

CONGRESO NACIONAL E INTERNACIONAL DE LA RED DE INVESTIGADORES EN ADMINISTRACIÓN: HACIA LA CONSTRUCCIÓN DE LA TALENTOLOGÍA

COMPILADORES:

Miguel Chajín Flórez: Docente Investigador Universidad Libre
Seccional Barranquilla

Lilia Mendoza Vega: Docente Investigadora Universidad Libre
Seccional Barranquilla

ESTUDIANTES DE APOYO:

Daniella Herrera Lobo: Estudiante Semillero de Investigación Universidad Libre
Seccional Barranquilla

Juan Camilo Rodríguez Colonna: Estudiante Semillero de Investigación Universidad Libre
Seccional Barranquilla





III CONGRESO NACIONAL II CONGRESO INTERNACIONAL DE LA RED DE INVESTIGADORES EN ADMINISTRACIÓN: *HACIA LA CONSTRUCCIÓN DE LA TALENTOLOGÍA.*

Número 1- Año 2016

© ASCOLFA - Asociación Colombiana de Facultades de Administración
Cra. 11 No.97-23 Of. 402-405 Bogotá - D.C. - Colombia
Tel: (57-1) 236 9514 - 236 9549 - 691 8746
admin@ascolfa.edu.co
www.ascolfa.edu.co

ISSN: 2539-2840 (En línea)

Derechos Reservados de Autor.

Se prohíbe la reproducción total o parcial de este documento
en cualquier formato o medio sin previo permiso escrito del autor.

Diseño Gráfico y Diagramación:
Fabio N. Morales T.
314 249 9577
fabiomoralest@gmail.com
Bogotá - Colombia



INDICE

PONENCIA

| | Pág. |
|---|------|
| 1- Reflexión, motivación e invitación a pensar la talentología | 5 |
| 2- El desarrollo de la talentología por medio de la formación de emprendedores universitarios | 11 |
| 3- Talentología: Una nueva apuesta en un nuevo paradigma | 32 |
| 4- Emprendimientos competitivos en el sector del turismo rural en el Caribe. Caso: Luruaco, Palenque y Tamalameque | 39 |
| 5- Caracterización del mercado visitante en el marco de la feria expoartesanal en la ciudad de Armenia Colombia 2013 | 45 |
| 6- Barranquilla: Ciudad modelo para la gestión del desarrollo en el sector turístico del departamento del Atlántico | 49 |
| 7- Sistema integrado de gestión en el sector empresarial, institucional y organizacional | 56 |
| 8- Enfoque de procesos en organizaciones para la mejora continua | 59 |
| 9- Hábitos de consumo “responsable” doméstico: Un acercamiento desde estudiantes de maestría en Ciencias Administrativas en Colombia | 62 |
| 10- Emprendedor social: Agente transformador del desarrollo social en comunidades de Riohacha Colombia | 69 |
| 11- Motivaciones que impulsan a los emprendedores de Pasto (Colombia) | 74 |
| 12- Talentos y nuevos imaginarios de la humanidad | 79 |
| 13- El proceso de evaluación de la calidad y la acreditación en los programas de administración en Colombia: Experiencias y perspectivas | 83 |
| 14- Las MIPYMES y su proceso de innovación. | 89 |
| 15- La diversificación de productos como estrategia para el posicionamiento de la marca y crecimiento empresarial | 96 |
| 16- Propuestas desde la académica para mejorar la gestión financiera en las microempresas colombianas | 101 |
| 17- Estudio del impacto socio-económico de la informalidad laboral generada por los vendedores ambulantes de mercancía en el municipio de Armenia en el último periodo de gobierno (2010-2014) | 106 |
| 18- Diagnóstico ergonómico del puesto de trabajo del montador en el sector calzado, en relación a los movimientos propios de la tarea y a la percepción del dolor postural por el uso de una silla ergonómicamente inadecuada | 115 |
| 19- Diagnóstico de limitantes en la implementación de un sistema de gestión de calidad en PYMES | 121 |
| 20- Responsabilidad social del subsector panaderías, Fusagasugá. Cundinamarca | 127 |



| | | |
|------------|--|------------|
| 21- | Factores claves de éxito de las empresas ganadoras del premio Innova en los años 2010-2013 | 134 |
| 22- | Propuesta de estudio de consumo. Una aproximación metodológica | 141 |
| 23- | El concepto sobre el papel de la mujer desde el comportamiento ético en la gerencia | 149 |
| 24- | Importancia de la ética de la responsabilidad gerencial en las organizaciones | 153 |
| 25- | Diseño e implementación de la ruta formativa de investigación para el programa de Administración de Negocios Internacionales. UDES Bucaramanga | 156 |
| 26- | Investigación descriptiva de la Gestión del Conocimiento “GC” en las Medianas Empresas del Departamento del Quindío, dedicadas a los negocios internacionales, legalmente constituidos a Junio de 2014 | 160 |
| 27- | Sistema de mejoramiento productivo en una empresa del sector muebles en el depto. del Atlántico – caso de estudio | 164 |
| 28- | Bancarización en PYMES exportadoras de Barranquilla | 170 |
| 29- | Barreras en los derrames productivos de la IED japonesa en el sector manufacturero de México revisión desde la literatura | 174 |
| 30- | Ansoff y Mintzberg: La estrategia entre dos perspectivas de pensamiento divergentes | 182 |
| 31- | Prácticas de inclusión productiva en las empresas de Cartagena de Indias. Una mirada desde el programa de desarrollo económico incluyente de las Naciones Unidas. | 187 |
| 32- | Impacto del pago de la tasa retributiva por parte de la empresa de servicios públicos y alcantarillado (SERVAF) por los años 2009 – 2011. Estudio de caso | 194 |
| 33- | Gestión del conocimiento en el marco del capital intelectual de los especialistas de la salud en las IPS del municipio de Armenia | 198 |

1- REFLEXIÓN, MOTIVACIÓN E INVITACIÓN A PENSAR LA TALENTOLOGÍA.



AUTOR:

MIGUEL CHAJÍN FLÓREZ
mchajin@hotmail.com
Cel: 3045391009



III CONGRESO NACIONAL II CONGRESO INTERNACIONAL

DE LA RED DE INVESTIGADORES EN ADMINISTRACIÓN:
HACIA LA CONSTRUCCIÓN DE LA TALENTOLOGÍA

RESUMEN:

Talentología es una palabra provocadora; obliga a imaginar una nueva ciencia, construida desde el aporte de otras, de tal manera que se constituye en un objeto polisémico, que existe en tanto se crea, o se pretenda construir, como una especie de hecho futuro.

Si bien es cierto que el o los talentos hace parte de diversidad de disciplinas como la teología, la educación, la psicología y la administración, entre otras, todavía no tiene un terreno propio, con teorías, métodos, técnicas y comunidades científicas que se ocupen de ésta.

A pesar de ser sólo constructo son los realities televisivos los que están sugiriendo ocuparse del talento como objeto científico aplicable a diversidad de campos y actividades humanas.

PALABRAS CLAVE:

Talentos, ciencia e imaginación.

PROBLEMA:



Superar la riqueza paradójica (Bernardo Kliksberg)



Superar el colonialismo intelectual (Fals Borda)



¿Es necesario integrar el estudio de los talentos en una nueva disciplina?

OBJETIVOS:

• General

Presentar una síntesis de la reflexión en torno a la construcción de la Talentología, desde sus dificultades epistemológicas y disciplinares, para motivar nuevos acercamientos a su objeto.

• Específicos

Identificar las necesidades de construir una disciplina en torno al objeto de estudio, más allá de lo requerido por diversas disciplinas que se ocupan del talento humano.

Analizar las preocupaciones de investigadores que realizan acercamiento a la Talentología como una nueva disciplina

Describir aspectos, temas y variables relevantes para la Talentología en un marco conceptual propio de la nueva disciplina.

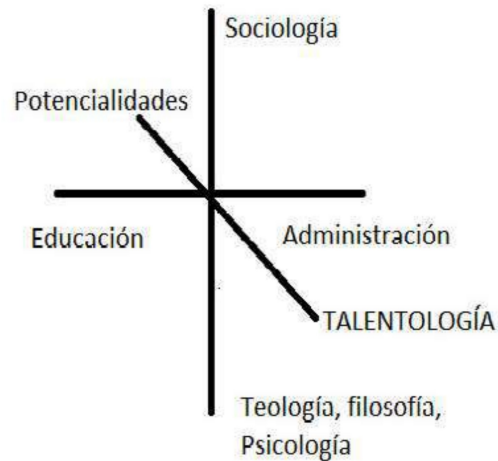
REFERENTES TEÓRICOS:



Fundamento del enfoque teórico (Chajín, 2010 a)

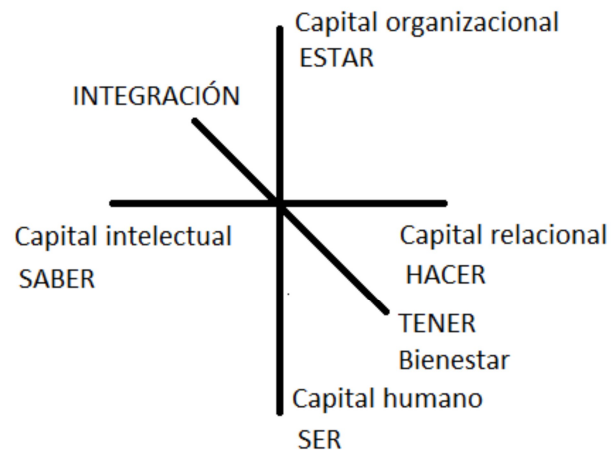
REFERENTES TEÓRICOS:

ENFOQUE DIALÓGICO



REFERENTES TEÓRICOS:

ADMINISTRACIÓN DIALÓGICA



REFERENTES TEÓRICOS:

Componentes del objeto de estudio teniendo en cuenta los resultados de un estudio exploratorio (Chajín, 2010 b)

DESDE EL SER-CAPITAL HUMANO:

Personalidad, temperamentos, habilidades, actitudes, motivación, resiliencia, autoestima, autorrealización, individuación, autonomía, necesidad de trascendencia, ser y tener, voluntad, libre albedrío, sentido, creencias.

DESDE EL ESTAR-CAPITAL ORGANIZACIONAL:

Sociedad del conocimiento, movilidad social, socialización, distinción, imitación, conflicto, valores, liderazgo, acción comunicativa, competencia comunicativa.

DESDE EL HACER-CAPITAL RELACIONAL:

Competencias laborales, desempeño, emprendimiento, innovación, gestión de conocimiento, empoderamiento, toma de decisiones, recursos humanos, competitividad, selección de personal, productividad.

DESDE EL SABER- CAPITAL INTELECTUAL:

Formación, inteligencias, procesos cognitivos y metacognitivos, racionalidades, aprendizaje, pensamiento crítico, creatividad.

METODOLOGÍA:

METODO: DIALÓGICO (Chajín, 2009)

DISEÑO METODOLÓGICO: META-TEÓRICO (Ritzer, 1993)

TÉCNICAS: PENSAMIENTO DIAVERGENTE, CONSTRUCCIÓN COLECTIVA DE SABERES, COMPRENSIÓN PARTICIPATIVA. (1° y 2° Congresos Internacionales de Talentología (2010,2015)

REFERENTES: Problemas epistemológicos de la Talentología; aproximaciones investigativas; enfoques y temas de los participantes, críticas y posibilidades.

DISCUSIÓN:

NECESIDAD DE LA NUEVA DISCIPLINA



RESULTADOS:

La mayor parte de las ponencias que abordan la Talentología como un constructo que es necesario validar, desde teorías e investigaciones científicas tiende a separar el talento humano de las capacidades laborales y el desempeño, en un marco económico y administrativo.

La Talentología es vista como una posibilidad epistemológica desde concepciones sostenibles de desarrollo, que se asocia a enfoques alternativos, críticos y emancipadores de la ciencia.

La pobreza es un referente importante para la renovación de la Administración, especialmente en el contexto colombiano y latinoamericano, en la que desafortunadamente predomina como currículo oculto de las ciencias económicas, administrativas y contables, la creación de riqueza. No tiende a percibirse la importancia del talento humano en los problemas de desarrollo empresarial, desarrollo social y desarrollo territorial.

Aún las organizaciones no gubernamentales y las organizaciones de la economía social caen en la práctica en actividades explotadoras de las personas y comunidades, por estar regidas por paradigmas empresariales tradicionales y/o pensar desde el deseo o el saber del emprendedor social y no desde los imaginarios y sentir de las comunidades y stakeholders.

Muchas veces en las investigaciones económicas y administrativas quedan al margen las condiciones sociales de base, de tal forma que se enmascara y reproducen desigualdades. Por ejemplo, no siempre emprender significa mejoramiento o desarrollo empresarial, sino lo inverso.

Se teme que la Talentología se constituya en brazo armado de la Administración, como es el Marketing.

En la Administración se asocia la Talentología a emprendimiento e innovación y en el marco de la formación profesional, a proyectos de spin-off y ferias empresariales.

CONCLUSIONES:

Para convertir la Talentología en ciencia debe hacerse un giro epistemológico consistente en ver el sujeto en mutua dependencia con el otro; no separar la actividad económica del bienestar social, ni la empresa de su contexto, especialmente del medio ambiente; por tanto, una nueva ontología debería ser el soporte de una nueva concepción epistemológica en la construcción de esta nueva ciencia.

Talento y recurso humano no son necesariamente excluyentes y más bien pudieran articularse, para que la rentabilidad no se oponga al desarrollo personal. El talento humano es un objeto de investigación compartido por diversas disciplinas científicas, lo que impide que se piense sólo en el marco de las Ciencias económicas, administrativas y contables.

Debe pensarse el fin, propósito o sentido de las organizaciones empresariales, antes que su actividad económica, para que no se diga una cosa y se haga otra, pues la Talentología pudiera ser una nueva trampa como lo pudo ser la Teoría de las Relaciones Humanas, como alternativa a la Administración científica, al servicio de un sistema de explotación laboral.

La Talentología aparece como una reivindicación y valoración de los intangibles, como la imaginación, la creatividad, las motivaciones, las actitudes, el sentido de trascendencia del ser, entre otros.

Se promueve la Talentología para el emprendimiento, como alternativa de desarrollo frente a un escenario de competitividad e incluso de supervivencia ante la marginalidad, cuando es posible que no todo emprendimiento sea positivo.

Hay un sesgo económico de la Talentología que reduce sus alcances en otras áreas del desarrollo humano, como el arte, la ciencia, el deporte, etc.

Los talentos constituyen el principal activo de una organización y base de la estrategia de superación de la pobreza.

A pesar de las dificultades epistemológicas que representa la construcción de una disciplina científica parece existir la necesidad de emprender la generación de la TALENTOLOGÍA como una nueva disciplina.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

- Aktouf, O. (2009): La Administración: Entre tradición y renovación. Cali: Artes Gráficas del Valle.
- Chajín, M. (2010 a): Las Potencialidades Empresariales un Enfoque Estratégico para la Sostenibilidad Empresarial y Organizacional, San José de Costa Rica, TEC: Publicación digital. Recuperado de http://fundacionth.net/wpcontent/uploads/2014/03/Miguel_Chajin_2__Congreso_Estrategias_Empresariales_2010.pdf
- Chajín, M. (2010 b). Construcción de la Talentología. Conferencia en IX Congreso Internacional de Talento Humano y creación de empresas (Formación de Emprendedores: Hacia la Construcción de la Talentología). Universidad Autónoma del Caribe. 8 y 9 de Noviembre de 2010. Hotel Dann Carlton de Barranquilla.
- Chajín, M. (2009): La perspectiva dialógica como un paso hacia la integración de la ciencia. Ponencia en el En 6º Congreso Mundial de Juventudes Científicas, UNAM México. Recuperado el 26 de agosto de 2014, de <http://www.fissnet.org/6congreso/html/04expositor.htm>
- Chajín, M. (2003): La comprensión participativa: Fundamento epistemológico de una didáctica dialógica. Revista Experiencias de Mediación Cognitiva. Especialización en Pedagogía para el Desarrollo del Aprendizaje Autónomo. Bogotá: UNAD-CAFAM, 3(5), 179-188

