

LA APUESTA POR EL DESARROLLO PROFESIONAL: EL DESAFÍO DE LOS EMPLEADOS DE LA CIUDAD DE CALI.

THE BET FOR PROFESSIONAL DEVELOPMENT: THE CHALLENGE OF EMPLOYEES IN THE CITY OF CALI.

Diana Marcela Diaz Quintero

Estudiantes de psicología

Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium

RESUMEN: El desarrollo profesional hace parte de los macro procesos de Gestión Humana, y este es un proceso que permite el desarrollo del empleado en su profesión o para que se vuelva más eficiente o productivo en su puesto, con el fin de generar un ascenso en su carrera profesional. Se pretende en este documento abordar los planteamientos que acompañan las estrategias, modelos y sistemas del desarrollo profesional de los empleados en el Valle del Cauca, procesos que estén relacionados con los objetivos y logros individuales del personal de la empresa y de esta misma. Y debido a las características del contexto de la ciudad, se explora y se analiza estos procesos, y el beneficio que pueden obtener tanto las empresas como el empleado.

PALABRAS CLAVE: Desarrollo profesional, Recurso humano, Talento humano, Empresa, Identidad profesional.

ABSTRACT: Professional development is part of the macro processes of human management, and this is a process that allows you to exercise a specialty within the profession or to become more efficient or productive in your position in order to generate a career advancement. It is intended in this document to address the approaches that accompany the strategies, models and systems of professional development of employees in the Valle del Cauca, processes that are related to the individual objectives and achievements of the company's personnel and of the same. And due to the characteristics of the context of the city, these processes are explored and analyzed, and the benefit that both companies and employees can obtain.

KEYWORDS: Professional development, human resource, human talent, Company, Professional identity

INTRODUCCIÓN

Alrededor de los últimos años se han planteado y establecido procesos y modelos que intervienen en la formación de los integrantes o empleados de una empresa, procesos que inicialmente se desarrollaban en áreas administrativas, donde el empleado era reducido a un sujeto mecanicista, es decir a un sujeto que solo era ejecutor de tareas o servicio a partir de ello se desarrollaron hasta la actualidad áreas o departamentos que estaban relacionados con la gestión humana en las empresa, y así el sujeto mecanicista pasa a convertirse en un sujeto al que se le da relevancia por su rol en la empresa.

Así, la gestión humana se caracteriza por que crea estrategias y modelos para la gestión del personal en las empresas, esto indica que hay un reconocimiento del recurso humano en función del desarrollo y efectividad de la empresa (Rojas y Humberto, 2019). Así el empleado se transforma en un individuo potencial, constructor de conocimiento y transformador.

En aspectos como la competitividad, la innovación, el crecimiento y demás, se requiere realizar un mayor esfuerzo para mantener el talento humano, en este sentido las empresas permiten macro-procesos que intervienen en la permanencia de los talentos o procesos de búsqueda de talento en la misma organización, de esta manera en esta reflexión se decide realizar una

revisión de diferentes artículos de investigaciones sobre el desarrollo profesional, planteamiento que implica que las empresas apuesten a los mismos empleados, dándole valor agregado a la experiencia y al conocimiento adquirido.

Igualmente, debido a los continuos cambios que se producen en la economía nacional e internacional el desarrollo no es más que la ayuda individual que aporta la empresa a los empleados para que logren culminar sus objetivos, los cuales deben estar enfocados en aportar y ayudar al crecimiento de la empresa finalmente (Núñez, Grane y Pedroza, 2012).

El desarrollo profesional desde lo general se describe de acuerdo con Miranda, Hernández de la Rosa y Hernández (2015) como:

“crecimiento, desarrollo, cambio, mejora, adecuación, en relación con el propio conocimiento, con las actitudes en y sobre el trabajo, con la institución o departamento, buscando la sinergia entre las necesidades de desarrollo profesional del personal y las necesidades de desarrollo organizativo, institucional y social del contexto” (p.107).

Sin embargo, no hay que olvidar que las empresas están rodeadas de circunstancias y características particulares que dificultan la capacidad de establecer un proceso como este de forma eficiente. Por consiguiente, la discusión se

dirige al contexto particular de las empresas en el Valle del Cauca, pues la discusión se enfocará en poder analizar este planteamiento y si es beneficioso para las empresas.

Se podrá analizar y evidenciar si logran ayudar en procesos como la auto transformación y la transformación de las empresas, donde estas logren perfeccionar sus procesos productivos, mejorar la eficiencia, la efectividad, la responsabilidad social, la competencia, la innovación, la construcción y el crecimiento, al mismo tiempo que se genera un buen desarrollo en la productividad, crecimiento personal, salud, capacidad creativa, destrezas, nuevas habilidades y competencias del empleado.

Desarrollo profesional

La carrera profesional tradicional es cada vez menos frecuente, de acuerdo con Fernández (2002) “las empresas han transformado sus estructuras piramidales en estructuras laterales, en red o basadas en equipos” (p.87), estas estructuras permitirían mayormente el desarrollo de nuevas habilidades a los empleados, por ejemplo el sujeto no posicionaría toda su vida un mismo cargo; es decir esta organización en una empresa genera menor dificultad en el ascenso de la carrera profesional de un empleado.

Finalmente, el sujeto tiene la capacidad para obtener mejores habilidades que generen más eficacia y

productividad a la empresa, claro si esta misma otorga estas oportunidades.

Fernández (2002) explica “que las personas dan respuesta a sus expectativas profesionales rotando por diferentes trabajos dentro de la misma o de distintas organizaciones, y no sólo promocionando de manera ascendente a lo largo de la jerarquía organizativa” (p.87), esta organización y tipos de procesos son los que nos interesan, donde el recurso humano se reconoce y de esta manera se le da importancia al desarrollo de los empleados, debido a que el desarrollo profesional efectivo beneficia en el desarrollo integral del individuo y beneficia a la empresa.

Teniendo en cuenta el continuo cambio e innovación del mercado comercial que se viene presentando a nivel global, las empresas deben de adaptarse a esté, “fortaleciendo su capacidad de negociación, fomentar su competitividad y mejorar su inserción en la economía internacional” (Salas, 2000, p.139), así mismo, las empresas deben de hacer una adecuada utilización de sus recursos humanos.

Fernández (2002) refiere que el resultado se verá reflejado en el crecimiento de esta, ya que al generar las mejores condiciones posibles el empleado puede adquirir actitudes para desarrollar su trabajo, teniendo en cuenta que va a ver una mejor productividad en cada uno de ellos.

En lo que sigue, Núñez et al. (2012) establecen que la gestión humana tiene un rol muy importante, ya que deben de dotar de mayor conocimiento y habilidades a sus empleados para que puedan afrontar futuros problemas de la empresa, para que puedan prestar un servicio de calidad y para que puedan ejercer ciertos cargos que en un futuro pueden estar vacantes en la empresa. De acuerdo con lo anterior, se evidencia el beneficio que otorga el desarrollo de los empleados, pues se ha convertido en una buena fórmula de desarrollo y crecimiento alcanzar un mejor aprovechamiento de las capacidades de las personas.

El establecimiento de nuevas propuestas, ascensos, modelos, entre otras estrategias en pro de los empleados nos permitirá ahondar los beneficios que pueden obtener para el desarrollo de una empresa, y esto requiere la revisión minuciosa del proceso o método que permita la efectividad de la propuesta, por eso iniciaremos indagando y analizando el concepto de desarrollo profesional.

De acuerdo a diversos estudios el desarrollo profesional en el ámbito organizacional es la educación profesional que perfecciona a la persona para ejercer una especialidad dentro de la profesión o para que se vuelva más eficiente o productivo en su puesto; se define como el proceso por el que las personas progresan a través de una serie de etapas caracterizadas por distintas tareas de desarrollo, actividades y relaciones; es un

proceso constante, de largo plazo y requiere experiencia a través del tiempo; además, se necesita talento para ayudar a los empleados y el tipo de empresa debe estar asociado a la motivación, competitividad laboral y desempeño.

De esta manera, todo se realiza con la finalidad de obtener mejores resultados en el ejercicio profesional; estas metas y planes individuales que se establecen se enlazan con los objetivos y propósitos de la empresa (Chiavenato, 2007, p.385; Fernández, 2002; Rojas y Humberto, 2019, p. 31; Azevedo, 2017; Miranda et al., 2015; Núñez et al., 2012).

Este concepto se reduce de acuerdo con Miranda et al., (2015) en “una triada que se establece entre el individuo - puesto de trabajo que ocupa - organización a la que pertenece (p.111), generando expectativas, demandas y necesidades que sirven como condiciones para el desarrollo, esto indica que el desarrollo profesional debe utilizar procesos o métodos que consideren las expectativas y necesidades de los empleados, para mantener el talento humano, y procesos que paralelamente se utilizan como factor clave para el progreso de una empresa.

Estrategias, modelos y sistemas del desarrollo profesional

Hay investigaciones y artículos que han propuesto métodos, procesos o estrategias que pueden considerarse para el desarrollo profesional. Se considera

pertinente mencionar y detallar algunos de estos para el desarrollo del trabajo.

Entre los procesos que se plantean, se encuentra los métodos de desarrollo de Cenzo y Robbins, de acuerdo con García, Murillo, y Gonzales, (2017) son el “conjunto de herramientas y técnicas que utilizan los empleados para librar el potencial requerido dentro de la empresa, se plantean métodos del desarrollo en el

cargo actual y fuera de él” (p.121), estos métodos se especifican en la tabla 1. Estos son habitualmente usados ya que hacen parte de los macroprocesos de gestión humana, del macroprocesó de desarrollo al personal, este se utiliza para el aprovechamiento del talento humano de una empresa.

Tabla 1. *Métodos de desarrollo en el cargo actual*

Rotación de cargos: Consiste en desplazar a través de varias posiciones de la organización a las personas, con el fin de ampliar sus habilidades, conocimientos y capacidades
Posiciones de asesorías: se utiliza bajo la conducción y supervisión de un gerente, una persona con elevado potencial puede trabajar provisionalmente en diferentes áreas de la organización.
Aprendizaje práctico: es una técnica de entrenamiento a través de la cual el empleado se dedica de tiempo completo a analizar y resolver problemas en proyectos o en otro departamento.
Asignación de proyectos: representa la oportunidad de participar en proyectos de la compañía, de tal forma que se involucra en la toma de decisiones, se aprende observando y se investiga sobre problemas de la organización.
Participación de cursos y seminarios externos: es un método que ofrece la oportunidad de adquirir nuevos conocimientos y desarrollar habilidades conceptuales y analíticas, a través de cursos formales de lectura y seminarios.
Ejercicios de simulación: incluye estudios de caso, juegos de empresas, simulación de roles, entre otros que ofrecen la oportunidad de crear un ambiente real simulado, con el fin de estimular los participantes.
Entrenamiento fuera de la empresa: propone la búsqueda de nuevos conocimientos, actitudes y comportamientos que no existen en la organización, a través de un entrenamiento externo especializado que enseñe a trabajar en equipo.

Estudio de caso: una persona se enfrenta a una descripción escrita de un problema organizacional, y debe analizarlo, diagnosticar y presentar alternativas de solución, a través de habilidades de análisis, comunicación y persuasión.

Juegos de empresa: los equipos de empleados o gerentes compiten entre sí tomando decisiones computarizadas respecto a situaciones reales o simuladas.

Centro de desarrollo interno: Involucra centros localizados en la empresa, en donde se expone a los gerentes y sus empleados a ejercicios reales, que les permitan desarrollar y mejorar las habilidades personales.

Fuente: (García, Murillo y Gonzales, 2017)

Tabla 2. *Métodos de desarrollo fuera del cargo*

Tutoría: Los ejecutivos de alto nivel de la organización son los encargados de asistir y asesorar a los empleados que aspiran a ascender a otros niveles de la organización, de forma tal, que sirvan como sistema de apoyo y soporte profesional y político al interior de la organización, pues son quienes definen los objetivos corporativos, las prioridades y los estándares.

Asesoría de empleados: El gerente es el encargado de brindar asesoría a sus empleados para desarrollar su cargo, cuando surge algún problema de desempeño y el proceso de disciplina.

Fuente: (García, Murillo y Gonzales, 2017)

A su vez, se encuentran investigaciones que utilizan procesos relacionados a la gestión de innovación, de acuerdo con Drucker (2007) la mayoría de las innovaciones con éxitos han sido producto de una búsqueda consciente y deliberada de oportunidades que se propician en determinadas situaciones. Esto indica que las organizaciones saludables deben de establecer procesos de liderazgo y estrategias de innovación de la mano con sus empleados.

Por otro lado, se considera la innovación como una fuente de competitividad, que demanda una acertada capacitación del personal, las empresas normalmente deben formar y descubrir procedimientos efectivos durante este proceso, ya que los planteamientos e ideas innovadoras que generen los empleados en la organización demandan un análisis y selección que se articulen con la estrategia de la empresa y sus capacidades internas, esto también refiere a que deben ser planteamientos factibles que justifiquen la inversión de la empresa en este proceso (Sánchez et al., 2016).

Por último, se presentan algunos procesos que aunque se pueden considerar aislantes al proceso de desarrollo profesional, estos si se consideran en diferentes textos y empresas para hablar de desarrollo profesional, primero se habla de sistema de formación, Benitez y Rodríguez (2012) comentan “que si se miran estas dos de manera paralela se encuentra que la formación tiene como objetivo mejorar el rendimiento, mientras que el objetivo del desarrollo es enriquecer y conseguir

trabajadores más capacitados” (p.73), Aun así el sistema de formación es un proceso que se utiliza en diferentes empresas y es competente mencionarlo cuando hablamos de desarrollo de los empleados, de manera que los sistemas de formación son una estrategia de información donde deben cumplirse unos objetivos de aprendizaje y las empresas utilicen los conocimientos generados en este proceso (Carvajal, Romero y Álvarez, 2017).

También se encuentra en una investigación de Ecuador acerca de la formación dual como modalidad de formación, de acuerdo con Carvajal et al. (2017) “fundamenta el proceso enseñanza – aprendizaje en dos lugares diferentes, la institución formadora donde se lleva a cabo la formación teórica y práctica y una organización donde se desarrollan actividades productivas que complementan el proceso de formación de los profesionales” (p.30). Finalmente es un modelo que le permite a la empresa acceder fácilmente con empleados potenciales y bien preparados.

Continuando en la misma línea, una visita al personal de la empresa Sanofi de Panamá, explica que ofrecen a los trabajadores una oportunidad para obtener superación personal y de sus puestos laborales, y se preocupan por el desarrollo educativo de cada trabajador, tienen ayudas económicas para que el personal estudié inglés o carreras que permitan superar sus cargos, aun así las posturas vistas acerca del desarrollo en el personal en el Quality Leadership, QLU (2019) se evidencian con el planteamiento de un método llamado 70, 20, 10, este se describía como un método en el

cual el empleado se le permitía el desarrollo, inicialmente con direccionamiento y comunicación con el manager, la encargada de recursos humanos especificaba este proceso de la siguiente manera:

El empleado tenía las oportunidades para presentar el punto b donde quiere llegar al manager, pues la comunicación abierta le permitía a este realizar las peticiones que consideraba, luego la empresa otorgaba oportunidades que establecía el manager de acuerdo a las necesidades que esta tuviera, así mismo refería que el rol del manager era permitir al empleado beneficiar su equipo y que este beneficiara su desarrollo individual.

Refería al 70% del método como el desarrollo que podía obtener día a día, el 20 % se relacionaba a procesos como mentory o coaching, y el 10% lo describía como un proceso de relaciones entre manager y sus pares, por ejemplo, si un determinado cargo puede estar vacante el empleado comunica su interés al manager, este considera este petición y permite que se le dé conocimiento competente acerca de esta nueva vacante.

Sin embargo la efectividad de estos procesos en el Valle es cuestionable, las implicaciones que requiere para que sea efectivo dependen de las particularidades del contexto Vallecaucano, sin embargo en el siguiente apartado se abordara la implementación de los procesos registrados en empresas del Valle.

Implementación de prácticas de desarrollo profesional en el valle del cauca

En lo que concierne al Valle del Cauca se pueden encontrar registros en

investigaciones que han utilizado los macroprocesos de gestión humana, enfocándonos desarrollo profesional.

Inicialmente Rojas y Humberto (2019) realizaron una investigación a diferentes empresas, estas arrojaron los siguientes datos: primero se refería al tamaño de las empresas, donde las pequeñas abarcan el 22%, las medianas abarcan el 20% y las grandes abarcan el 58%, las cuales el 68% de estas empresas si implementaban procesos de desarrollo profesional. De ahí que se parte la idea de que se realizan estas prácticas en empresas de mayor tamaño, debido a que en las pymes del Valle, se haya limitantes para la realización de estas.

Por ejemplo, Benitez y Rodríguez (2012), realizaron una investigación acerca de los macroprocesos de gestión humana en una pequeña empresa DEMADERA Arte & Espíritu, donde no encontraron registro del proceso de desarrollo profesional, dado que la estructura de la empresa era plana, no permitía niveles donde se pudiera escalar a otro cargo, ya que el cargo más alto era de gerente y este era el propietario, también carecían de la capacidad económica y financiera y el número de empleados eran 8, donde crecían dependiendo del proyecto que estuvieran realizando.

lo cual no justificaba el proceso, a lo único que referían en este proceso era que permitían flexibilidad horaria a sus empleados para ejercer estudios para su desarrollo profesional.

En lo que cabe con la cobertura del mercado Rojas y Humberto (2019)

mencionan que las empresas que implementan estos procesos son regionales que abarca el 43%, las nacionales que abarca el 48% y las empresas multinacionales que abarca el 73% (que abarcan el 27% de las encuestas realizadas).

Los resultados de Rojas y Humberto (2019) también arrojaron las siguientes apreciaciones, inicialmente el sector de servicio y manufactura e industria son los que más destacan en el uso de estas prácticas. En cuanto otros sectores, por ejemplo en el sector azucarero una investigación por Jara y Cadavid (2019), halló que se tiene un 56% de prácticas relacionadas con la gestión humana en los ingenios acerca de la utilización de procesos de desarrollo profesional, y de acuerdo a las entrevistas, coincidían en tener énfasis en programas de capacitación y formación para el personal.

Otra investigación realizada con empresas agrícolas, de Baldrich y Fernández (2019) del sector Porcícola (cría, reproducción y engorde de ganado porcino), obtuvieron los siguientes datos, primero que el desarrollo del personal no cuenta con la profundidad deseada, lo catalogaban como una tarea pendiente, y en medida de que lo planearan posiblemente era extenderlo hasta todo el núcleo familiar del empleado (Baldrich y Fernández, 2019), además estos procesos se deben de ajustar a las particularidades de la empresa y su entorno.

Baldrich y Fernández se refieren a que el factor preponderante en este sector es la fuerza, por lo cual se encuentran con personas que no han terminado sus estudios secundarios o con analfabetismo total, que

mayormente son caracterizados como culturales campesinos. Sin embargo, hay perfiles o solicitudes de reacomodación que dependen de conocimientos independientes de la empresa, por ejemplo, los entrevistados comentaron “que hasta la fecha no se ha presentado que un jefe de área escale hasta técnico de granja o administrador, puesto que para ellos requiere tener un título profesional en medicina veterinaria o zootecnia” (Baldrich y Fernández, 2019, p.100).

Finalmente las empresas se caracterizan por tener una organización plana, donde las posibilidades de desarrollo solo permiten pasar de operario hasta supervisor de área, con unos ajustes salariales mínimos y concuerdan que entre sus prácticas está el vincular al personal que labora al interior de la empresa cuando una vacante se abre y siempre y cuando con el perfil requerido.

Continuando, una investigación realizada en la empresa SONOCO, por Holguín y Mancilla (2016) refieren que no existe aplicación alguna de desarrollo profesional, se argumenta que para este proceso se requiere una inversión por parte del empleador a sus empleados, donde el 56,76% de trabajadores encuestados considera que la organización no cubre las vacantes con personal interno.

Rojas y Humberto (2019) comentan que el 8% han dirigido implementaciones desde el proceso de gestión humana, por ejemplo, se encontró en una investigación que realizaron en la Cooperativa de Caficultores del municipio de Caicedonia Valle que la empresa dentro de su estructura

organizacional no tiene establecida el área de Gestión Humana, debido a “que no se encuentra en condiciones de contratar un cargo que garantice la planeación, organización, desarrollo y coordinación de un personal idóneo para la empresa” (Arboleda y Coronel, 2017, p.99), además durante el segundo semestre del año 2016, no hay registro alguno donde se presente un ascenso laboral o implementación de procesos de desarrollo profesional, argumentando que se lo obstaculiza la crisis del mercado y el número de cargos que se haya en la empresa.

De acuerdo a Rojas y Humberto (2019) el 17% de empleados han participado de las implementaciones de desarrollo profesional y el 34% ha sido beneficiado de estos planes. Por otro lado una investigación en el grupo Coomeva halló que el 88,46% de los empleados están dispuestos a trabajar en su desarrollo profesional (Largacha, 2019)

Seguidamente Rojas y Humberto (2019) hallaron que las empresas familiares que son el 44% no implementan mayormente el desarrollo profesional. Hay que mencionar además de acuerdo a Rojas y Humberto (2019) que el 31% afirmó conocer modelos específicos de desarrollo profesional, donde se evidencio que no se utilizan modelos tan actuales como el Kalesidoscope o el Boundaryless, sino que se utiliza prácticas y métodos como cursos y seminarios (66%), promoción interna (53%), el plan de carrera (38%), coaching (36%), mentoring (9%) y plan de sucesión (21%), además de otros modelos y métodos relacionados con la gestión del conocimiento y del talento

humano (que fueron confundidos con modelos de desarrollo profesional).

Finalmente, Humberto y Rojas (2019) decían que el 46% de los entrevistados aclararon que el propósito principal al utilizar estos métodos son el mejoramiento de competencias y de la productividad de los empleados. Algunas de las dificultades que se hallaron para la implementación de estas se refieren mayormente a los recursos financieros insuficientes para realizarlos, además de falta de permanencia de tiempo, poca aceptación de los empleados, deficiencia de la implementación, poco apoyo de los directivos o dueños, entre otros (Rojas y Humberto, 2019).

Estas investigaciones permiten ahondar las características del desarrollo profesional en el Valle del Cauca, y lo que ha logrado evidenciar es que a pesar de los desafíos que han enfrentado las empresas con el cambio del mercado competitivo, han logrado avanzar en lo que respecta de los procesos de gestión humana.

Claramente estos procesos tienen una filtración de la información acerca de su efectividad y el beneficio de la utilización del recurso humano en las empresas y son procesos mayormente realizados en empresas de mayor magnitud (grandes e internacionales), y en Colombia o por lo menos en el Valle del Cauca se encuentran más las Pymes y el trabajo informal, por lo cual el desarrollo profesional es un proceso que no se presenta tan seguidamente.

Apostar al empleado

Teniendo en cuenta que hay que reconocer el recurso humano y que el desarrollo efectivo de este genera condiciones óptimas para el empleado, se cree importante también abordar la visión a la que se puede dirigir este planteamiento como estrategia de una empresa.

Monroy (2015) refieren que “la empresa por ser un organismo dentro de lo social es hasta cierto punto, un reflejo de las condiciones que en la sociedad prevalecen” (p.8), esto lo mencionan ya que el individuo está demandado a mantener un estatus social, como si fuera necesario cumplir con estos requerimiento, pues esto genera que las personas no se comprometan con la empresa o haya una inestabilidad profesional, perjudicando finalmente a la empresa, aun así se cuestiona el por qué una empresa debería implementar más allá de una capacitación y entrenamiento de un empleado.

Primero, es importante resaltar que no importa el sector de la empresa, deben de crearse estrategias que permitan a la empresa proyectarse al mercado con la ayuda de su talento humano, en base a esto añadimos lo que plantea García et al. (2011) que “una empresa adquiere una ventaja competitiva trascendental cuando dedica parte de sus actividades, recursos y tiempo a la formación y gestión eficiente de su talento humano” (p.2)

El mayor problema al que se enfrentan las empresas es la globalización y el nuevo mercado, de acuerdo con Rojas y Humberto, (2019) las empresas “se enfrentan

en un mundo donde la globalización penetra con más fuerza los mercados a través de precios más bajos, muchas veces perdiendo participación en ventas, traducándose en pérdidas o disminución de ingresos” (p.29), por eso el desarrollo profesional ofrece un sistema que logra garantizar el aumento de productividad, innovación y competitividad.

De acuerdo con García et al. (2011) se presenta una evaluación de desempeño y un monitoreo, que se caracterizan por mantener un seguimiento del logro de tareas y actividades, llevando una comparación con resultados anteriores, esto garantiza la ejecución adecuada del desarrollo de la empresa, potencializando la empresa o reteniendo el talento humano.

De acuerdo con lo anterior, se puede plantear que el desarrollo profesional permite retener el talento de la empresa, Gómez, Balkin y Cardy (2000) dicen que la pérdida o disminución de propiedad intelectual cuando un empleado es desplazado de la empresa por la competencia afecta a esta misma.

En conclusión, las ventajas que como empresa puede generar el dejar que el empleado se desarrolle profesionalmente van a hacer positivas, se va a ver reflejado el aumento la productividad de la empresa, y como refieren Núñez et al. (2012) mejora la cualificación y la recualificación de los trabajadores, se va a generar más trabajos, los trabajadores van a vincular sus nuevos conocimientos adquiridos de sus nuevos logros obtenidos en la empresa.

Conclusiones

Inicialmente está claro que las estructuras de las empresas actualmente permiten el desarrollo de los individuos de manera ascendente, es decir ya no hay un rol específico que deben cumplir como empleados, sino que se le brindan más oportunidades, por ejemplo un sujeto no estará posicionando toda su vida un mismo cargo y este proceso está relacionado con los cambios que enfrentan las empresas hoy en día en el mercado laboral y la alta producción que se demanda, que las exigen ser más competentes y dentro de esa exigencia ha surgido el aprovechamiento del talento humano, es decir que se le da relevancia al recurso humano y se utiliza este como potencializador en el desarrollo de la empresa y el empleado, esto proceso esta denominado como desarrollo profesional.

El desarrollo profesional en pocas palabras se considera como el proceso de gestión humana que se encarga de brindar las herramientas y habilidades necesarias para que el empleado sea más competente, pero se caracteriza más por no solamente brindarles nuevas habilidades en el cargo que ocupa, sino de otorgarle a el empleado el espacio que le permita desarrollar nuevas competencias y habilidades que se conecten con sus metas y objetivos individuales futuros y los de la empresa, generándose un desarrollo óptimo en el sujeto y mejor productividad y desarrollo a la empresa, de esta manera hemos podido visualizar este proceso de ganar y ganar, además nos referimos a una apuesta que las empresas realizan a sus

propios empleados, ya que se genera un beneficio para ambos

De esta manera, el desarrollo profesional ha propuesto métodos, estrategias y diseños para la realización de esta, donde se evidencia el rol del encargado de gestión humana, o del psicólogo organizacional, que radica en potencializar el sujeto a través de métodos o estrategias como la rotación de cargos, posiciones de asesorías, aprendizaje práctico, asignación de proyectos, participación de cursos y seminarios externos, ejercicios de simulación, entrenamiento fuera de la empresa, tutoría, asesoría de empleados, mentory, coaching, programas de formación, etc.

Sin embargo se debe de tener en cuenta cada teoría o modelo que se presente en el proceso de desarrollo profesional, ya que el artículo decide abordar estos procesos en el Valle del Cauca, se tiene en cuenta las particularidades del contexto, ya que cada método o estrategia se debe de adecuar a las condiciones de la empresa y del lugar en el que produce, de mano a esto se tienen cuenta otros tipos de procesos como sistemas de formación o procesos de gestión de innovación.

Así mismo se logra identificar las limitaciones en la implementación de este proceso debido a las problemáticas particulares de la región, acorde con las características del sector y la empresa, por ejemplo en los sectores agrícolas como el sector azucarero o de porcícola se enfrentan a las problemáticas sociales de los campesinos y para ascender aun mayor cargo se requieren de estudios académicos.

También se evidenciaba la limitación que genera el tamaño de la empresa, donde el porcentaje siempre mostraba que las empresas grandes eran las que más utilizan este proceso a comparación con el bajo porcentaje de las PYMES, estas representaban la mayor cantidad de empresas que constituían las muestras de las investigaciones donde no se justifica la realización de este proceso y de en la mayoría no se establecían áreas de gestión humana, los procesos relacionados con el talento humano, lo realizan en áreas administrativas y También se hablaba del impacto que aun genera el alto comercio, el aumento de la producción y los bajos recursos económicos, lo cual a las empresas las obligan a acoplarse a estos procesos o como en la mayoría de los casos se evidenciaba que desconocían por completo la implementación de este proceso de desarrollo profesional.

Pues es evidente que a pesar de registrar una cantidad de procesos de implementación, se logra confundir lo que es el desarrollo del personal con procesos como capacitación, entrenamiento o como en algunos casos han referido permitir la flexibilidad en el horario de los empleados, esto indica que ha habido crecimiento, pero no el suficiente, por eso se debe de ahondar más en la investigación de los macro procesos de gestión humana, y en lo que este artículo concierne el proceso de desarrollo profesional

No obstante, siempre se comenta acerca de que con la implementación de procesos de gestión humana generarán un desarrollo en la empresa hasta un punto en el

que se le permita realizar este proceso, por ejemplo la visita realizada en la empresa Sanofi nos demostró que la utilización del talento humano genera un desarrollo adecuado tanto para el empleado como para la empresa, Leonel (2019) the talent acquisition PAC (Partner the Latinoamérica cabirean) refería que otorgarle las condiciones óptimas a un empleado genera una mayor disposición, compromiso y responsabilidad con la empresa, cumpliendo sus objetivos y metas establecidas, y este tipo de procesos es lo que requiere que se realice en las empresas en Cali.

Referencias

- Arboleda, H. D. y Coronel, L. A. (2017). *Diseño de un plan de mejoramiento enfocado en talento humano para la Cooperativa de Caficultores del municipio de Caicedonia Valle*. Universidad del Valle, Santiago de Cali, Colombia.
- Azevedo, G. A. (2017). *Macroprocessos do rh estratégico: aplicação na diretoria adjunta de desenvolvimento humano (dadh) da escola politécnica*. Universidade Federal, Rio de Janeiro.
- Baldrich, Y. V. y Fernández, C. A. (2019). *Diseño de un modelo de gestión humana, en granjas porcícolas del departamento del Valle del Cauca – Colombia*. Universidad del Valle, Santiago de Cali, Colombia.
- Benitez, M. A. y Rodríguez, J. A. (2012). *Diseño de macroprocesos de gestión humana en una PYME: caso Demadera Arte & Espíritu*. Universidad del Valle, Santiago de Cali, Colombia.
- Bohlander, G.; Sherman, A. y Snell, S. (2001). *Administración de Recursos Humanos (12da ed.)*. México: Thomson Editores.
- Bohlander G. y Snell S. (2008). *Administración de recursos humanos internacional (14da ed.)*. (pp. 639-685). México: Cengage Learning Editores.
- Chiavenato I. (2007). *Administración de recursos humanos (8va ed.)*. Interamericana de México.
- Carvajal, R. P., Romero, A. J. y Gustavo A. (2017). Estrategia para contribuir a la implementación de la Formación Dual en las pequeñas y medianas empresas de Provincia Tungurahua, Ecuador. *Formación Universitaria*. 10(5), 29-40
- Drucker, P. (2007). *Innovation and Entrepreneurship: Practice and Principles*. Amsterdam. London: Butterword-Heineman.
- Espitia, S. P. (2019). *Diseño del área de gestión humana en Centro de Enseñanza Los Profesionales del Volante S.A.S sector educativo*. Universidad Autónoma de Occidente, Santiago de Cali, Colombia.
- Fernández, N. (2002). El desarrollo profesional de los trabajadores como ventaja competitiva de las empresas. *Cuadernos de Gestión*, 2(1), 65-90. Recuperado de:

- <http://www.ehu.es/cuadernosdegestion/documentos/214.pdf>
- García J. E., Duran, S. E., Prieto, R. (2017). Políticas de gestión de talento humano para el desarrollo de competencias gerenciales en empresas metalmecánica. (*FACE Facultad de ciencias económicas y empresariales*, 17 (2), 130-141. Recuperado de: <http://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/2905>
- García, S., Murillo, G. y Gonzales, C. H. (2017). *Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana*. Santiago de Cali: Programa Editorial Universidad del Valle.
- Gomez, L. R., Balkin, D. B. y Cardy, R. L. (2000). *Gestión de recursos humanos*. Madrid: Prentice Hall
- Holguin, A. M. y Mancilla, D. X. (2016). *Prácticas de gestión humana para retener el talento humano durante el periodo 2015 - 2020 en Sonoco de Colombia Ltda*. Universidad del Valle, Santiago de Cali, Colombia.
- Jara, M. y Cadavid, A. (2019). *Modelo de gestión humana para un ingenio del sector azucarero Colombiano, un acercamiento a partir de los macroprocesos y las variables mercado Colombia*. Universidad del Valle, Santiago de Cali, Colombia.
- Jaramillo, D. (2012). *Gestión de desarrollo profesional en la empresa Carvajal Pulpa y Papel para el desarrollo individual de gerentes y/o profesionales*. Universidad Autónoma de Occidente, Santiago de Cali, Colombia.
- Largacha, B. A. (2019). *Modelo de retención del talento humano de la fuerza comercial de la regional Cali en Coomeva Unidad Corporativa*. Universidad Santiago de Cali, Santiago de Cali, Colombia.
- Londoño, R. (2018). *Rol del área de gestión humana como factor diferenciador competitivo en tres empresas: TBSAS, CASAS, y TERSA*. Universidad Autónoma de Occidente, Valle del Cauca, Colombia.
- Madero, S. M. (2010). Factores relevantes del desarrollo profesional y de compensaciones en la carrera laboral del trabajador. *Contaduría y administración*. (232), 109-130. Recuperado de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422010000300006&lng=es&tln g=es.
- Miranda, A. M., Hernández de la Rosa, M. A. y Hernández, L. E. (2015). El desarrollo profesional: una categoría necesaria al hablar de calidad de la formación y la introducción de resultados. *Revista*

- Cubana de Ciencias Informáticas*, 9, 104-121.
- Montoya, C.A., y Boyero, M.R. (2016). El recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional. *Revista científica visión del futuro*, 20(2), 1-20.
- Monroy, L. (2015). Acerca del desarrollo de las personas en las organizaciones. *Cuadernos de administración*. 6(8), 27-34.
- Núñez-Cacho, P., Grande-Torrreleja, F., y Pedrosa-Ortega, C. (Abril, 2012). Nuevos retos en el desarrollo de carrera profesional: el modelo boundaryless career. *Universia business review*. (34), 14-35. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=43323196001>
- Oropesa, M., Garcia, J., & Martinez, V. (2016). The impact of managerial commitment and Kaizen benefits on companies. *Journal of Manufacturing Technology Management*. 27(5), 692-712. Recuperado de: <https://doi.org/10.1108/JMTM-02-2016-0021>
- Quality Leadership University, (2019) seminario internacional en gestión del talento humano, opción de grado pasantía internacional, Panamá
- Rojas, H., y Humberto, R. (2019). *Diseño de un modelo de desarrollo profesional orientado a potencializar el capital humano en las organizaciones del valle el cauca*. Universidad del Valle, Santiago de Cali, Colombia.
- Salinas, J., y Marín, V. I. (2014). Pasado, presente y futuro del microlearning como estrategia para el desarrollo profesional. *Campus Virtuales*, 3(2), 46-61. Recuperado de: www.revistacampusvirtuales.es
- Sánchez, M., Cervantes, V., y Peralta, P. (2016). Gestión de la innovación en pequeñas y medianas empresas de Barranquilla - Colombia. *Revista de Ciencias Sociales*. 12 (2), 78-91.
- Salas, R. S. (Noviembre, 2000). La calidad en el desarrollo profesional: avances y desafíos. *Educación Médica Superior*, 14(2), 136-147. Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412000000200003&lng=es&tln_g=es.
- Torres-López, T., Acosta-Fernández, M., y Parra-Osorio, P. (2019). Dimensiones culturales del desempleo y desempleo de jóvenes universitarios en Cali, Colombia. *Psicogente*, 22 (43), 1-23.