



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



EL TALENTO HUMANO EN LAS ORGANIZACIONES

EXAMEN DE SUFICIENCIA DE COMPETENCIA PROFESIONAL

ARTÍCULO DE REVISIÓN

PRESENTADO POR:

Bach. ADERLY CONDORI HUALPA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

PUNO – PERÚ

2020



“EL TALENTO HUMANO EN LAS ORGANIZACIONES”

“HUMAN TALENT IN THE ORGANIZATIONS”

Aderly Condori Hualpa

Universidad Nacional del Altiplano, Facultad de Ciencias Contables y Administrativas,
Escuela Profesional de Administración, Av. sesquicentenario N° 1150, ciudad
universitaria, Puno, Perú.

aderlycon@gmail.com

RESUMEN

El presente artículo de revisión de literatura muestra la importancia del talento humano en las organizaciones a partir de la revisión de las teorías propuestas en diferentes artículos científicos latinoamericanos. El propósito es describir la importancia del talento humano en las organizaciones. El método utilizado es la recopilación de información de artículos de revistas publicados e indexados en Redalyc, Scielo, Dialnet y Google Académico, con fecha de publicación entre los años 2011-2019, en el idioma español. Los resultados permiten observar el gran auge que ha tenido el concepto de talento humano en Latinoamérica, también se pudo evidenciar que son pocas las publicaciones que se han realizado durante la última década. Finalmente se concluye que, el talento humano es un ente muy importante dentro de una organización ya que influye directamente en el crecimiento, desarrollo y el cumplimiento de los objetivos de las organizaciones, es decir que, el éxito de las organizaciones en gran medida está relacionada al talento humano con la que cuente. Las organizaciones que quieran ser sostenibles en el tiempo deben de invertir en su talento humano en capacitaciones.

Palabras clave: talento humano, capital humano, organización.

ABSTRACT

This literature review article shows the importance of human talent in organizations based on the review of the theories proposed in different Latin American scientific articles. The purpose is to describe the importance of human talent in organizations. The method used is the collection of information from magazine articles published and indexed in Redalyc, Scielo, Dialnet and Google Académico, with publication date between the years 2011-2019, in the Spanish language. The results allowed us to observe the great boom that had the concept of human talent in Latin America, it was also possible to show that there are few publications that were made during the last



decade. Finally, it is concluded that, human talent is a very important entity within an organization since it directly influences the growth, development and fulfillment of the objectives of the organizations, that is, the success of the organizations is largely related to Human talent with the count. Organizations that want to be sustainable over time must invest in their human talent in training.

Keywords: human talent, human capital, organization.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad las organizaciones cumplen un papel fundamental, pero más aún las personas que las integran, pues son éstas quienes al interior de las empresas dinamizan los procesos de aprendizaje, la generación de conocimiento y los cambios necesarios para lograr mayor competitividad y sostenibilidad organizacional. El término fue acuñado por primera vez por David Watkins, de la empresa Softscape y lo define como "el proceso que desarrolla e incorpora nuevos integrantes a la fuerza laboral, y además desarrolla y retiene a un recurso humano existente" (Watkins, 1998).

Las empresas se dieron cuenta de que las personas son el elemento central de su sistema nervioso porque introducen la inteligencia en los negocios y la racionalidad en las decisiones. Tratar a las personas como recursos organizacionales es desperdiciar el talento y la mente productiva. Por tanto, para proporcionar esta nueva visión de las personas, hoy se habla de gestión del talento humano y no de recursos humanos, y ya no se tratan como meros empleados remunerados en función de la disponibilidad de tiempo para la organización, sino como socios y colaboradores del negocio de la empresa.(Chiavenato, 2009)

En la actualidad el concepto de Organización no se puede concebir sin el ser humano, debido a que el hombre, con sus necesidades, intereses y aspiraciones es quien le da sentido a las actividades que desarrolla en pro de la organización. (Caicedo & Acosta, 2012)

El talento humano, se convierte en un aspecto vital para las organizaciones, si el éxito de estas depende en gran medida de lo que las personas hacen y cómo lo hacen, entonces invertir en ellas probablemente generará grandes beneficios. .(Ascencio, Campo, Ramírez, & Zapata, 2016)

el talento humano no puede desarrollarse de manera espontánea, se necesita de un complejo estructural que permita potenciar al trabajador respaldando su talento humano, independientemente del lugar que ocupe dentro de la jerarquía laboral. De esta forma, el objetivo principal de una organización empresarial debe ser potenciar el desempeño del trabajador, tratando de que su acción tenga efectos en toda la cadena productiva. Hoy es esencial que las actividades de potenciación del talento humano generen no solo



nuevas técnicas productivas, sino también que tenga resonancia e influencia sobre el aspecto emocional y motivacional de quienes hacen parte de la organización empresarial. (Mejía, Bravo, & Montoya, 2013)

La capacidad de mantener la ventaja competitiva de las empresas está enfocada en la estrategia centrada en el valor que agrega el talento humano a la organización, a través de la estrategia de centrar el talento humano en la línea de acción que la empresa se plantea. El principal factor de éxito en la organización está centrado en el equipo de trabajo, el cual deberá cumplir con todos los requisitos para ser un equipo altamente efectivo, el cual se constituirá en un factor diferenciador que garantice los menores costos de operación y los mayores ingresos, ya que su participación en la cadena de valor de la empresa, así como los impactos que genere en los resultados de la organización, hoy en día son posibles de detectar y medir. (Pardo & Jiménez, 2011)

Entre destacados estudiosos y empresarios de éxito existe consenso en que la ventaja competitiva básica de las empresas en el mundo globalizado del porvenir, en el mundo de inicios del siglo XXI, no radicará en los recursos materiales, ni en específico en los recursos energéticos, como tampoco en los recursos financieros, ni tan siquiera en la tecnología: la ventaja competitiva básica de las empresas a inicios del nuevo milenio, definitivamente, radicará en el nivel de formación y gestión del talento humano o de los recursos humanos. (Cuesta, 2019)

La clave del crecimiento en las organizaciones no está en reducir el costo de las transacciones empresariales, sino en disponer de personas productivas y con un nivel educativo adecuado. Estos aspectos refuerzan la importancia que se le debe dar al talento humano como capital intangible que otorga valor a la organización. (Moreno & Godoy, 2012)

En la literatura es posible encontrar un gran número de teorías asociadas al talento humano y las organizaciones, en donde, se evidencia el impacto que tiene en las organizaciones. Por lo que, el propósito del presente estudio es conocer la importancia del talento humano en las organizaciones. Para cumplir con el propósito del trabajo, se realizó una revisión de literatura basada en la sistematización de la información, la cual, permitió el análisis de la información e interpretación de las teorías asociadas al objeto de estudio. El documento está dividido de la siguiente forma: primero, se presenta la metodología empleada para realizar la revisión de literatura; segundo, los resultados de la investigación; en tercer lugar, la discusión; en cuarto lugar, conclusiones; y, por último, se da a conocer la bibliografía consultada.

MÉTODOS

La metodología aplicada en esta investigación es descriptiva. La búsqueda de los artículos científicos publicadas e indexadas se dio a través de las plataformas de búsqueda como: Redalyc, Scielo, Dialnet y Google Académico. Los términos de búsqueda empleados fueron utilizando las palabras claves: talento humano, organización, capital humano. Entre los años 2011-2019. En el idioma español. Artículos que hayan sido citados como mínimo por 11 y que sean latinoamericanos.

DESARROLLO Y DISCUSIÓN

A partir de la revisión de 35 artículos la base de datos quedo constituida por 20 artículos. Los datos se distribuyeron por año (tabla 1), por número de citas (tabla 2) y por el número de citas (tabla 3).

Tabla 1

Producción por año en revistas con palabra clave "talento humano, capital humano, organización."

AÑO	número de articulo
2011	5
2012	6
2013	1
2014	2
2015	1
2016	5
2017	0
2018	0
2019	2

Fuente: elaboración propia en base a la revisión de literatura.

En la tabla 1 el número de artículos científicos publicados sobre talento humano presenta una poca producción en los últimos diez años, resaltando la mayor producción en los años 2011, 2012 y 2016; una mínima producción en los años 2013, 2014, 2015 y 2019; la nula producción en los años 2017 y 2018. esto no quiere decir que el talento humano no sea un factor importante en el desarrollo de las organizaciones, sin embargo, muestra que se está dejando de lado y que los estudios existentes son de muy baja calidad que no pasaron el filtro de selección para ser tomados en cuenta para la revisión de literatura.

Tabla 2
Número de artículos por país

País	Número de artículos
Cuba	1
Venezuela	5
Ecuador	3
Colombia	10
Perú	1

Fuente: elaboración propia a partir de la revisión de literatura.

De acuerdo con la revisión de la literatura en la última década se han desarrollado estudios sobre talento humano en cinco países latinoamericanos en el idioma español. En la producción por país se destaca Colombia que cuenta con mayor publicación de artículos científicos sobre talento humano que representa el 50% de los artículos que se están tomando para la revisión de literatura, el otro 50% está conformado por Venezuela, Ecuador, Cuba y Perú.

Tabla 3
Número de citas por artículo. Citas \geq 11. Periodo 2011-2019

N° de citas	Título	Referencia
177	El factor del talento humano en las organizaciones	(Mejía et al., 2013)
62	Herramientas TIC como apoyo a la gestión del talento humano	(Riascos & Aguilera, 2011)
17	La gestión del talento humano y el ser humano como sujeto de desarrollo	(Caicedo & Acosta, 2012)
18	La concepción del sujeto en la administración: una mirada desde la gestión humana	(Saldarriaga, 2014)
13	La creatividad y el desarrollo del talento humano	(Acosta, Batista, & Suárez H, 2016)
20	Capital humano elemento de diferenciación entre las organizaciones	(Calderón & Mousalli, 2012)
916	Tecnología de gestión de recursos humanos	(Cuesta, 2019)
12	Importancia de la planeación estratégica en las áreas de gestión humana de las organizaciones	(Ascencio et al., 2016)



23	Calidad humana en el clima organizacional: influencia en la gestión de empresas responsables	(Sacker, Guerra, & Silvera, 2015)
123	El capital humano en la atención al cliente y la calidad de servicio	(Najul, 2011)
12	Desarrollo de soft skills una alternativa a la escasez de talento humano	(Tito & Serrano, 2016)
21	El control de gestión y el talento humano: conceptos y enfoques	(Pérez, Vázquez, & Levín, 2016)
33	La gestión del talento humano ante el desafío de organizaciones competitivas	(Pardo & Jiménez, 2011)
11	Talento humano en la microempresa informal	(Rodríguez & Murillo, 2016)
77	Desarrollo del talento humano como factor clave para el desarrollo organizacional, una visión desde los líderes de gestión humana en empresas de Bogotá D.C.	(Pardo & Díaz, 2014)
09	Gestión ética del talento humano para el bien común en la empresa	(Fernández, 2012)
27	La gestión del talento y la generación de valor de la empresa	(Gutiérrez, 2011)
123	El talento humano: Un capital intangible que otorga valor en las organizaciones	(Moreno & Godoy, 2012)
11	Un modelo para la formación del talento humano en la organización en el siglo XXI	(Argüelles, 2011)
26	Gestión humana y responsabilidad social empresarial: un enfoque estratégico para la vinculación de prácticas responsables a las organizaciones	(García & Duque, 2012)

Fuente: elaboración propia a partir de las búsquedas realizadas en Google

Académico, Redalyc, Scielo y Dialnet.

En cuanto al número de citas por artículo se puede observar los 20 artículos con su respectivo título, autor y año, seleccionados para la revisión de literatura que cumplen con los términos de selección: entre los años 2011-2019, en el idioma español, artículos que han sido citados como mínimo por 11 y que son de origen latinoamericano.



Resaltando a los artículos que han sido citados en más de cien estudios: El factor del talento humano en las organizaciones (Mejía et al., 2013) ; Tecnología de gestión de recursos humanos (Cuesta, 2019); El capital humano en la atención al cliente y la calidad de servicio (Najul, 2011); El talento humano: Un capital intangible que otorga valor en las organizaciones (Moreno & Godoy, 2012).

La revisión de literatura de los artículos científicos publicados sobre talento humano y las organizaciones en revistas indexadas, permite evidenciar que algunos autores resaltan que el talento humano es esencial para las organizaciones Najul (2011) y Pardo & Díaz (2014) coinciden en que el talento humano es un elemento importante en la organización para el logro de objetivo y metas además que las organizaciones deben de capacitarlos de manera profesional si desea tener altos niveles de eficiencia. Por otro lado Ascencio et al. (2016), García & Duque (2012), Saldarriaga (2014) y Acosta et al. (2016) resaltan en sus investigaciones que las empresas podrán ser exitosas si cuentan con el personal idóneo, comprometido, motivado para ello las organizaciones deben de reconocer que el sujeto es parte activa y vital del proceso administrativo, no como una herramienta para la producción, sino como creador y protagonista del acontecer organizacional por eso las empresas deben de tener el compromiso con el bienestar y las condiciones laborales de sus colaboradores.

El talento humano es la parte vital de una organización para mantenerse vigente en el tiempo es sin embargo Caicedo & Acosta (2012) y Ascencio et al. (2016) estos autores reconocen en su investigación que el talento humano es el pilar fundamental de una organización pero el verdadero éxito de las empresas está en cómo se gestiona el talento humano, las estrategias que se aplican para tal efecto. Otros autores que resaltan la importancia de la gestión son Riascos & Aguilera (2011) afirmando que:

Es indudable el avance en el desarrollo de técnicas TIC como son las redes neuronales, la lógica difusa, algoritmos genéticos, datamining, entre otras; específicamente la técnica del datamining ha sido probada como herramienta eficaz en el apoyo de la ejecución de procesos de selección de personal y evaluación del desempeño que forman parte de la gestión del talento humano. Esto contribuye al mejoramiento de la calidad de los productos y/o servicios que ofrecen las organizaciones.

CONCLUSIÓN

En conclusión, el talento humano tiene un gran impacto en las organizaciones afectando directamente en su crecimiento, desarrollo y el cumplimiento de sus objetivos. Es decir que el éxito de las organizaciones en gran medida está relacionada al talento



humano con la que cuenta, sin embargo, si el talento humano no es el adecuado puede convertirse en una debilidad. Por eso es importante que las organizaciones apliquen estrategias innovadoras en la gestión del talento humano.

Las organizaciones que quieran ser sostenibles en el tiempo deben de invertir en su elemento fundamental “el talento humano” en capacitaciones de manera profesional como emocional esto generará grandes beneficios, así como la optimización de los procesos.

Durante la última década el número de artículos científicos publicados sobre talento humano presenta una poca producción esto no quiere decir que el talento humano no sea un factor importante en el desarrollo de las organizaciones, sin embargo, muestra que se está dejando de lado y que los estudios existentes son de muy baja calidad.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, D., Batista, N., & Suárez H, L. A. (2016). La creatividad y el desarrollo del talento humano. *Revista Magazine de Las Ciencias*, 1, 17–24.
- Argüelles, D. C. (2011). Un modelo para la formación del talento humano en la organización en el siglo XXI. *Revista EAN*, (71), 148–161.
- Ascencio, A., Campo, J., Ramírez, A., & Zapata, L. (2016). Importancia de la planeación estratégica en las áreas de gestión humana de las organizaciones. *Revista Fundación Universitaria Luis Amigó*, 3(1), 116–122.
<https://doi.org/10.21501/23823410.1899>
- Caicedo, V. M., & Acosta, A. M. (2012). La gestión del talento humano y el ser humano como sujeto de desarrollo. *Revista Politenica*, 8(14), 105–113.
- Calderón, J. A., & Mousalli, G. M. (2012). Capital humano: Elemento de diferenciación entre las organizaciones. *Actualidad Contable Faces*, 15(24), 05–18.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano. In *Gestión del talento humano*.
- Cuesta, A. (2019). Tecnología de gestión de recursos humanos. *Anales de La Academia de Ciencias de Cuba*, 9, 3000–3003.
- Fernández, A. (2012). Gestión ética del talento humano para el bien común en la empresa. *CICAG*, 9(1), 17–35.
- García, M., & Duque, J. L. (2012). Gestión humana y responsabilidad social empresarial: un enfoque estratégico para la vinculación de prácticas responsables a las organizaciones. *Libre Empresa*, 9, 13–37.
- Gutiérrez, J. J. (2011). La gestión del talento y la generación de valor de la empresa. *Cuadernos de Investigación EPG*, 15, 1–20.
- Mejía, A., Bravo, M., & Montoya, A. (2013). *El factor del talento humano en las*



- organizaciones. XXXIV(1), 2–11.*
- Moreno, F., & Godoy, E. (2012). El talento humano: Un capital intangible que otorga valor en las organizaciones. *International Journal of Good Conscience, 7(1), 57–67.*
- Najul, J. (2011). El capital humano en la atención al cliente y la calidad de servicio. *Observatorio Laboral Revista Venezolana, 4(8), 23–35.* Retrieved from <https://www.redalyc.org/html/2190/219022148002/>
- Pardo, C. E., & Díaz, O. L. (2014). Desarrollo del talento humano como factor clave para el desarrollo organizacional, una visión desde los líderes de gestión humana en empresas de Bogotá D.C. *Suma de Negocios, 5(11), 39–48.* [https://doi.org/10.1016/s2215-910x\(14\)70018-7](https://doi.org/10.1016/s2215-910x(14)70018-7)
- Pardo, C. E., & Jiménez, J. A. (2011). La gestión del talento humano ante el desafío de organizaciones competitivas. *Gestión Social, 4(2), 167–183.*
- Pérez, A. R., Vázquez, Á. W., & Levín, S. (2016). El control de gestión y el talento humano: conceptos y enfoques. *Universidad & Empresa, 17(29), 13–33.* <https://doi.org/10.12804/rev.univ.empresa.29.2015.01>
- Riascos, S. C., & Aguilera, A. (2011). Herramientas TIC como apoyo a la gestión del talento humano. *Cuadernos de Administradores, 27(46), 141–154.*
- Rodríguez, M. O., & Murillo, S. A. (2016). Talento humano en la microempresa informal. *Dominio de Las Ciencias, 2, 247–256.*
- Sacker, J., Guerra, M. E., & Silvera, A. (2015). Calidad humana en el clima organizacional: influencia en la gestión de empresas responsables. *Económicas CUC, 36(2), 113–125.*
- Saldarriaga, J. G. (2014). La concepción del sujeto en la administración: una mirada desde la gestión humana. *Ago.Usb, 14(1), 223–238.*
- Tito, M. D., & Serrano, B. (2016). Desarrollo de soft skills una alternativa a la escasez de talento humano. *INNOVA Research Journal, 1(12), 59–76.* <https://doi.org/10.33890/innova.v1.n12.2016.81>