

Año 26 No. 94
Abril-Junio, 2021



Año 26 No. 94
Abril-Junio, 2021



ANIVERSARIO

Revista Venezolana de Gerencia

Revista Venezolana de Gerencia



UNIVERSIDAD DEL ZULIA (LUZ)
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Centro de Estudios de la Empresa

ISSN 1315-9984

Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons
Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 3.0 Unported.
http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/deed.es_ES

Editorial

Talento humano en las organizaciones: Competencias y proyecciones

La gestión de recursos humanos (Human Resource Management-HRM) se ha posicionado como uno de los enfoques más protagónicos en el campo de la gestión organizacional, lo que ha llevado a que se aborde desde una variedad de perspectivas críticas que involucran enfoques multidisciplinarios (Zuhri et al., 2019; Cooke et al., 2021). Uno de los enfoques tradicionales se centra en la calificación de las prácticas de recursos humanos a partir de la valoración del desempeño de los empleados desde un enfoque holístico (Beijer et al., 2020). Además, se argumenta que, la aplicación e implementación de políticas y procesos de gestión de recursos humanos transversales a diversas áreas, pero orientados desde un enfoque gerencial, ejerce una notable influencia en el desempeño adecuado de las organizaciones. De hecho, el liderazgo gerencial puede desempeñar un papel crucial al distorsionar, reforzar o estimular la forma en que los empleados perciben e interpretan las políticas de recursos humanos y todo el vínculo entre la HRM y el desempeño organizacional (Pombo & Gomes, 2020).

Desde otros contextos, se plantea la existencia de la gestión de recursos humanos basada en la sabiduría local, la cual es la revitalización de los valores locales y tradicionales que se encuentran comúnmente en algunas regiones de países asiáticos y que podrían ser el comienzo o la inspiración para que los investigadores exploren el capital social en contextos corporativos en el futuro. Si bien la discriminación y la diversidad son constructos muy diferentes, a menudo es informativo estudiarlos juntos, porque cuando los individuos no reconocen la diversidad, esto puede resultar en prejuicios, estereotipos y discriminación (Zuhri et al., 2019). En este contexto, el sexo y la raza son los datos demográficos que más se han examinado en la gestión de recursos humanos, mientras que la religión es el menos explorado. Además, la cantidad de estudios que examinan a empleados LGBTQ en el lugar de trabajo en HRM ha crecido rápidamente en los últimos 10 años, mostrando el notable interés por consolidar políticas de inclusión en el contexto empresarial (Triana et al., 2021).

Desde la perspectiva de los sistemas de información, las organizaciones que se esfuerzan por aprovechar una alineación estratégica entre la tecnología de la información (TI) y las áreas comerciales, a menudo subestiman el papel de la gestión de recursos humanos en la creación de valor comercial, en donde la inteligencia artificial (IA) y la adopción del aprendizaje automático (ML) son claros ejemplos de contribución en las funciones centrales de la gestión de Recursos Humanos (Oehlhorn et al., 2020; Garg et al., 2021). Desde este enfoque, se ha encontrado que las aplicaciones de adopción del aprendizaje automático generan solidez en las áreas de contratación y gestión del rendimiento, así como el uso de árboles de decisión y algoritmos de extracción de texto para la clasificación predominan cada vez más en las funciones de HRM. Por otro lado, la inteligencia artificial presenta un impacto que se concentra en las estrategias de gestión de Recursos Humanos, sustitución de puestos de trabajo, colaboración humano-robot, toma de decisiones y oportunidades de aprendizaje, así como en actividades propias de la gestión de recursos humanos, como lo son: contratación, formación y desempeño laboral (Vrontis et al., 2021).

Por otro lado, la sostenibilidad ambiental también es clave en diversos procesos, existe el concepto de gestión verde de los recursos humanos (GHRM) y este ha recibido una amplia

atención en las organizaciones debido a su potencial para pacificar las necesidades ambientales y al mismo tiempo permitir que las empresas tengan una situación de beneficio mutuo, logrando así una ventaja competitiva sostenible sobre sus rivales (Benevene & Buonomo, 2020) in turn, economics and society at large. This awareness gave birth to green human resource management (GHRM), además, se subraya el papel crucial de la ecologización de forma estratégica para cumplir con los requisitos de sostenibilidad social de la organización, a su vez, la economía y la sociedad en general (Amrutha & Geetha, 2020; Khan & Muktar, 2021). La discusión sobre sostenibilidad a menudo gira en torno a las áreas de materias primas, diseño e innovación de productos y procesos. Los resultados demostraron que Green HRM se encuentra todavía en fase de desarrollo y un paradigma multidimensional con la formación verde como elemento importante junto con el trabajo en equipo, el apoyo a la gestión, la cultura organizacional verde son los factores pioneros para asegurar el desarrollo sostenible tanto a nivel empresarial como individual (Kumar et al., 2020).

La perspectiva anterior es una muestra de la necesidad de seguir potencializando procesos investigativos que permitan identificar las competencias y proyecciones alrededor de la gestión del talento humano en el contexto organizacional. Por lo que el conjunto de estudios que se recopilan en esta edición son el resultado de investigaciones que tienen como premisa, promover los conocimientos en torno a las dinámicas organizacionales y el talento humano como eje fundamental de su desarrollo, abarcando tanto las capacidades organizacionales, así como una mirada proyectada de las mismas. En este contexto se presentan, estudios sobre la **motivación dentro de las organizaciones desde un enfoque psicosocial**, con el fin de diseñar estrategias que permitan el fortalecimiento de este aspecto desde una orientación laboral. Otros estudios evalúan los efectos que tienen las **prácticas de recursos humanos, sobre los resultados organizacionales**, siendo la identificación de las diversas funciones del talento humano una consulta de interés investigativo. Así también el **clima organizacional** hace parte de estos intereses al ser un tema de importancia por su influencia dentro del **bienestar y la motivación de los colaboradores en una organización**.

Otros artículos se orientan al tema de **auditoría de los recursos humanos** en aspectos directos de la organización como el **desempeño, la innovación o el capital de conocimiento del personal**, pero también es aspectos como el medioambiental o en el campo de la medicina. El **comportamiento institucional** también es estudiado, haciendo énfasis en las **prácticas sostenibles** tanto a nivel de organización como a nivel individual, lo cual puede ser benéfico para el proceso de toma de decisiones, así como otros estudios enfocados en el análisis de la **gestión de desastre** enmarcada en la cultura de la prevención que tienen las organizaciones, o estudios en donde se hace el análisis en la adopción de la **gestión por procesos** y su influencia dentro de los servicios y funciones de las organizaciones.

El **emprendimiento** es otro de las temáticas que cuenta con gran atención dentro de los estudios publicados en esta edición, ya que representa una de las estrategias para la incorporación de los ciudadanos dentro del sector productivo. Principalmente se tienen estudios que centran su atención en el análisis de los factores que determinan el éxito de los emprendimientos, así como las relaciones con diferentes variables tales como el género, la edad, aspectos sociales, económicos y psicológicos, entre otros. Se presentan además artículos centrados en poblaciones estudiantiles con el fin de medir el perfil emprendedor de los futuros profesionales. En otros escenarios, se investiga el emprendimiento como un acto social y se analizan las variables que contribuyen a el éxito de este tipo de prácticas de contribución colectiva, además de contar con una perspectiva desde temas emergentes como el emprendimiento verde, visto como una tendencia que necesita ser estudiada desde aspectos individuales y empresariales, analizando así su campo de acción, condiciones de establecimiento y los principales dominios temáticos que esta abarca.

Por otro lado, se tratan dos aspectos de gran importancia en cualquier tipo de organización, estos son la **innovación y la transformación tecnológica**, mostrando que para tener desarrollos relevantes en estos aspectos es importante tener una adecuada gestión de las personas y el conocimiento dentro de las organizaciones, por eso se incluyen artículos que se centran en conocer cuáles son las diferentes barreras que se tienen dentro de la gestión de las organizaciones para dar paso a la innovación y la transformación digital, analizando aspectos como las acciones frecuentes usadas para este tipo de cambios, las tecnologías empleadas, el nivel de formación requerida o el tipo de conocimiento necesario para generar estos cambios. También se plantea el análisis sobre los **modelos de innovación** que se implementan en las organizaciones para poder promover las transformaciones estratégicas en estas, a través de procesos de diseño que fomenten

la competitividad en el mercado.

Los avances tecnológicos tienen un impacto relevante dentro del proceso de innovación y transformación de las organizaciones dentro de la sociedad del conocimiento. Tecnologías como la **inteligencia artificial (IA)**, que son de gran impacto en el sector académico y sus aplicaciones cibernéticas, también han traspasado barreras para integrarse en áreas como la gestión pública y la gobernanza, ofreciendo nuevos retos y prototipos en varias organizaciones. Los aspectos tecnológicos ligados a la transformación digital abren paso a la incursión de tecnologías al servicio de comunidad, como avances relacionados a la gestión de servicios en las instituciones públicas del gobierno, con el fin de mejorar la atención de los ciudadanos, así como también el incremento en el uso de avances tecnológicos dentro de los procesos de enseñanza-aprendizaje del sector educativo, en donde las competencias digitales se vuelven relevantes para los profesionales de la educación y son parte del perfil de las nuevas generaciones de profesionales de las diferentes áreas.

Estos aspectos abren paso a otro eje temático que se aborda en la presente edición, el cual está relacionado a los diferentes retos que ha supuesto la pandemia causada por el nuevo coronavirus. Se tienen estudios que van dirigidos al nuevo diseño de **herramientas orientadas a procesos de formación**, tanto de estudiantes como para los instructores en sectores educativos, pero también a cambios y retos en la prestación de servicios en organizaciones para sus usuarios, por lo que se asumen retos para la formación de los colaboradores, en tiempos de pandemia. Otro aspecto de interés es el análisis sobre aspectos psicológicos como la ansiedad, el estrés y la depresión, los cuales han tenido un aumento dentro de las comunidades debido al cambio de condiciones que supone el COVID-19 dentro de las estructuras sociales, por lo que se tienen estudios enfocados en conocer la condición de estudiantes y docentes que atraviesan por estos cambios enfocándose en variables formativas y laborales.

Asimismo, en el contexto mundial de la pandemia, el **teletrabajo** es sin duda un aspecto importante a considerar dado su relación directa con el desempeño organizacionales y las maneras en que se han venido desarrollando las funciones organizacionales en el contexto empresarial. Esta dinámica de prestación de servicios de forma remota y con el uso de nuevas tecnologías ha permitido hacer una transición en diversos aspectos organizacionales, permitiendo que el sector empresarial pueda seguir funcionando y prestando sus servicios, aun cuando las condiciones actuales no permitan las interacciones directas que se tenían en el pasado. De esta manera es de relevancia entender el fenómeno y su reglamentación, por lo que se incluye un artículo en donde se presenta el desarrollo de las regulaciones frente al teletrabajo, normativa y legislaciones en Sudamérica, con el fin de entender este contexto en la región.

Como se ha podido observar hasta ahora, cada uno de estos trabajos investigativos se convierten en contribuciones relevantes orientadas a un mejor entendimiento de las competencias y proyecciones alrededor de la gestión del talento humano en el contexto organizacional, siendo un área de gran dinamismo que nos exige como académicos, empresarios e individuos, estar a la vanguardia de los cambios y desafíos que surgen en el contexto de la nueva normalidad.

Luis Fernando Garcés Giraldo, PhD.
Doctorate of Science
lugarces70@gmail.com

Alejandro Valencia-Arias, PhD.
Doctor en Industria y Organizaciones
javalenciar@gmail.com

Referencias bibliográficas

- Amrutha, VN., & Geetha, SN. (2020). A systematic review on green human resource management: Implications for social sustainability. *Journal of Cleaner Production*. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.119131>.
- Beijer, S., Peccei, R., Van Veldhoven, M., & Paauwe, J. (2021). The turn to employees in the measurement of human resource practices: A critical review and proposed way forward. *Human Resource Management Journal*, 31(1), 1-17. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12229>
- Benevene, P., & Buonomo, I. (2020). Green human resource management: An evidence-based systematic literature review. *Sustainability (Switzerland)*, 12(15). <https://doi.org/10.3390/su12155974>
- Cooke, FL., Xiao, M., & Chen, Y. (2021). Still in search of strategic human resource management? A review and suggestions for future research with China as an example. *Hum Resour Manage*, (60), 89–118. <https://doi.org/10.1002/hrm.22029118>
- Garg, S., Sinha, S., Kar, A.K., & Mani, M. (2021), "A review of machine learning applications in human resource management". *International Journal of Productivity and Performance Management*. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-08-2020-0427>
- Khan, M. H., & Muktar, S. N. (2021). What's next for green human resource management: Insights and trends for sustainable development. *International Journal of Sustainable Development and Planning*, 16(1), 181–194. <https://doi.org/10.18280/ijstdp.160119>
- Kumar, A., Bhaskar, P., Nadeem, S. P., Tyagi, M., & Garza-Reyes, J. A. (2020). Sustainability adoption through sustainable human resource management: A systematic literature review and conceptual framework. *International Journal of Mathematical, Engineering and Management Sciences*, 5(6), 1014–1031. <https://doi.org/10.33889/IJMEMS.2020.5.6.078>
- Oehlhorn, C., Maier, C., Laumer, S., & Weitzel, Tim. (2020). Human resource management and its impact on strategic business-IT alignment: A literature review and avenues for future research. *The Journal of Strategic Information Systems*. 29. <https://doi.org/10.1016/j.jsis.2020.101641>.
- Pombo, G & Gomes, J. (2020). The association between human resource management and organisational performance: a literature review. *International Journal of Intellectual Property Management*. <https://doi.org/10.1504/IJIPM.2020.10029935>
- Triana, M., Gu, P., Chapa, O., Richard, O., & Colella, A. (2021) Sixty years of discrimination and diversity research in human resource management: A review with suggestions for future research directions. *Hum Resour Manage*, (60), 145-204. <https://doi.org/10.1002/hrm.22052204>
- Vrontis, D., Christofi, M., Pereira, V., Tarba, S., Makrides, A., & Trichina, E. (2021). Artificial intelligence, robotics, advanced technologies and human resource management: a systematic review. *International Journal of Human Resource Management*. <https://doi.org/10.1080/09585192.2020.1871398>
- Zuhri, S., Herawan, T., Wening, N., & Harsono, M. (2019). A review on human resource management based on local wisdom. *Journal of Advanced Research in Law and Economics*, 10(6), 1746–1768. [https://doi.org/10.14505/jarle.v10.6\(44\).18](https://doi.org/10.14505/jarle.v10.6(44).18)