

LA PERSONIFICACIÓN DEL TALENTO HUMANO COMO AUTOGESTOR DEL CONOCIMIENTO ORGANIZACIONAL

*Abel Alejandro Tasayco Jala**

Universidad Católica Sedes Sapientiae
drabelalejandrotasaycojala@gmail.com

*William Jesús Rojas-Gutiérrez***

Universidad Católica Sedes Sapientiae
williamtor@hotmail.com

* **Abel Alejandro Tasayco Jala** es doctor en Psicología Educacional y Tutorial por la Universidad Nacional de Educación, doctorando en Administración (Universidad Cesar Vallejo), magíster en Docencia Universitaria (Universidad Nacional de Educación), licenciado en Administración y licenciado en Educación Primaria (Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica). Docente en Pregrado (Universidad Católica Sedes Sapientiae, Universidad Privada San Juan Bautista, Universidad Autónoma de Ica). Docente de Posgrado (Convenio Interinstitucional Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica - Universidad Autónoma de Ica). Excoordinador del Área de Investigación y de Psicopedagoga del Instituto Divina Misericordia. Capacitador en Investigación, Normas de Redacción Científica, Tópicos Administrativos. Asesor y jurado de tesis. Cuenta con producción científica, a razón, el libro Investigación para Universitarios (2019), así también, colaboró en la Revista Diligentia (2019). Reconocido por la ANEA como AMAUTA de la Provincia de Chincha.

** **William Jesús Rojas-Gutiérrez** es maestro en Gestión Estratégica Empresarial. Licenciado en Educación, en la especialidad de Filosofía y Religión. Con estudios Filosóficos y Teológicos. Amplia experiencia en asesoría de proyectos de Investigación y tesis. Estudios de especialización en investigación: Metodología y Elaboración de Tesis de Posgrado, Formación en Redacción Académica Estilo APA (7.a Edición) y gestor de información Mendeley. Diplomado en Metodología de la Investigación en la Educación y Diplomado en Metodología de la Investigación Cualitativa. Diplomado en Métodos y técnicas de la Investigación. Diplomado en Currículo por Competencias y evaluación en Educación Superior. Además, cuenta con formación en Herramientas para la planificación y elaboración del marco teórico. Posee experiencia en coordinación de Tutoría y Orientación Escolar (TOE). Tutoría universitaria, así como en docencia a nivel básico y superior. Capacitador en Formato APA, Turnitin y Urkund. También ha laborado como asesor y jurado de tesis. Capacitador de docentes y Escuelas para Padres. Especialista en cursos de formación general universitaria en Filosofía, Ética - Deontología, Metodología del aprendizaje e Inducción a la vida universitaria. Docente de Investigación de Posgrado (Universidad Católica Sedes Sapientiae). Docente de Investigación en pregrado en la Universidad Católica Sedes Sapientiae y Universidad Privada San Juan Bautista.

Fecha de recepción: agosto de 2021 **Fecha de aceptación:** diciembre de 2021

RESUMEN: La diferencia es la esencia, como tal el hombre es único, siendo esas particularidades los factores que conllevan a su desarrollo en las áreas que este consigne conveniente, bajo esta perspectiva el talento humano se sostiene en la riqueza o deficiencia de su entorno, los mismos que son una oportunidad para la apertura a la integración y potencialización del talento humano, siendo estos productos la evidencia del éxito personal y profesional. Para ello, el hombre se aúna a herramientas y estrategias que le facilitan gestionar los datos y su involucramiento en el aspecto práctico. Por ello, la presente investigación pretendió personalizar la gestión del talento humano como autogestor del conocimiento. La metodología utilizada fue la revisión sistemática de la literatura científica con el propósito de determinar el estado de la cuestión, siendo la discusión a través de fuentes primarias que se aproximen al tema de estudio, los mismos que contribuirán al análisis crítico y riguroso. Para ello, se emplearon buscadores académicos de revistas científicas de alto impacto de los últimos cinco años. En síntesis, a través del nivel sistémico se determinaron las particularidades del talento humano y la autogestión del conocimiento en las organizaciones.

PALABRAS CLAVE: Gestión, transferencia de conocimientos, procesamiento de información, sociedad de la información, sistemas expertos.

THE PERSONIFICATION OF HUMAN TALENT AS A SELF-MANAGER OF ORGANIZATIONAL KNOWLEDGE

ABSTRACT: The difference is the essence, as such the man is unique, being those particularities the factors that lead to their development in the areas that this consigns convenient, under this perspective the human talent is sustained in the wealth or deficiency of their environment, the same ones that are an opportunity for the opening to the integration and potentiality of the human talent, being these products the evidence of the personal and professional success. For this, the man joins tools and strategies that facilitate him to manage the data and his involvement in the practical aspect. Therefore, this research aimed to personalize the management of human talent as a self-manager of knowledge. The methodology used was the systematic review of the scientific literature with the purpose of determining the state of the question, being the discussion through primary sources that approach the subject of study, the same ones that will contribute to the critical in the organizations.

KEYWORDS: Management, knowledge transfer, information processing, information society, expert systems.

A Dios, al Divino Niño Jesús y a María Santísima de Yauca, por estar siempre conmigo en mi quehacer diario y colmarme de muchas bendiciones.

A mis queridos padres Celia y Lorenzo, a mi estimada hermana Rocio por su apoyo incondicional en todo momento de mi vida y por la confianza que depositan en mi día a día. A mi pequeño y querido Benjamín, por alegrarme los días con esa sonrisa y expresiones de afecto que hacen que cada día sea especial.

Abel Alejandro Tasayco Jala

A nuestro Creador y a nuestra Madre celestial, Sedes Sapientiae. Mis padres, Victor y Alicia. Mi esposa Daysi y mis hijos: Jesús, José y William.

William Jesús Rojas Gutiérrez

1. Revisión conceptual de la personificación del talento humano: perspectivas de autogestión del cambio

Las organizaciones son consideradas entes vivos que se desarrollan con una marcada influencia del entorno, y aquellas organizaciones que no se desarrollan mueren, tal como se desprende de Armas Ortega et al. (2017). Es evidente que las organizaciones y sus colaboradores serán siempre lo más importante si lo que se busca es no deshumanizarse y volver a la era de la explotación laboral con énfasis en la acumulación de

capitales, en beneficio de empresarios y a menoscabo de los trabajadores (Llanos, 2016a, p. 141). Surgiendo la propuesta de elevar la productividad mediante la creación de la armonía y la cooperación de grupos, Koontz, et al. (2012) afirman:

Toda entidad tiene como esencia la fuerza laboral, es el potencial humano el que genera propuesta de valor en las actividades que se le delega, por cuanto no se puede pretender asumir al hombre como un medio sistémico de productividad, sin valorarlos como individuo que fortalece con sus experiencias a la organización, esta actitud conlleva a que transfiera y apropie nuevas herramientas de gestión de datos. (p. 261)

La época actual, cerca de iniciar la tercera década del siglo XXI, caracterizada principalmente por un caudal de información inimaginable, ha de tenerse en cuenta como el primer escenario laboral, en opinión de Armas Ortega et al. (2017). De igual modo, la era de la tecnología de la información transformó el mundo en una verdadera aldea global (Herbert, 1984). Todo ello fue determinante en el modelo integrado de Innovación y la Gestión del Talento Humano, sin embargo, ya han pasado más de veinte años por lo cual este modelo se puede enriquecer aún más con las nuevas tendencias en los escenarios laborales. Según Cuesta y Valencia (2015):

El dinamismo global del entorno, conlleva a que el individuo afronte nuevos retos que son oportunidades en su desarrollo en vías del holismo, siendo necesario gestionar el conocimiento que adquiere de vastas fuentes y ellas las pueda incorporar en sus experiencias laborales, así como la apertura de aprender a aprender y a aprender a desaprender. (p. 36)

Desde esa perspectiva, la personificación del talento humano tiene la premisa principal del cambio simultáneo en todas las esferas, todos los escenarios, como también anotarían Cuesta y Valencia (2015). Muchos denominan a esta la era de la comunicación y otros la era del conocimiento, por el avance vertiginoso de los medios de información, por ello acertadamente Schein (2010) aplica el término aldea global, ya que esta época constituye una era de revolución similar a la industrial, pero en este caso es el conocimiento, el cual cruza el planeta en milésimas de segundo. Ahora bien, para Llanos (2016a):

El individuo, como ente social asume particularidades, las mismas que les permite desenvolverse en vastos escenarios que se le presente, en los contextos actuales las virtualizaciones han contribuido al mejor acceso de la información, siendo una oportunidad del individuo, para saber apropiarse de ello y consolidarlo en la operatividad. (p. 138)

Por su parte, Armas, citando a Business Wire (2016), consigna al individuo u colaborador como agente de cambio en base al acceso a la información, que no asegura el conocimiento que se pudiera derivar de la misma. De la misma forma, Armas Ortega et al. (2017) señalan, aun cuando los colaboradores generen el conocimiento derivado de los procesos de aprendizaje, necesariamente existirá desarrollo organizacional. Chiavenato (2018) enumera que hay tres premisas que priman en las organizaciones: personas capaces de comunicarse, la disposición a contribuir en una acción conjunta y el fin de alcanzar un objetivo común.

Todo colaborador u trabajador, y el individuo en su particularidad, es un agente de cambio y de apoyo en las organizaciones para poder transferir conocimiento empírico y científico, dependiendo del contexto lo exija; así como ente interactivo de comunicación que le permite aperturarse a los nuevos escenarios y ello coadyuva a la mejora continua tanto de sí mismo, como de la organización donde se ve involucrado. (p. 125)

La necesidad de conocimientos y habilidades para una gestión efectiva puede ser tan amplia como se desee (Genesi, 2010). Dentro de las muchas habilidades se ha evidenciado la capacidad que se tiene de adaptarse al cambio (D'alesio, 2016). Asimismo, toda organización no solo es conformada por maquinaria, equipo e infraestructura. Sin el talento humano apropiado no podría mantenerse vigente. A decir de Pico Verzosa (2016):

El hombre por naturaleza aspira a generar autobienestar, y para ello una alternante es la autogestión de los que percibe y vivencia para poder equilibrar la expectativa que tiene sobre su contexto, ello involucra la capacidad de poder asumir desafíos y la adaptación a los cambios que exija el entorno. (p. 24)

Para la presente investigación, se ha recurrido a gestores bibliográficos como: Mendeley, Google académico y fuentes primarias en físico que garantizan la confiabilidad de las citas, las mismas que han permitido elaborar la Tabla 1:

Tabla 1*Talento humano en la autogestión del conocimiento*

S. XX	S. XXI
Estabilidad, previsibilidad.	Mejoramiento continuo, cambio discontinuo.
Equilibrio emocional.	Velocidad y capacidad de respuesta.
Racionalidad.	Empowerment y liderazgo grupal.
Necesidad de certeza.	Organización virtual y con flexibilidad permanente.
Reactivo y enemigo del riesgo. Orientado hacia el proceso.	Control por medio de visión y valores
Autonomía e independencia.	Información compartida.
Integración.	Creatividad e intuición.
Búsqueda de consenso.	Tolerancia frente a la ambigüedad y el cambio.
Orientación hacia el mercado.	Proactivo y emprendedor. Orientado hacia resultados.
Ventaja competitiva sostenible.	Interdependencia y alianzas estratégicas.
Competencias actuales.	Integración virtual.
	Enfoque en el ambiente competitivo.
	Competencia constructiva.
	Enfoque internacional.
	Ventaja de colaboración y reinención de la ventaja.
	Hipercompetencia por los mercados futuros.

Nota. Tomado de “Indicadores de Medición”, por Social Gerente HR Consultores, 2015, (p,14).

2. Metodología

- **Enfoque:** El enfoque de la investigación será cualitativo, ya que no se tratará de medir una variable o comprobar alguna teoría. Por el contrario, se estudiará y profundizará ciertas cualidades de un fenómeno o situación. Antuna (2015) lo sustenta expresando que esta investigación se “centra en sintetizar, esquematizar, comprender un proceso, más que solo medirlo, es decir, se concentra en la profundidad y comprensión de un tema más que en la descripción o medición del mismo” (p. 33).
- **Tipo:** La investigación es de tipo nivel básico o puro. De acuerdo con Esteban (2018), “Se dice que es básica porque sirve de cimiento a la investigación aplicada o tecnológica; y es fundamental porque es esencial para el desarrollo de la ciencia” (p. 1).

Esto lo sustenta también Baena (2017) al expresar que las investigaciones teóricas “proponen conocer las leyes generales de los fenómenos estudiados, elaborando teorías de amplio alcance para comprenderlos, y que se desentienden —al menos en forma inmediata— de las posibles aplicaciones prácticas que se pueda dar a los resultados” (p. 17).

- **Diseño:** En este caso, se aplicará el diseño documental. Al respecto, Arias (2016) afirma: “La investigación documental es un proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis, crítica, e interpretación de datos secundarios, es decir, los obtenidos y registrados por otros investigadores en fuentes documentales: impresas, audiovisuales o electrónicas” (p. 27).

Esto lo sustenta Fernández et al. (2019) expresando que las revisiones sistemáticas “son estudios secundarios que buscan

responder una pregunta de investigación para lo cual realizan búsquedas exhaustivas de la evidencia disponible (estudios que hayan respondido a dicha pregunta de investigación) y sintetizan los resultados encontrados en dichas investigaciones” (p. 158).

- **Técnica:** Escudero y Cortez (2018) mencionan que el análisis de contenido “es un procedimiento que permite examinar textos con el propósito de conocer tanto su significado expreso o latente, así como obtener información respecto de su modo de producción” (p.64).
- **Instrumento:** El instrumento a utilizar es la ficha de análisis contenido. Según Galeano (2004):

El registro de información a través de las fichas de contenido apoya el análisis e interpretación de información, en cuanto permite soportar o respaldar los hallazgos e interpretaciones; contrastar conceptos, teorías o categorías de manera sistemática, servir de base para la construcción y afinación de categorías de análisis; posibilitar la triangulación de teorías, informantes, fuentes o técnicas de recolección de información; fundamentar la construcción de la memoria metodológica; diferenciar las percepciones y argumentos del investigador de los informantes; evidenciar vacíos y saturaciones de informaciones de información y utilizar toda la información disponible y necesaria. (p. 50)

3. Conclusiones

La trascendencia de los colaboradores en el interior de las organizaciones requiere de compromiso con la gestión, involucrando la existencia de fidelidad en particular hacia la institución promoviendo la conexión entre sí, así como el anteponer los intereses de la compañía sobre los intereses individuales, en consecuencia, si se desea fortalecer la autogestión como resultado que el colaborador personifique su compromiso con la institución, debe favorecer en la ejecución de un sistema de gestión del talento humano, simultáneamente promover el potencializar sus capacidades y destrezas, con el propósito de concretar y superar los objetivos planteados por la organización, acrecentando el ambiente laboral, el desarrollo organizacional y apoyando el desarrollo de sus trabajadores.

Dicha personificación, se manifiesta en sus características primordiales como son la necesidad de percibir e identificar el rendimiento idóneo del colaborador y su determinación por disponer siempre de una actitud optimista, al mismo tiempo de proporcionar labores desafiantes a los colaboradores para incentivar y promover su desarrollo personal, representado por una práctica de gestión participativa, y en la cual se favorezca el trabajo desarrollado en equipo; procurando constantemente motivar al colaborador en el logro de las funciones encomendadas preocupándose por el desarrollo personal de cada uno de los integrantes de la organización.

REFERENCIAS

- Antuna, P. (2015). *Guía de procedimientos para la elaboración y presentación del proyecto de investigación de tesis*. Ujed.
- Arias, F. (2016). *El Proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica* (7.^a ed.). Editorial Episteme.
- Armas, Y. M., Llanos, M. P. y Traverso, P. A. (2017). *Gestión del talento humano y nuevos escenarios laborales*. Universidad ECOTEC.
- Baena, G. (2014). *Metodología de la investigación* (3.^a ed.). Grupo Editorial Patria.
- Business Wire. (2016, 8 de marzo). TSYS es reconocida nuevamente como una de las empresas más éticas del mundo en la Lista 2016 de Ethisphere Institute. *Businesswire.com*. <http://www.businesswire.com/news/home/20160308006869/es/>
- Chiavenato, I. (2018). *Gestión del Talento humano* (4.^a ed.). McGraw-Hill.
- Cuesta, A. y Valencia, M. (2015). *Indicadores de Gestión del Capital Humano y del Conocimiento en la Empresa*. Academia.
- D'alessio, F. (2016, 03 de mayo). La importancia del factor humano en las organizaciones. (C. Urrunaga, Entrevistador). https://www.youtube.com/watch?v=mCulEcCbiso&list=PLwDOaAV7SVN-zzYsD4ShA_gqAzbpArkLi&index=331
- Escudero, C. y Cortez, L. (2018). *Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica*. Editorial Utmach.

- Esteban, N. (2018). *Tipos de investigación*. Universidad Santo Domingo de Guzmán. <http://resultados.usdg.edu.pe/bitstream/USDG/34/1/Tipos-de-Investigacion.pdf>
- Fernández, J., Zafra, J., Goicochea, S. y Taype, A. (2019). Aspectos básicos sobre la lectura de revisiones sistemáticas y la interpretación de meta-análisis. *Revista Acta Med Perú*, 36(2), 157-169. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1728-59172019000200013&script=sci_abstract
- Genesi, M. y Suarez, F. (2010). Gestión del talento humano en las organizaciones educativas inteligentes. *ORBIS Revista científica electrónica de ciencias humanas*. 6(17). <https://www.redalyc.org/pdf/709/70916424006.pdf>
- Herbert, H. (1984). *Administración de Organizaciones desde un punto de vista de Sistemas y Recursos Humanos*. Editorial EMPRESARIAL C.E.C.S.A.
- Koontz, H., Weihrich, H. y Cannice, M. (2012). *Administración: Una perspectiva Global y Empresarial* (14.ª ed.). Mac Graw Hill.
- Llanos, M. (2016a). El Desarrollo de los Sistemas de Producción y su influencia en las relaciones laborales y el rol del trabajador. *Economía y Desarrollo*, 157(2), 130-146. <https://www.redalyc.org/pdf/4255/425548450010.pdf>
- Llanos, M. (2016b). Las Buenas prácticas en la Gestión Humana: clave del éxito de las mejores empresas. *Res Non Verba*, 6(1), 69-84. <https://doi.org/10.21855/librosecotec.26>
- Pico, L. M. (2016). La gestión del talento humano, recurso indispensable para la organización en el entorno competitivo actual. *Innova Research Journal*, 1(11). <https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/122>

Social Gerente HR Consultores. (2015). *Indicadores de Medición*. Asistencia Social Pontificia Universidad Católica de Chile.

Schein, E. (2010). *La cultura empresarial y el liderazgo*. Editorial Plaza & Janes. Barcelona.