



Opción

ISSN: 1012-1587

ISSN: 2477-9385

revistaopcion@gmail.com

Universidad del Zulia

Venezuela

Reynier Israel Ramírez Molina; Mauricio Junior Santamaria Ruiz; Diego
Alonso Cano Pacheco; Nathan Polo Ibáñez; Cindy Carolina Molina Molina
Aproximaciones a la Gestión de competencias del talento humano: una revisión teórica
Opción, vol. 37, núm. 96, 2021, pp. 244-259
Universidad del Zulia
Maracaibo, Venezuela

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=31070032010>

- ▶ Cómo citar el artículo
- ▶ Número completo
- ▶ Más información del artículo
- ▶ Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica Redalyc

Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso
abierto

opción

Revista de Antropología, Ciencias de la Comunicación y de la Información, Filosofía,
Linguística y Semiótica, Problemas del Desarrollo, la Ciencia y la Tecnología

Año 37, diciembre 2021 N°

96

Revista de Ciencias Humanas y Sociales

ISSN 1012-1587/ ISSNe: 2477-9385

Depósito Legal pp 198402ZU45



Universidad del Zulia
Facultad Experimental de Ciencias
Departamento de Ciencias Humanas
Maracaibo - Venezuela

opción

Revista de Ciencias Humanas y Sociales

© 2021. Universidad del Zulia

ISSN 1012-1587/ ISSN: 2477-9385

Depósito legal pp. 198402ZU45

Portada: S/T. De la serie “RETORNO”

Artista: Rodrigo Pirela

Medidas: 25 x 30 cm

Técnica: mixta sobre tela

Año: 2009

Aproximaciones a la Gestión de competencias del talento humano: una revisión teórica¹

Reynier Israel Ramírez Molina

Universidad de la Costa, Barranquilla – Colombia
ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-5073-5158>
rramirez13@cuc.edu.co

Mauricio Junior Santamaria Ruiz

Universidad de la Costa, Barranquilla – Colombia
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2976-0834>
msantama@cuc.edu.co

Diego Alonso Cano Pacheco

Universidad de la Costa, Barranquilla – Colombia
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0931-5693>
dcano@cuc.edu.co

Nathan Polo Ibáñez

Universidad de la Costa, Barranquilla – Colombia
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6863-8049>
npolo8@cuc.edu.co

Cindy Carolina Molina Molina

Universidad Privada Dr. “Rafael Beloso Chacín”, Maracaibo, Venezuela
ORCID: <https://orcid.org/my-orcid?orcid=0000-0003-2112-3352>
cindycm.molina@gmail.com

Resumen

Se describe la gestión de competencias mediante revisión teórica. Se generaron interpretaciones mediante metodología hermenéutica y enfoque analítico. Se revisa el desarrollo y fortalecimiento de

¹Este artículo es un avance del proyecto titulado “Competencias del talento humano que atiendan las problemáticas derivadas por la emergencia económica, social y ambiental del COVID-19 en las tiendas de barrios de la ciudad de Barranquilla”, del área de conocimiento de Organizaciones, del Programa de Administración de Empresas, Departamento de Ciencias Empresariales, articulado con el Semillero de Investigación de Gestión de Talento Humano (SIGTH) y de la célula 5 - relación entre capital humano y creatividad en el desarrollo de la innovación, del proyecto “Sistema de innovación del Departamento del Atlántico: un estudio a partir de las empresas de la convocatoria ICONOS 2020”, de la Universidad de la Costa, Atlántico – Barranquilla, Colombia.

competencias genéricas y específicas en el talento humano, asociadas a estrategias de negocio, adaptación al mercado y competitividad. Se concluye que el entorno origina en las personas iniciativas de auto observación y reflexión acerca de sus propias capacidades, identificando oportunidades de crecimiento para propiciar competencias que mejoren sus condiciones laborales y personales, con miras a la innovación, resolución de problemas y de aprendizaje.

Palabras clave: gestión del talento humano, gestión de las competencias del talento humano, competencias del talento humano.

Approaches to Human Talent Competency Management: A Theoretical Review

Abstract

The research describes competency's management on a disciplinary theoretical review, generating interpretations with a constructionist perspective, through hermeneutic methodology and analytical approach. In this case are analyzed the development and strengthening of generic and specific skills in human talent, associated with business strategies, adaptation to the market and competitiveness. It is concluded that the same environment originates in people initiatives of self-observation and review of their own abilities, identifying growth opportunities to promote skills that improve their working and personal conditions, with a view to innovation, resolution and learning.

Keywords: human talent management, human talent skills management.

1. Introducción

Las organizaciones a lo largo de la historia han realizado cambios estructurales para adaptarse a los muy diversos contextos históricos y de situaciones prácticas que ameritan acciones inmediatas; ello con el propósito de dar respuestas oportunas a los desafíos a los cuales se han enfrentado en el pasado, pero a los cuales aún hoy se enfrentan con mayor razón, debido a los cambios producidos por la interacción social y las transformaciones que genera; en especial cuando se enfrentan al que pudiera ser el más determinante de todos los desafíos, al menos desde nuestro punto de vista: el dinamismo de mercado. Desde esa perspectiva, es claro que la visión social de los colaboradores en los procesos organizacionales haya cambiado, al punto que las organizaciones

hubieron de adaptarse a las dinámicas que el mismo mercado trae consigo (competencia, volatilidad, riesgos ambientales, entre otros), ante los avatares de la incertidumbre que caracteriza el devenir social, per de manera muy especial el contexto de las organizaciones, independientemente de si son empresariales, sociales, políticas o jurídicas, o de cualquier otra naturaleza.

De allí que la competitividad emergente en el contexto de los desafíos de cambio, haya llevado al mundo de las organizaciones a transformar su accionar al punto de necesitar no solo inteligencia suficiente para sortearlas, sino que estas se las han valido de creatividad para generar, requerir y recibir apoyos para la preparación de sus gestores y contar así con suficiente experiencia, generando, al ritmo de los vaivenes de cambio, un método para adaptarse de forma prolongada en el tiempo: se trata del método de administración a través de competencias, el cual procura optimizar los modelos de negocio, asumiendo y consolidando los retos de futuro naturales en estos medios de incertidumbre, considerando las capacidades de los aliados, por demás dinámicas.

A partir de lo anterior, se entiende entonces que los requerimientos para la vinculación de personal deben cambiar, y de hecho cambian drásticamente, para adaptarse a las necesidades emergentes en el marco de la dinámica de alta velocidad que significa hoy el mundo empresarial. Ello se afirma puesto que las formas de administrar las organizaciones también generan cambios en los procesos de renovación y contratación de colaboradores, justamente con propósitos adaptativos. En ese sentido, la selección de personal se enfoca en las características específicas necesarias para el desempeño eficiente, pues cada uno de los aspirantes es valorado según los estándares requeridos para verificar su perfil previamente a su vinculación a la organización; de esta manera, el rol de cada colaborar se vuelve estratégico, y las empresas comienzan a reclutar personal caracterizado por los roles predefinidos. La gestión por competencia, entonces, empieza a idealizar, retener y vincular personas en las empresas con mano de obra calificada y ajustado a los roles preestablecidos, dando una mejor valoración al talento humano, y a los perfiles correspondientes. Todo ello, junto con el manual de funciones elaborado con fines de gestión de personas, agilizan los procesos de las empresas que están diseñados para al óptimo desempeño de las personas así como de los colaboradores, aprovechando al máximo las capacidades de la organización para

optimizar los esfuerzos en la gestión y el desarrollo de sus procesos naturales¹.

Es así como los colabores con las competencias requeridas procuran la eficiencia en su desempeño, debido a los conocimientos que posee y orientados a una ejecución óptima de los procesos administrativos y operativos, realizando actividades requeridas así como la puesta en marcha de las acciones necesarias para el logro de los objetivos con su gestión; de esta forma, se logran vencer los retos que se anteponen al desempeño durante el proceso de ejecución. Lógicamente, esto siempre viene acompañado de estudios pertinentes sobre las tendencias emergentes en el área de especialidad de la organización, con el propósito de conocer los nuevos requerimientos que exige el mercado, tanto en materia del contenido específico relativo al giro económico, como para la contratación de futuros colaboradores; exigiendo además, el uso competente de la ofimática, las tecnologías de la comunicación, manejo de lenguas extranjeras (en especial el inglés, sin descartar otras lenguas emergentes en el ámbito empresarial global como el mandarín), posesión de competencias genéricas y específicas, requeridas según el rol a desarrollar en el área de labor. Todas las mencionadas ellas habilidades requeridas hoy día para adaptarse a los cambios y dinámicas emergentes en el contexto de un mercado cada vez más avasallante.

Actualmente, las organizaciones vinculan el talento humano según las competencias necesarias para llevar a cabo las funciones así establecidas; en este sentido, el aporte social, que debe estar siempre en sus objetivos organizacionales, permite elevar los estándares de desarrollo personal de cada individuo, creando motivación para seguir avanzando en la educación y preparación personal. Ello, teóricamente, permite caracterizar los roles y funciones a ser desempeñados, lo que a su vez propicia la optimización de recursos en los sub-procesos de selección y reclutamiento. El aporte práctico de esta dinámica de contratación se evidencia justo en el momento de implementar el modelo seleccionado o diseñado, el cual, si cumple con los parámetros y estándares previstos, logrará eficiencia, incremento de liderazgo, mejora del clima laboral, optimización del desempeño y el logro de las metas propuestas.

Es por lo indicado que el propósito de la presente investigación es intentar una descripción de la gestión de las competencias del talento

¹ Para una perspectiva de las capacidades dinámicas, y su manejo en contextos de incertidumbre, ver: ANNIA y otros (2019).

humano, a la luz de las perspectivas de sustentabilidad y sostenibilidad, aspectos que hoy día son exigidos también al giro empresarial como parte de los cambios que de manera emergente surgen durante el proceso de desarrollo social.

Se quiere destacar la mención aparte que merecen los estudios sobre las competencias laborales en el ámbito de las personas con discapacidad (PCD), las cuales merecen un tratamiento especial, que en el actual contexto de la investigación se encuentra en desarrollo, dado el surgimiento de nuevas variables que están introduciendo cambios teóricos importantes; sin embargo, es importante señalar el estudio realizado por Lay et al. (2019), en el cual se lleva a cabo una interpretación de las competencias a partir de la aplicación de estrategias con este tipo de personas, cuestión que aquí solo tomamos como referencia. Lo importante es señalar lo que se concluyó en ese estudio: que en el contexto donde se realizó dicha investigación (la V Región de Chile), las competencias aquí tratadas no tienen ningún tipo de incidencia, por lo que es necesario ampliar ambos estudios y unificarlos en uno solo, como forma de unificar criterios relacionados con el tema de las competencias.

2. Metodología

La presente investigación forma parte de una revisión teórica acerca de las doctrinas clásica y actual disciplinar respecto de la variable objeto de estudio, a saber, *gestión por competencias del talento humano*. A partir de esta revisión se generaron reflexiones interpretativas conforme se fueron analizando los conceptos involucrados, mediante la aplicación del método hermenéutico, con el propósito de comprender y explicar tanto los conceptos generales como los particulares referidos al tema, descifrando así el significado del concepto a través del acto de comprensión, considerando, como lo exige la metodología hermenéutica, la pre-comprensión que involucra todo acto de interpretación (VILLALOBOS et al, 2013; GADAMER, 1977).

En el sentido que se señala, la investigación consideró las siguientes pautas para llevar a cabo la interpretación. En primer lugar, los autores, en vista de sus conocimientos sobre la materia objeto del proyecto de investigación, y a la vez, de los contenidos teóricos que la enmarcan, seleccionaron la bibliografía referencial del tema en cuestión; a saber, aquellos autores clásicos y contemporáneos con estudios relevantes sobre el talento humano, y los sistemas de selección de personal,

especialmente en los contextos dinámicos que implica la actual situación de cambios vertiginosos y transformaciones profundas en cuanto a los roles a ser cumplidos se refiere. Estas lecturas de los temas y conceptos relacionados con la variable objeto de estudio, se llevaron a cabo mediante el proceso de precomprensión, que significa la posesión de conocimientos previos relacionados, pero también vinculados con nuestras propias convicciones científicas referidas al tema, así como también con la experiencia llevada a cabo a través de la praxis reflexiva.

En segundo lugar, se llevó a cabo el proceso de interpretación de los conceptos a través de la estrategia del círculo hermenéutico, que significa ir de las partes al todo, y de este a las partes, mediante una lectura constante y recursiva, según la cual, los conceptos comprendidos, se integran a la totalidad a la cual pertenecen; a saber, la gestión de talento humano, que para esta fase teórica de la investigación significa *el todo*, y las competencias o capacidades específicas y generales del talento humano, como *partes* de ese todo considerado por los autores de este trabajo. Ello va en consonancia con lo que plantean VILLALOBOS et al (2013), quienes, a su vez, siguen a H.G. GADAMER (1977) y sus intérpretes (por ejemplo, GRONDIN, 2002). Una vez realizada la precomprensión y la comprensión, puede decirse que se realizó el acto de comprensión de los textos señalados como pertinentes para el estudio del tema.

3. DESARROLLO

3.1. Gestión del talento humano y de las competencias

En la actual era de incertidumbre y de alta velocidad de cambios, se investiga para trabajar en la administración de la capacidad humana dando respuestas a los nuevos modelos y paradigmas que encierra el mercado; la gestión del talento en una empresa permite fundamentar y desarrollar eficientemente las capacidades, incorporadas a sus subsistemas. En medio de estos procesos es necesario conocer las competencias de las personas, infiriendo en la selección, capacitación y ascenso, mediante la valoración del desempeño y perfil, originando la trazabilidad del desarrollo de la labor en la organización.

Existen competencias específicas según el cargo al cual se aspira, del mismo modo se encuentran competencias genéricas exigidas en las organizaciones, enmarcadas en la cultura organizacional, denotando la imagen corporativa que se desea proyectar; las habilidades genéricas resultan como potenciadoras para la consolidación de objetivos,

enfocados a la generación de valor y competitividad. El desarrollo de las competencias como factor determinante en la selección y reclutamiento del personal, es una acción estratégica para potenciar a los colaboradores y direccionarlos a la producción del capital intelectual, logrando la eficiencia, y el valor exigidos en el mercado por demás dinámico y cambiante, de las habilidades, conocimientos y destrezas que son particulares para las tareas y funciones estipuladas para el fortalecimiento y la profundización de su desempeño individual, generando cambios positivos significativos en la capacidad personal y desempeño empresarial.

La gestión del talento humano (GTH) es una estrategia que está puesta en marcha por las empresas en un mundo globalizado; las adaptaciones internas de las organizaciones y el contexto global y normativo en donde las empresas ejecutan su actividad, exigen cambios en sus políticas, para lograr dar solución a los paradigmas de la gestión de los recursos humanos, aprovechando el talento y capacidad intelectual de manera sustentable. Dichas políticas son plasmadas según requerimientos empresariales para mejorar las capacidades competitivas.

El talento humano es concebido como valor tangible, pero también como valor intangible, el cual integra competencias necesarias para generar efectividad en el logro de los objetivos, dejando así de ser un modelo obsoleto de gestión de actividades, relaciones laborales, remuneración y prestaciones. Hoy está integrado con la planificación estratégica innovadora, e involucra actividades de desempeño del individuo o en las cuales será participe, relacionando al mismo tiempo la apertura de vacantes, escogencia del personal, planeación de gestión, manual de funciones y descripción de puestos, articulados en programas de seguridad y salud en el trabajo con sistemas de compensaciones; de esta manera se focalizan las actividades por realizar en la satisfacción laboral tanto de la empresa como del personal.

La gestión del talento comprende un ciclo central para la presentación de una asociación debido a la multitud de sub-ciclos que cubre, estos deben ser esclarecidos y ejecutados con la mayor precisión posible para generar la energía cooperativa necesaria en la organización. Para RAMÍREZ (2020) y RAMÍREZ et al. (2022), las habilidades y competencias en la gestión del talento son esenciales para crear colaboradores superiores y competitivos. En medio de las habilidades y competencias propias para un buen desempeño laboral se encuentra el liderazgo, elemento que es primordial para dirigir procesos, generar

autonomía y fidelizar a los colaboradores. RAMÍREZ (2018) y ANTEQUERA y OSPINO (2020), analizan la capacidad del liderazgo que influye en los procesos de capacidad humana, para explotar la capacidad máxima del asociado y obtener la eficiencia más extrema, este puede generarse debido a la obtención de competencias necesarias para llevar a cabo los procesos eficientemente, pero también puede ser visto como una habilidad innata en el colaborador.

CHIAVENATO y SAPIRO (2017), manifiesta que la capacidad humana que las compañías desarrollan produce estima de manera deliberada, ejecutando efectivamente los elementos de cada ciclo de administración, a través de la preparación y constancia del personal, en la cual la gestión utiliza su conocimiento para desarrollar aún más la ejecución de procesos en la organización. Por su parte, NOVOA et al. (2021), plasma la importancia de la gestión del talento para generar capitalización del talento, desarrollando competencias específicas que permiten formar compañías más competitivas. Al respecto, VALLEJO (2015), expone que permite plasmar los esfuerzos para ejecutar ciclos, planes y actividades en las asociaciones, donde interconectan las necesidades de la organización con las de los compañeros para que sean más útiles. Por lo propuesto anteriormente, la gestión del talento humano permite a la asociación situarse en el mercado, hacerla visible y competitiva, por la efectividad producida en las organizaciones posteriores al ejecutar una correcta administración.

En este mismo orden de ideas, la gestión por competencias es un modelo implementado para mejorar la eficiencia de los colaboradores, en donde las empresas buscan que los colaboradores, posean requisitos mínimos indicados para cumplir sus funciones dentro de la organización; el modelo busca, según MENDIETA (2020), competencias que permitan conocer las habilidades vitales y competencias para que los trabajadores tengan buen desempeño y fomenten la responsabilidad adecuada en función de su situación en la asociación.

La idea de plasmar un modelo de gestión de competencias permite focalizar las necesidades de la compañía desde el proceso de selección del personal. Para ALZATE (2020), este modelo promueve la ejecución de instrumentos que logran la mejora práctica, en la ampliación de la capacidad intelectual del talento humano, proyecta mejor la información en el entorno laboral y las diferentes divisiones en la organización. El fortalecimiento en la implementación del modelo de competencias, es fundamental para mantener el rendimiento de la compañía, seleccionando

colaborares que suplan las necesidades del puesto y agreguen valor a la organización, logrando incrementar la competitividad. Según ÁLVAREZ (2021), el modelo de competencias es usado para mejorar la eficiencia empresarial y generar valor agregado en la gestión del talento humano, permitiendo desarrollar las capacidades del personal adscrito a la compañía.

La importancia del talento humano en la organización ha incrementado, debido a las situaciones del entorno que generan cambios en las organizaciones, exigiendo en la actualidad mayores capacidades para desempeñar un cargo a los aspirantes y posibles colaboradores, a quienes se les pide incremento de características mínimas con el paso de los años; de esta manera, el desarrollo de los trabajadores es prioridad en las organizaciones. Para ALLES (2007) y SÁNCHEZ (2017), el modelo de gestión de competencias permite mejorar la capacidad de los colaboradores a través de la preparación práctica y capacitación sistemática para trabajar sus habilidades, y competencias; así mismo, se caracteriza por ser un modelo que incorpora habilidades, competencias genéricas y competencias específicas, en la capacidad de gestión del talento humano, juntamente con los procedimientos de administración de una empresa.

La aplicación del modelo de competencias genera conocimientos y fortalece su dinámica para desarrollar un rol productivo en la organización; para ello se necesitan conocimientos globales, los cuales se enmarcan en las exigencias actuales del mercado laboral, dando origen a la necesidad de conceptualizar y fidelizar. Las *competencias genéricas*, responden a la necesidad de describir aspectos básicos cognitivos solicitados en las tareas organizativas; estas se definen como un conjunto de conocimientos generales adquiridos, los cuales inciden en el comportamiento, desempeño y moral de una persona. Para PÉREZ (2012), es la unión de atributos que componen capacidades del talento humano, conformadas por habilidades numéricas, comunicativas, espaciales y de inteligencia emocional, las cuales permiten la realización de actividades no programadas, esto es, que no hacen parte de la rutina. El origen de estas competencias proviene de la complejidad del entorno laboral.

La importancia de las competencias genéricas se encuentra en la solución práctica de problemas inesperados en el entorno laboral, por lo que la necesidad de solucionar situaciones coloca a prueba la capacidad cognitiva del colaborador. Según ALMEIDA (2020), la realización de

tareas en las empresas, se encuentra acompañada de problemas abstractos en el entorno, exigiendo conocimientos de alfabetización, aritmética y resolución de problemas. Los conflictos en el ambiente laboral plantean la viabilidad para solicitar nuevas medidas y exigencias en las habilidades para resolver conflictos en las organizaciones. Para ALIU y AIGBAVBOA (2021) y SANDOBAL et al. (2021), son habilidades necesarias de resolución de conflictos, liderazgo y analíticas, para aliviar estrés laboral y fortalecer vínculos de trabajo en equipo necesarios para la creación de sinergia en las organizaciones.

En cuando a las *competencias específicas*, se plasman a partir del cargo a ejecutar; es decir, para conocer si el candidato está capacitado para ejercer correctamente sus funciones. Las mismas se conocen como un conjunto de capacidades técnicas, tecnológicas y profesionales que necesita una persona para desarrollar una actividad especializada en su rol dentro de la organización. Según BELLO (2020), la constante tendencia de innovación generó una mayor necesidad de habilidades técnicas en las compañías, las estrategias de las empresas para mejorar su competitividad muestran mayor demanda y contratación de personal con habilidades técnicas. Las nuevas tendencias en las competencias específicas del talento humano muestran clasificaciones emergentes, agrupadas para generar mayor orden y eficiencia en las organizaciones; para KUZMINOV et al. (2019), se categorizan en autoimagen positiva, técnicas cognitivas, rasgos sociales e inteligencia emocional; de esta forma aportan soluciones positivas en la gestión estratégica del talento humano.

Tabla 1. Aportes e indicadores de tipos de competencias para la gestión del talento humano

Tipos de competencias	Aportes de los tipos de competencias a la gestión del talento humano	Indicadores de los tipos de competencias a la gestión del talento humano
Genéricas.	Resolución de problemas inesperados.	Comportamiento organizacional. Conocimientos para ejecutar prácticas sustentables.
Específicas.	Especialización del talento humano. Orden y eficiencia laboral.	Fortalecimiento de competencias blandas para liderar equipos de alto desempeño. Consolidación de marca personal. Técnicas cognitivas innovadoras para especializar su perfil.

Fuente: elaboración propia (2021).

La incidencia de la gestión del talento humano es notoria en las organizaciones, la correcta administración del recurso humano permite generar valor agregado en estas generando un sello diferenciador ante sus clientes; a través de la implementación del modelo de competencias, y el de su fortalecimiento, se logra desarrollar el capital intelectual, permitiendo especializar el talento humano, generando liderazgo, responsabilidad social, y desarrollo sustentable, con miras a los aspectos adaptativo, innovador, dinámico y estratégico, en sentido general, maximizando la organización los recursos, elementos y capacidades.

2.2. Competencias del talento humano: revisión teórica

A inicios del siglo XXI la industria y el comercio han adquirido madurez, propiciando la complejización de las organizaciones a través de exigencia de competencias mínimas de los colaboradores de la organización, de manera que fortalecieran los conocimientos y relacionamiento estratégicos entre ellos. Según PÉREZ (2012), se empiezan a exigir conocimientos numéricos, comunicativos y espaciales para desarrollar un ambiente afable y productivo; los requisitos plasmados en este orden significan el origen de nuevas tendencias en aquellos requerimientos mínimos de competencias laborales.

Para el año 2010, las organizaciones se comienzan a adaptar a los nuevos modelos industriales, en los cuales la administración de datos computarizados representa la mayor exigencia, concibiéndose además un cúmulo de nuevas competencias, como las ofimáticas, utilización de Microsoft Word, Excel, Acces; la información contenida en papel empezó a ser migrada a la web, así como los conocimientos genéricos solicitados por las organizaciones tomaron un giro hacia el conocimiento e implementación de la ofimática. Según ALMEIDA (2020), surgieron para la resolución de problema abstractos y sistemáticos, en las cuales el pensamiento lógico y el conocimiento número regulaban eficientemente la migración de información.

Actualmente existen competencias necesarias para afrontar la situación post pandemia, transformándose la visión organizacional clásica, requiriendo competencias genéricas como la autoeficacia laboral y persistencia para utilizar eficientemente las TIC, motivando a los colaboradores en el desarrollo de conocimientos de estas, y originando un crecimiento táctico y autosustentable. Para HORI y FUJII (2021), la autorregulación laboral y la persistencia incrementan el aprendizaje y

desarrollo de las TIC. Su implementación se encuentra presente en el nivel estratégico, táctico y operativo de las organizaciones; por tal motivo, se evidencia la plasticidad de la implementación y estructura empresarial, las mismas generan valor en las áreas financieras, directivas y operacionales, capacitando y desarrollando el talento.

Del mismo modo los procesos previamente establecidos necesitan la descripción de su ejecución y las competencias para llevarlos a cabo; los requerimientos de competencias se plasman en el diseño y requerimientos de cargos. RAMÍREZ (2018), expone que las organizaciones al implementar un eficiente modelo de gestión fortalecen su dinamismo logrando contundencia y veracidad en el posicionamiento de mercado. Las competencias al ser desarrolladas en el talento humano generan transformaciones y fortalecen las organizaciones, incentivando que sean más sustentables; debido a eso poseen un talento fidelizado y competitivo, orientado a cumplir logros mediante retos.

4. A manera de conclusión

Posterior a la revisión teórica y generación de reflexiones acerca de la gestión de competencias del talento humano, las interpretaciones propiciaron algunos hallazgos que muestran, a través de la literatura analizada, el desarrollo y fortalecimiento de competencias genéricas y específicas en las personas asociadas a las estrategias del negocio, junto con la adaptación al mercado y la competitividad en el desempeño. Ello propicia a la vez la generación de capacidades diferenciadoras, que a su vez son sellos distintivos en la vida de cada una de las personas; el efecto no es otro que con un desempeño de esta naturaleza las personas generan impacto positivo ante el mercado por su talento, favoreciendo en consecuencia tanto en su quehacer laboral como en lo personal.

Se concluye que, el mismo entorno origina en las personas iniciativas de auto observación y revisión de sus propias capacidades, a fin de identificar oportunidades de mejoras y propiciar competencias que eleven sus condiciones laborales y personales, con miras a lo innovador, resolutivo y del logro de niveles óptimos de los aprendizajes. Ello constituye un principio resiliente en las personas para mantenerse en condiciones estables en un ambiente de trabajo dinámico y volátil, especialmente bajo ambiente de incertidumbre y de amenazas, tales que podrían atentar a su desarrollo integral; esta capacidad de sobreponerse trae como consecuencia que las personas se reinventen, para generar, finalmente, alternativas de negocios innovadoras.

Referencias

- ALIU, J. y AIGBAVBOA, C. 2021. "Key generic skills for employability of built environment graduates". En **International Journal of Construction Management**, 1-19.
- ALLES, M. A. 2007. **Gestión por competencias: el diccionario**. Ediciones Granica SA.
- ALMEIDA, R. K.; FERNANDES, A. M. y VIOLLAZ, M. 2020. "Software adoption, employment composition, and the skill content of occupations in chilean firms". En **The Journal of Development Studies**, 56(1), 169-185
- ÁLVAREZ VALENCIA, Emily M., y SANTAMARÍA RUIZ, Mauricio J. 2021. Gestión del talento humano para la generación de valor en la empresa Sinergia SAS de la ciudad de Barranquilla. [Trabajo de grado, Universidad de la Costa]. En **Repositorio Universidad de la Costa**. Disponible en: <https://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/8754> Consultado el: 22.05.2021
- ALZATE SANDOVAL, A. J.; CASTILLO MALES, J. M.; LÓPEZ BUITRAGO, F. S.; MARÍN TEJADA, G. y ARCINIEGAS SÁNCHEZ, A. 2020. Importancia del modelo de gestión por competencias para el desarrollo estratégico de las organizaciones. [Tesis de pregrado, Universidad Politécnico Granacolombiano]. En **Sistema Nacional de Bibliotecas SISNAB**. Disponible en: <http://hdl.handle.net/10823/2096> Consultado el: 22.02.2021.
- ANNÍA GONZÁLEZ, María Eugenia; VILLALOBOS ANTÚNEZ, José Vicente; RAMÍREZ MOLINA, Reynier Israel y RAMOS MARTÍNEZ, Yanelis. 2019. "Capacidades dinámicas frente a la incertidumbre: una mirada desde la gestión universitaria". En **Revista Venezolana de Gerencia**, 24 (88): 1357-1372.
- ANTEQUERA AMARIS, Ricardo. R. y OSPINO ACUÑA, Orieth. A. 2020. Liderazgo resonante en las Pymes panificadoras de la ciudad de Barranquilla. [Trabajo de grado, Universidad de la Costa]. En **Repositorio Universidad de la Costa**. Disponible en: <https://hdl.handle.net/11323/7149> Consultado el: 30.04.2021
- BELLO PINTADO, A. y BIANCHI, C. 2020. "Consequences of open innovation: effects on skill-driven recruitment". En **Journal of Knowledge Management**, 24 (2), 258-278.
- CHIAVENATO, I. y SAPIRO, A. 2017. **Planeación estratégica**. McGraw-Hill Interamericana.

- GADAMER, H.G. 1977. **Verdad y método**. Editorial Sígueme, Salamanca (España).
- GRANDIN, J. 2002. **Introducción a la hermenéutica**. Editorial Hereder, Barcelona (España).
- KUZMINOV, Y.; SOROKIN, P. y FROUMIN, I. 2019. “Generic and specific skills as components of human capital: New challenges for education theory and practice”. En **ФОРСАЙТ**, 13(2).
- LAY RABY, Nelson David; RAMÍREZ MOLINA, Reynier Israel y VILLALOBOS ANTÚNEZ, José Vicente. 2019. **Sociología y discapacidad en el contexto laboral en Chile**, Editorial CIMTED, La Ceja-Antioquia (Colombia).
- MENDIETA, M., ERAZO, J., y NARVÁEZ, C. 2020. “Gestión por competencias: herramienta clave para el rendimiento laboral del talento humano del sector hospitalario. En **Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA**, V (10): 287-312. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7439103> Consultado el: 22.06.2021
- NOVOA CONRADO, L.; SANTAMARIA RUIZ, M.; RAMÍREZ MOLINA, R. y REYES BRACHO, R. 2021. “Gestión del talento humano para la generación de valor: reflexiones y aportes”. En **Consensus. Revista Interdisciplinaria De Investigación**, 5(3): 45 - 58.
- PÉREZ CAPDEVILA, J. 2012. “Competencias laborales: Remozamiento del concepto, método para evaluarlas, medirlas y caracterizar a las personas”. [Labour Competences: Reforming of the concept, method to value them and to measure them to characterize people]. En **Revista Avanzada científica**, 15(1): 1-19, Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3920458> Consultado el: 22.12.2020.
- RAMÍREZ MOLINA Reynier Israel, VILLALOBOS ANTÚNEZ, José Vicente y HERRERA TAPIAS, Belina Annery. 2018. “Proceso de talento humano en la gestión estratégica”. En **Opción. Revista de Ciencias Humanas y Sociales**. 34 (Esp. 18): 2076-2101.
- RAMÍREZ MOLINA, Reynier. 2018. Tendencias emergentes de la gestión de talento humano en las organizaciones. En **Libro responsabilidad corporativa: una mirada integral en América Latina** (1ra. ed.). 101-107. Colección Ciencias Sociales. Disponible

- en: <http://bibliotecadigital.univalle.edu.co/handle/10893/10841>
Consultado el: 10.05.2021
- RAMÍREZ MOLINA, Reynier Israel.; SUKIER, H.; MONSALVE, L. y Lay, N. 2022. "People management model from a sustainable approach: theories and reflections". En **Procedia Computer Science**, 198 (1): 596-601.
- HORI, Rikito y FUJII, Makoto. 2018. "Impact of Using ICT for Learning Purposes on Self-Efficacy and Persistence: Evidence from Pisa". En **Revista Sustainability**, 13(11), 6463
- SÁNCHEZ RODRÍGUEZ, A.; MARTÍNEZ VIVAR, R. y MORENO LÁZARO, J. 2017. "Gestión por competencias laborales en el contexto del proceso de cambios políticos y económicos en Cuba". En **Innovar**, 27(66): 169-184.
- SANDOBAL VERON, V. C.; BIANCA MARIN, M. & BARRIOS, T. H. 2021. "The Flipped Classroom as a Didactic Strategy to Build Competencies: a Systematic Review". **RIED-Revista iberoamericana de educación a distancia**, 24(2), 285-308.
- VALLEJO, L. M. 2015. **Gestión del Talento Humano** (1ra ed.). Escuela Superior Politécnica de Chimborazo. Riobamba (Ecuador).
- VILLALOBOS, JV.; MÁRCELES, V. y AYALA, T. 2013. "Epistemología y ciencia: la hermenéutica filosófica como crítica al método científico". En **REDHECS. Revista electrónica de Humanidades, Educación y Comunicación Social**, 16 (9): pp. 105-120. Disponible en: <http://ojs.urbe.edu/index.php/redhecs/article/view/525/452>
Consultado el: 30.04.2021

BIODATA DE AUTORES

Reynier Israel Ramírez Molina: Post doctor en Gerencia en las Organizaciones (Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín - URBE). Profesor e Investigador Tiempo Completo, Miembro del grupo de Investigación: Administración Social, Líder del Semillero de Investigación de Gestión de Talento Humano del Departamento de Ciencias Empresariales de la Universidad de la Costa, ORCID ID: <http://orcid.org/0000-0002-5073-5158>. Email: rramirez13@cuc.edu.co

Mauricio Junior Santamaria Ruiz: Estudiante del Programa de Administración de Empresas, Miembro del grupo de Investigación: Administración Social, integrante del Semillero de Investigación de Gestión de Talento Humano de la Universidad de la Costa, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-2976-0834>. Email: msantama@cuc.edu.co

Diego Alonso Cano Pacheco: Estudiante del Programa de Administración de Empresas, Miembro del grupo de Investigación: Administración Social, integrante del Semillero de Investigación de Gestión de Talento Humano de la Universidad de la Costa, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-0931-5693>. Email: dcano@cuc.edu.co

Nathan Polo Ibáñez: Estudiante del Programa de Mercadeo y Publicidad, Miembro del grupo de Investigación: Innomarket, integrante del Semillero de Investigación en Mercadeo y Publicidad (SIMPLE) de la Universidad de la Costa, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-6863-8049> Email: npolo8@cuc.edu.co

Cindy Carolina Molina Molina: Licenciada en Educación Preescolar (Universidad Alonso de Ojeda - UNIOJEDA). Participante de la Maestría en Ciencias de la Educación, Mención: Gerencia Educativa en la Universidad Privada Dr. “Rafael Belloso Chacín”, Coordinadora Pedagógica en la Fundación Guardería Infantil “La Alquitrana”, Maracaibo – Estado Zulia – Venezuela. ORCID ID: <https://orcid.org/my-orcid?orcid=0000-0003-2112-3352> Email: cindycm.molina@gmail.com



**UNIVERSIDAD
DEL ZULIA**

opción

Revista de Ciencias Humanas y Sociales

Año 37, N° 96 (2021)

Esta revista fue editada en formato digital por el personal de la Oficina de Publicaciones Científicas de la Facultad Experimental de Ciencias, Universidad del Zulia. Maracaibo - Venezuela

www.luz.edu.ve

www.serbi.luz.edu.ve

produccioncientifica.luz.edu.ve