de medición que es la única oficial y aprobada por los estamentos designados por la organización del estado para tal fin; pero paralelamente a esta división académica también tienen cabida y son muy válidos: los seminarios, talleres, conferencias, lectura de libros, consultas en internet y los medios masivos de comunicación: radio, prensa, televisión, que se encargan también de informarnos y educarnos con buenos o malos resultados según la calidad de conocimiento que se imparta.

### **1.3. Subsistema Emocional**

Ninguno de los subsistemas es más o menos importante que el otro, todos son trascendentales, para estar bien deberíamos estar bien en todos, cosa imposible porque es apenas lógico somos seres humanos, por lo contrario seríamos unos Dioses, es obvio que algo puede fallar porque el subsistema emocional no

depende únicamente de cada uno de nosotros y nuestro estado de ánimo, sino fundamentalmente depende de la relación con los demás, pero con todo y esta explicación, el subsistema objeto de análisis es muy importante porque depende exclusivamente de nuestra pareja, nuestros familiares cercanos, nuestros amigos, nuestros compañeros, nuestros vecinos, incluso todo aquel ilustre desconocido que se nos acerca para perturbarnos nuestra existencia o para alegrarnos la misma, pero para no caer en explicaciones redundantes, retomará este concepto en el desarrollo de la teoría de las RELACIONES HUMANAS donde se toca con más detalles este subsistema que obedece a características y debilidades del comportamiento psicológico humano.

### **1.4. Subsistema Espiritual:**

Para hablar de este importante subsistema debo advertir que no voy a tocar conceptos de tipo religioso, ya que estamos en un país democrático, donde poseemos libertad de culto y religión, pero que importante destacar que sea cual fuese el nombre de nuestro ser superior, lo importante es entender que la creencia precisamente en un ser superior con toda la fe del mundo nos hace crecer espiritualmente, que importante dialogar con ese ser diariamente, si a nuestro subsistema físico le dedicamos diariamente entre 30 y 45 minutos, que interesante dedicarle a nuestro protector por lo menos 5 o 10 minutos diarios, pero no únicamente para pedirle lo que necesitamos a cada instante, sino para agradecerle por todo lo que nos depara en cada segundo de nuestra existencia, comenzando porque el agradecimiento debe ser constante para que de lo mismo nos multiplique continuamente, que satisfactorio hablar con él en la mañana cuando abrimos los ojos y

miramos un nuevo amanecer, que fabuloso saber que tengo un segundo más, un minuto más, una hora más, un día más, de mi existencia para continuar buscando el logro de mis objetivos y metas a favor de los míos y en beneficio de la humanidad; no debo acordarme de mi ser superior solamente cuando necesito pedirle algo o lo que es peor siempre para ponerlo de testigo o para recriminarlo por una circunstancia que yo he cometido, por ejemplo somos tan contradictorios que cuando llegamos tarde a una cita lo primero que exclamamos es ¿Dios mío pero por qué llegué tarde?, la respuesta con seguridad la tiene usted y no él.

## **2. Teoría de las Relaciones Humanas**

Es una teoría que desde hace mucho tiempo nos enseñó a fijar nuestros propios objetivos y metas con base en el concepto que primero somos PERSONAS, luego se nos debe considerar como funcionarios o sea individuos que cumplimos unas funciones específicas, el primer concepto se debe tener en cuenta para organizar un Reglamento Empresarial Interno que adopte un ciclo motivacional adecuado en el que prime ante todo unos incentivos reales antes que unos castigos represivos; el comportamiento humano nos invita a tocar nuestras necesidades humanas básicas como unos botones o clips alrededor de los cuales se mueve nuestra autoestima y nuestro sentido de pertenencia, dichas necesidades según el famoso psicólogo Abraham Maslow, se dividen en:

2.1.- Necesidades Fisiológicas: hambre, sed, sueño, relaciones sexuales, etc.

2.2.- Necesidades Psicológicas:

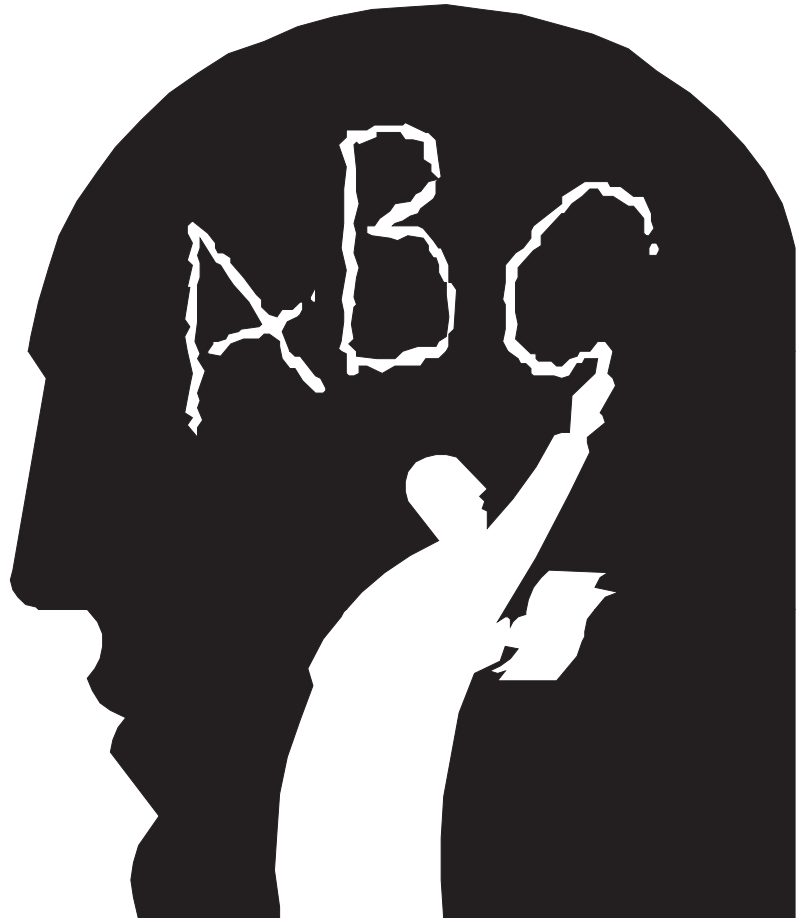
2.2.1.- Seguridad Intima: autodefensa, protección contra el peligro.

2.2.2.- Participación: pertenecer a todos los grupos que sea posible, formales o informales.

2.2.3.- Autoconfianza: autoevaluación constante, autorespeto, consideración consigo mismo.

2.2.4.- Afecto: dar y recibir amor y cariño no solamente del sexo contrario sino de todos los suyos.

2.3.- Autorrealización: es la suma de las anteriores, además de constituirse en un producto de la educación y cultura del ser humano;





de todas maneras siempre estaremos buscando autorrealizarnos pero jamás lo lograremos totalmente, sencillamente porque ante un objetivo o meta alcanzada, surge de inmediato otro objetivo, otra meta de mayor nivel.

La teoría de las Relaciones Humanas de Elton Mayo, con base y fundamento en las conclusiones obtenidas con la experiencia de Hawthorne -una importante empresa eléctrica de los Estados Unidos- donde los trabajadores se sublevaron para alcanzar importantes logros laborales y rechazar el estilo de administración represiva, permitió que entre 1927 y 1932 delineara los principios básicos de esta teoría poniendo en jaque los principales postulados de la Teoría Clásica de la administración, desde esta se adoptó con gran fuerza el término de "Recursos Humanos" para referirse a directivos y trabajadores, mezclándonos con los recursos físicos o planta física, constituida por arena, cemento, ladrillo; recursos económicos, incluso maquinaria, materiales e insumos en general de una empresa; en educación se ha mencionado tradicionalmente y persiste en algunas instituciones, el uso de recursos como: tablero, tiza, borrador, mapas, grabadora y "recursos humanos" tanto a nivel de primaria como de secundaria sin descartar algunas instituciones de educación superior. Esta teoría junto con el término Recursos Humanos, trae en particular el uso de la famosa palabra JEFE, cuyo significado apunta al tradicional autócrata y demás sinónimos del que hablo al inicio de la explicación de la teoría J de la Administración, es desafortunado saber que hay una gran resistencia al cambio, las personas con mandos medios en las empresas se resisten especialmente a perder PODER; creo que adoptando la terminología de la administración moderna y apli-

cando de verdad sus lineamientos concluiremos que la confianza, el respeto, el sentido de pertenencia, la autoridad y el poder se ganan demostrando gestión y educando a través del ejemplo en especial la aplicación de los valores humanos, valores corporativos y principios de toda organización.

### 3. Teoría De La Calidad Total

Entendiendo que esta es una teoría relativamente moderna, porque es la más reciente de todas, no supera los quince años en las empresas latinoamericanas que de verdad la han puesto en práctica, pero lo importante de explicar es que he tomado de ella conceptos tan importantes como TALENTO HUMANO que reemplaza a Recursos Humanos y GERENTE para reemplazar el vocablo Jefe; por supuesto gerente debe entenderse como sinónimo de gestión, es el líder auténtico en una organización, otorga poder a sus trabajadores a través de la delegación de funciones lo que lo hace fuerte y asertivo en la toma de decisiones, es demócrata, es comprometido, es un excelente trabajador en equipo, está en permanente actualización y asesora a su equipo constantemente y sobre el terreno de desempeño de sus colaboradores, vela por la eficiente y oportuna información así como la adecuada comunicación hacia todo el personal, además en muchas universidades y compañías estos líderes hablan mínimo dos idiomas, características que nos plantean un perfil bastante acabado del directivo ideal que debe estar al frente de las instituciones y de quien depende el futuro de muchas organizaciones.

Esta importante teoría en la actualidad nos induce a trabajar con mucho compromiso en búsqueda de la excelencia, digo búsqueda porque la excelencia será esquivada en el logro de muchas metas y las que se consigan darán paso a otras de igual o mayor nivel; esta teoría

se caracteriza también porque desecha de plano el trabajo individual para darle paso al trabajo en equipo, entendiendo que trabajo en equipo es desarrollar una tarea con un solo objetivo colectivo versus el trabajo en grupo cuyo fundamento se concentra en el desarrollo de actividades pero con objetivos o intereses particulares e individuales. Por otra parte Calidad Total hace énfasis en los círculos de calidad que deben tenerse en cuenta en una organización donde cada equipo depende del compromiso del otro, si un equipo falla en la realización de una labor, se afectará el trabajo de los demás, pero será devuelto si se encuentran errores para que sean corregidos



antes de proseguir con las acciones subsiguientes, lo que induce automáticamente al Mejoramiento Continuo, donde indiscutiblemente debe existir un gran sentido de pertenencia, bajo la coordinación y asesoría de excelentes líderes.

#### 4. Técnica de La Reingeniería

Es una técnica preeminente de los años 90 que nació con el objetivo primordial de mejorar el rendimiento de los negocios, ganó espacio ascendente a finales del siglo anterior, un 90% de los altos ejecutivos la consideraban la iniciativa preferida para alcanzar metas estratégicas, favorecía la contratación por fuera, la reducción de tamaño de la organización, la reestructuración acompañada por un gran proceso de automatización; de hecho se llegó a aplicar con mucha frialdad en las empresas del estado sin tener en cuenta que las famosas indemnizaciones se convirtieron en plata de

bolsillo cuyos “favorecidos” hoy en día y en un número sorprendente acabaron con el capital recibido, esto por falta de mente y cultura empresarial; sin embargo quienes aplicaron esta técnica en estamentos del gobierno olvidaron que la misma reingeniería aporta planes especiales de acompañamiento para quienes desean emprender sus propias ideas en consecución y puesta en marcha de los negocios y microempresas tal vez unipersonales que soñaron para su núcleo familiar; pero la manera más fácil de igualar o superar la rapidez del cambio en un mundo en constante in-

novación, sería el rediseño, reconstrucción, reconceptualización, readaptación de dependencias inoperantes al interior de una compañía, incluso de toda ella como lo vivimos hace pocos años con empresas destacadas en el ámbito nacional y hoy desaparecidas, fue tan fuerte el remezón por esta técnica conocida popularmente como la técnica de los RE, que terminó metiéndose abruptamente en el vocabulario ante todo de la juventud y posteriormente de toda la población de ahí las palabras y expresiones muy oídas por doquier: estoy “remal, recansado; vas retarde, etc”. La reingeniería se hizo tan a la ligera que no tuvo en cuenta aspectos tan importantes en una reestructuración como los títulos académicos en la promoción de trabajadores o mandos medios a cargos directivos, este hecho hizo que apareciera fugazmente una técnica importante conocida en administración de empresas como ARQUITECTURA ORGANIZACIONAL.

### 5.- Técnica de La Arquitectura Organizacional

La reingeniería se olvidó de este importante hecho administrativo, lo que causó gran revuelo entre quienes reconocían que quienes eran ascendidos por su experiencia laboral, necesitaban del complemento y formación académica, por lo tanto quienes no poseían la experiencia necesaria pero tenían títulos académicos debían ser tenidos en cuenta para ocupar esos cargos, en síntesis Arquitectura Organizacional enderezó el camino para llenar los vacíos administrativos que dejó la reingeniería; pero claro está perseguía ante todo el “achataamiento de las empresas” -hacerlas más pequeñas- como sucedió al implementa esta técnica en la Argentina.

Finalmente debo decir que mis investigaciones van más allá de estos temas, me preocupa abordar y aportarle al estudiante-trabajador elementos que le permitan visualizar su futuro, pero ante todo debe ser consciente que este objetivo depende de la claridad que tenga para planearse un Proyecto de Vida, ojala lo más ambicioso posible ya que quien se propone objetivos y metas pequeñas, simplemente consigue metas pequeñas y quien le apunta a metas altas seguramente con buena planeación de su vida y excelente disciplina en todos sus actos logrará todo lo que se proponga y en el tiempo que lo desee; lo mismo ocurre con la Mujer, quien desde finales del siglo pasado viene en un proceso ascendente por conquistar cada vez más el sitial que le corresponde, en una sociedad que ha cedido los espacios necesarios para que ella pueda triunfar como en efecto lo está logrando, sin embargo aún le falta por acceder a muchos otros espacios donde pueda demostrar su capacidad que de hecho ha demostrado; desde esta columna me permito felicitarlas y expresarles

mi gran admiración por cumplir a cabalidad con sus múltiples funciones como mujer, esposa, ama de casa y ahora como trabajadora y ejecutiva.

### 6. Conclusiones

Un modelo de administración del Talento Humano debe apuntar a la satisfacción de las necesidades humanas básicas.

El liderazgo juega papel preponderante en toda empresa que pretende el cambio con especial énfasis en las Instituciones de carácter técnico - tecnológico.

El ciclo motivacional en las personas es fundamental para obtener un mejor rendimiento de estudiantes y trabajadores.

El Mejoramiento Continuo del Talento Humano aporta importantes conceptos sobre el estilo de dirección y administración de personal.

Todas las personas que ejercen distintas funciones específicas en una organización deben participar activamente en el proceso administrativo de toma de decisiones, búsqueda de la excelencia y trabajo en equipo.

Es de trascendental importancia que el estudiante de educación técnica y tecnológica posea un proyecto de vida que lo oriente en la misión de su vida y lo visiona hacia el futuro.

La teoría J de la administración busca destacar a la mujer en el campo laboral; pretende llamar su atención para que continúe la escala ascendente en pro del sitial que le corresponde, donde encuentre un nivel de vida más elevado y contribuya en la construcción de una mejor sociedad bajo preceptos de igualdad económica, social, cultural, política, jurídica, etc.