



Yura: Relaciones internacionales

Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y de Comercio

Revista electrónica ISSN: 1390-938x

Nº 10: Abril - junio 2017

Impedimentos al desarrollo del talento humano pp. 10 - 23

Carvajal Jara, Patricio Armando

Escuela Politécnica Nacional

Quito - Ecuador

Ladrón de Guevara E11-253.

Patriciocarvajal1962@hotmail.com

Resumen

10

El estudio presenta, una propuesta metodológica de estudio de las dimensiones y elementos que influyen en el desarrollo del talento humano, visualizados como un instrumento validado, que permitirá a los investigadores especializados en el tema, realizar sus aplicaciones en empresas en las cuales la relación objeto – sujeto, sea pensada como eje de un ambiente laboral en donde las dimensiones: capacidades, pasiones, acciones, motivaciones y reconocimiento, se conviertan en elementos a ser tomados en consideración para que a través de su estudio se identifique aquellos factores que impiden el bienestar, crecimiento, pertinencia y..., desarrollo del talento humano.

Palabras clave

Talento humano, desarrollo.

Abstract

The study presents a methodological proposal to study the dimensions and elements that influence the development of human talent, visualized as a validated instrument that will allow researchers specialized in the subject to perform their applications in companies in which the relationship object - subject, be thought of as the axis of a work environment in which the dimensions: capacities, passions, actions, motivations and recognition, become elements to be taken into consideration so that through their study identifies those factors that impede well-being , Growth, relevance and ..., development of human talent.

keywords

Human talent, development.

La idea de identificar los impedimentos para el desarrollo del talento humano, nace de la relación de aquellas variables que en su interacción ubican a las capacidades, pasiones y acciones del individuo, como premisas, para que al situarse como objeto de estudio, el sujeto sea quien las identifique y reconozca, de tal manera que en el proceso de comprensión de su desarrollo, se lo analice bajo perspectivas unificadoras: Lo aptitudinal, las motivaciones y el desempeño, juegan un papel crucial en la conjetura de un individuo y su rol desde su concepción como talento humano.

Dualidad sujeto - objeto

En la relación sujeto – objeto, el sujeto toma la forma de ente observador, es él quien fija su atención en aquello que desea analizar, quien plantea sus conjeturas, sus apreciaciones, su crítica..., su perspectiva. A decir de Morin (1983)

Hemos comenzado a reconocer y definir objetivamente la noción de sujeto. Es una noción que tiene esqueleto lógico – organizacional y su carne ontológico - existencia. Debemos reconocer sus caracteres multidimensionales: (1) El sujeto es un concepto lógico por su carácter auto – referente, distribuidor de valores; (2) El sujeto es un concepto organizacional en el sentido de que es inherente y necesario a la auto-(geno-feno)-organización, que tenemos que reconocer ahora como auto-(geno-feno-ego)- organización; (3) El sujeto es un concepto ontológico en el sentido de que su afirmación individual egocéntrica es inherente y necesaria para la definición del ser viviente; (4) El sujeto es un concepto existencial porque, como acabamos de ver, cada uno de sus rasgos constitutivos comporta una dimensión existencial.

Destacamos de ésta afirmación, la connotación totalizadora del sujeto como un ser que antes de comprender la realidad del mundo, necesita visualizarlo desde su perspectiva de auto referencia - las personas deben actuar de acuerdo a la imagen que detenta - , condición que le permitirá emitir juicios de valor acerca de sus sistemas sociales, su organización, su norte, su cosmogonía, consecuentemente, será él quien a manera de un todo poderoso discrimine los opuestos, lo bueno, lo malo ¿de quién? De un objeto que puede ser material, espiritual, antropológico, social, de un objeto, que puede ser el mismo sujeto al momento de ser observado.

En un universo físico, que conocemos a partir de nuestras percepciones y de nuestras representaciones, bajo las especies de materia fluida o sólida, de

formas fijas o cambiantes, sobre nuestro planeta donde las apariencias son infinitamente diversas y encabalgadas, aprehendemos objetos que nos parecen autónomos en su entorno, exteriores a nuestro entendimiento, dotados de una realidad propia (Morin, El método I, 1977).

De la relación sujeto – objeto, nace la premisa de que sea el sujeto quien analice las capacidades, pasiones y acciones del objeto, así como, que sea el objeto quien reclame las motivaciones y el reconocimiento de las mismas, al momento de ejercer un rol en el cual sus talentos deban ser apreciados.

Capacidades, pasiones, acciones

El término capacidades, se define como la dualidad de condiciones – cualidades, inherentes a un individuo en el desempeño de sus actividades. En un contexto amplio, se las analiza como un conjunto de contextos que se conjugan como mecanismos generadores del bienestar humano. Lo opuesto: la desigualdad, la pobreza, la ausencia de desarrollo, la injusticia social..., se convertirán en problemas hacia la consecución de una sociedad verdaderamente libre (Urquijo, 2014). ¿Por qué asociar a la capacidad con la libertad? la capacidad, nace del estado pensante del individuo en su relación cerebro – mente – cultura, pues al ser el cerebro el órgano encargado de procesar las percepciones de la realidad que lo rodea, así como, la mente la encargada de guardar en la memoria aquellos influjos, hacen del hombre una máquina cultural que adopta una posición, una identidad..., una cosmogonía, que lo impulsa hacia tratar de obtener una condición natural del ser humano, tal cual es, la libertad: Capacidad para obtener libertad de pensamiento, libertad que empuja el desarrollo de nuevas capacidades, libertad que conduce a la elección de una forma de vida y de reflexión en donde prime el individuo y sus pasiones.

Santo Tomás de Aquino, en el “Tratado de las pasiones” distinguió:

- (i) un modo general que indica cualquier clase de recepción que no excluya nada del sujeto pasivo, por ejemplo, adquirir una *sensación*.
- (ii) Un modo más propio que señala cualquier movimiento de alteración que lleve consigo la adquisición de una *cualidad conveniente y la pérdida de otra inconveniente*, es decir, contraria a la que se adquiere, por ejemplo, sanarse de una enfermedad.
- (iii) El sentido propio del término que expresa también una *alteración*, pero con la pérdida de una cualidad conveniente y la adquisición de una inconveniente, por ejemplo, entristecerse [cursivas añadidas] (Moya, 2007).

Capacidad y pasión forman una dualidad inseparable en el desarrollo del talento humano, pues, las condiciones originan sensaciones y las sensaciones desprenden condiciones, la capacidad es al cerebro y al cuerpo, como la pasión al espíritu. Capacidad y pasión, necesitan de un tercero complementario, la acción (praxis).

A decir de González (2010)

El término “praxis” puede ser utilizado como concepto general que abarca los distintos tipos de configuración funcional de nuestros actos. De este modo, podemos afirmar que las acciones, las actuaciones y las actividades constituyen los tres modos fundamentales de la praxis. Todos los momentos meditativos, morales, personales, sociales e históricos de las acciones, de las actuaciones y de las actividades quedan integrados en el concepto de praxis. La praxis, así entendida, no se opone a la intelección. Como hemos visto, los actos intencionales y racionales representan momentos constitutivos de la praxis humana. De esta manera, el concepto “praxis” pierde el carácter amorfo que frecuentemente presenta en los tratados filosóficos. Aquí la praxis designa precisamente las acciones, actuaciones y actividades como tres modos de estructurarse nuestros actos, y por tanto posee unas concretas estructuras internas.

Al ser la acción, la resultante de un proceso sistémico en el ser humano, cerebro que ordena a las regiones periféricas, corazón que bombea sangre y produce movimiento muscular, piel que se mueve con el propio de las articulaciones, sentidos que perciben y accionan al sistema del individuo..., se vuelve irreductible su condición a la sola acción, pues, al investirse el individuo de su condición de homo sapiens conjuga a la acción con su capacidad y su pasión. Capacidad – pasión – acción, se convierten en una trinidad unificadora que origina desarrollo, produce bienestar..., avizora comprensión.

(...) Para alcanzar los grandes frutos de las capacidades, pasiones y acciones de las personas talentosas es necesario reconocer que éstas son realmente escasas y valiosas y que para retenerlas nos corresponden dos tareas: primero, la identificación y reconocimiento de sus intereses y pasiones (motivaciones) personales, y segundo, el reconocimiento, el avance personal y la valoración de lo que se hace (Lozano, 2007).

Motivaciones – reconocimiento

La motivación humana es un proceso psicológico vinculado a la activación, dirección y persistencia de la conducta para el logro de determinados objetivos. En el ámbito laboral la motivación ha sido objeto de un amplio análisis, en los que se puede diferenciar dos grupos de motivadores: “extrínsecos” e “intrínsecos”. Los “extrínsecos” están fuera del sujeto y pertenecen al ámbito material y social. Los “intrínsecos” se presentan al ejecutar el trabajo y dependen de las características propias del puesto y las del trabajador (Solf Zárate, 2006).

Según Ospina (2006)

La motivación intrínseca tiene su procedencia a partir del propio sujeto, está bajo su dominio y tiene como objetivo la experimentación de la autorrealización, por el logro de la meta, movido especialmente por la curiosidad y el descubrimiento de lo nuevo (...) la motivación extrínseca “es el efecto de acción o impulso que producen en las personas determinados hechos, objetos o eventos que las llevan a la realización de actividades”, pero que proceden de fuera.

En la teoría bi - factorial de Herzberg, se habló de factores que cuando no están presentes producen insatisfacción y desmotivación, pero cuya presencia no produce lo contrario (...) la política general de la empresa, la inspección, las condiciones de trabajo, las relaciones con el jefe, la vida personal, las relaciones con los compañeros, el estatus, el salario, las relaciones con los subordinados, la seguridad, la responsabilidad, el ascenso, la mejora..., son algunos de los términos que forman parte de la teoría. Dejamos de lado al reconocimiento, a fin de que sea su propio constructo que sirva de eje angular de los mencionados anteriormente.

“Ser reconocido significa ser “respetado” por otros. Esto, en términos hegelianos, (...) que para afirmarse verdadera la conciencia de sí, necesita ser confirmada por otras conciencias de sí” (Feres, 2008, pág. 35).

En el rastro histórico del reconocimiento, señala Honneth, que ya en la antigüedad sólo las personas que obtuviesen apreciación social podían llevar una buena vida. En la modernidad Estudios de Filosofía Práctica e Historia de las Ideas el desarrollo de ciertas virtudes socialmente deseables dependía del reconocimiento o el rechazo social. Ya con Kant, el concepto de respeto pasa a

formar parte fundamental de toda moral, pero es sólo Hegel quien fundamenta su teoría ética en el principio del reconocimiento (Scherbosky, 2010).

La relación motivación – reconocimiento, se constituye en la determinación de un sistema de desarrollo humano que controla las capacidades, pasiones y acciones en la interacción sujeto – objeto.

Los contextos teóricos referenciales utilizados sirven de escenario para diseñar un modelo de estudio en el cual el desarrollo del talento humano se nutra de los enfoques del objeto y el sujeto de estudio.

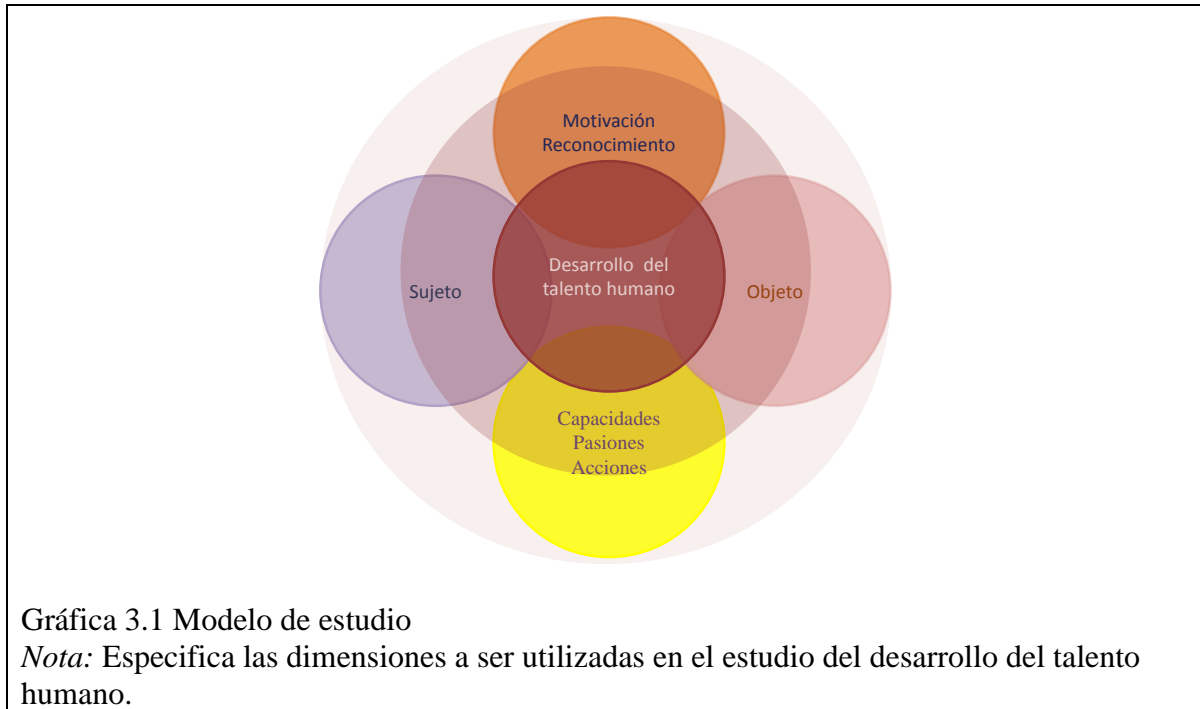
16

Objetivo:

Plantear un método de investigación que permita realizar estudios de los impedimentos al desarrollo del talento humano.

Materiales y Métodos

Modelo de estudio



Gráfica 3.1 Modelo de estudio

Nota: Especifica las dimensiones a ser utilizadas en el estudio del desarrollo del talento humano.

En la propuesta de modelo de estudio, se deberá tomar en cuenta los siguientes elementos de diseño para llevar a cabo un proceso de investigación.

Enfoque de investigación: Cuantitativo

Tipología de investigación

Por su finalidad: Aplicada

Por las fuentes de información: De campo

Por las unidades de análisis: Insitu

Por el control de las variables: No experimental

Por el alcance: Correlacional

Instrumentos de recolección de información: Encuesta

Procedimiento para recolección de datos: Técnica de campo

Cobertura de las unidades de análisis: Muestra

Procedimiento para tratamiento y análisis de información Estadística inferencial

Resultados

Por tratarse de un artículo metodológico, se plantea los instrumentos a ser aplicados y los mecanismos de análisis de la información.

Instrumento de aplicación a empleados

Objeto de investigación:

Empleados de diferentes niveles organizacionales segmentados por departamentos.

Escala de valoración

Estoy de acuerdo con la afirmación

Estoy en desacuerdo con la afirmación

9	8	7	6	5	4	3	2	1
---	---	---	---	---	---	---	---	---

Capacidades

1. Sigo adelante a pesar de tener problemas laborales
2. Me conecto con facilidad con las experiencias del equipo de trabajo
3. Considero que el trabajo debe ser realizado con perfección
4. En mi trabajo busco el beneficio de la empresa
5. Soy una persona que poseo buenos modales
6. Tengo buen sentido del humor
7. Soy responsable de mis problemas o cambios de humor
8. Perdono con facilidad
9. Considero que tengo inteligencia y profundidad intelectual
10. No alcanzo mis sueños por el simple hecho de no atreverme a intentarlo.

Pasiones

1. Priorizo los procesos de aprendizaje constante
2. Soy capaz de tolerar la injusticia
3. Realizo mi trabajo con alegría
4. Prefiero trabajar en grupos cooperativos
5. Afronto los errores cometidos
6. Siento miedo al realizar trabajos desconocidos
7. Afronto mi trabajo con la esperanza de crecimiento profesional
8. Siento aversión por la falta de aplicación de políticas institucionales
9. Admiro la filosofía institucional de la empresa

Impedimentos al desarrollo del talento humano

10. Realizo mis actividades con generosidad

Acciones

1. Evito el empleo casual
2. Busco condiciones seguras de trabajo
3. Aprecio la igualdad de oportunidades
4. Valoro la no discriminación
5. Protejo los datos e información de la empresa
6. Mantengo canales de comunicación adecuados
7. Acato las prácticas de seguridad
8. Respeto las políticas institucionales
9. Cumpló con mi trabajo en los tiempo previstos
10. Completo mi programación diaria de trabajo

Técnicas de análisis de datos

Actitud del objeto de estudio f (Capacidades, pasiones, acciones)

$$A(o) = \sum_{i=1}^{10} \left(\sum_{i1=1}^n c \right) \left(\sum_{i1=1}^n p \right) \left(\sum_{i1=1}^n x \right)$$

Instrumento de aplicación a mandos de decisión

Objeto de investigación

Empleador, Gerentes o jefes departamentales

Estoy de acuerdo con la afirmación

Estoy en desacuerdo con la afirmación

9	8	7	6	5	4	3	2	1
---	---	---	---	---	---	---	---	---

Motivación

1. Facilito a los trabajadores procesos de formación académica
2. Permito que los trabajadores desarrollen habilidades el aprendizaje práctico
3. Brindo oportunidades para la promoción profesional de manera equitativa y no discriminatoria
4. Implemento programas paritarios entre empleados y empleadores, que promuevan la salud y el bienestar
5. Cumpló con cualquier obligación concerniente a la protección social de los trabajadores
6. Genero ambiente de camaradería
7. Promuevo la implementación de ambiente de trabajo cómodo
8. Celebro los avances profesionales de los empleados
9. Utilizo frases positivas Ayudo a los trabajadores despedidos para que accedan a un nuevo empleo, a mejor formación y a asesoramiento en temas laborales

Reconocimiento

1. Emito certificados o reconocimientos
2. Utilizo políticas de promoción por desempeño
3. Implemento políticas de incentivos económicos Proporciono un pago equitativo por un trabajo de valor equitativo
4. Brindo información acerca de las conductas o acciones a ser recompensadas
5. Pago los salarios directamente a los trabajadores, según las disposiciones de ley
6. Compenso a los trabajadores por las horas extraordinarias
7. Programo actividades de reconocimiento
8. Realizo el reconocimiento del personal con oportunidad
9. En temas de reconocimiento, todos los empleados son elegibles
10. Implemento campañas de reconocimiento

Impedimentos al desarrollo del talento humano

Técnicas de análisis de datos

Actitud del sujeto de estudio f (Motivaciones, reconocimiento)

$$A(s) = \sum_{i=1}^{10} \left(\sum_{i_1=1}^n m \right) \left(\sum_{i_1=1}^n r \right)$$

Impedimentos al desarrollo

Impedimentos al desarrollo f (Actitud del objeto de estudio, Actitud del sujeto de estudio)

$$I(d) = \frac{1}{A(o) A(s)}$$

Discusión

Las dimensiones de desarrollo del talento humano, se construyen sobre la intervención de actores opuestos, pero a la vez complementarios: El objeto (empleados o trabajadores) y el sujeto (Dueño, gerentes, jefes) empresarial;

Los contextos: Capacidades, motivaciones, acciones, medidos del lado del objeto de estudio, así como, las motivaciones y el reconocimiento, medidos desde el lado del sujeto, se convierten en los factores de desarrollo del talento humano, en sus opuestos, se encontrarán sus impedimentos;

Las variables de los contextos especificados, serán medidas una a una y unificadas en un todo relacional generadores de actitudes del objeto y sujeto de estudio, para que en su conjunción se identifique los elementos que impiden el desarrollo del talento humano.

En el análisis del instrumento, se podrá utilizar técnicas de análisis multidimensional, regresión lineal, ecuaciones estructurales.

Trabajos citados

- Feres, J. (2008). *La historia del concepto "Latin America en los Estados Unidos de América"*. Santander: Universidad de Cantabria.
- González. (2010). Teología de la praxis evangélica. En D. Lara, *Theología javeriana* (págs. 81 - 103). Bogotá.
- Lozano, L. (2007). El talento humano, una estrategia de éxito en las empresas culturales. *Revista Escuela de Administración de negocios*, 147 - 164.
- Morin, E. (1977). El método I. En . Madrid: Ediciones Cátedra.
- Morin, E. (1983). *El método II*. Madrid: Catedra.
- Moya, P. (2007). Las pasiones en Tomás de Aquino: Entre lo natural y lo humano. *Tópicos. Revista de filosofía*, 141 - 173.
- Ospina, J. (2006). La motivación, motor del aprendizaje. *Revista Ciencias de la salud*, 158 - 160.
- Scherbosky, F. (2010). Reconocimiento y menosprecio. *Axel Honneth*, 105 - 109.
- Solf Zárate, A. (2006). Motivación Intrínseca Laboral y su relación con las variables de personalidad Orientación a la Meta y. *Persona*, 111 - 126.
- Urquijo, M. (2014). La teoría de las capacidades en Amartya Sen. *EDETANIA*, 63 - 80.