

EL PERFIL ÉTICO DEL TALENTO HUMANO DEL SIGLO XXI

The ethical profile of human talent of the 21st century

Maricella Corpas Ford

Universidad de Panamá, Facultad de Administración de Empresas y Contabilidad, Panamá

Email: maricellarosario01@hotmail.com  <https://orcid.org/0000-0001-6430-4423>

Yamileth Wilson

Universidad de Panamá, Facultad de Administración de Empresas y Contabilidad, Panamá

Email: yamiwilson@hotmail.com  <https://orcid.org/0000-0001-6430-4424>

Gisela Nash Quintana

Universidad de Panamá, Facultad de Administración de Empresas y Contabilidad, Panamá

Email: jnashq@gmail.com  <https://orcid.org/0000-0001-6430-4425>

RESUMEN

El desarrollo aptitudinal profesional del talento humano del siglo XXI, implica la articulación de un compendio de competencias significativas para la expansión de una organización, en las cuales debe sustanciarse una ética para definir los códigos de conducta indispensables para fortalecer los niveles de desempeño individual y complementar de forma asertiva el clima organizacional. Conviene conocer la gestión de talento humano como dinámica de captación de personas con competencias para el desempeño en determinados perfiles, la ética organizacional la cual define los niveles en prospectiva de acción de cada entidad de intervención junto a la ética del talento humano como sujeto encargado de ejecutar competencias fortalecidas de un plan de capacitación con acompañamiento estructuralmente considerado en funciones dinámicas, lo cual justifica una integración de elementos dentro de la realidad de un desarrollo organizacional.

Palabras clave: Ética, talento humano, gestión, organización.

ABSTRACT

The professional aptitude development of the human talent of the 21st century implies the articulation of a compendium of significant competences for the expansion of an organization, in which an ethic must be substantiated to define the essential codes of conduct to strengthen the levels of individual performance and complement assertively the organizational climate. It is convenient to know the management of human talent as a dynamic for attracting people with skills for performance in certain profiles, the organizational ethics which defines the prospective levels of action of each intervention entity together with the ethics of human talent as the subject in charge of execute strengthened competencies of a training plan with support structurally considered in dynamic functions, which justifies an integration of elements within the reality of organizational development.

Keywords: Ethics, human talent, management, organization

INTRODUCCIÓN

El desarrollo organizacional del siglo XXI involucra la disposición de un talento humano con capacidades, habilidades y destrezas suficientes para consolidar el proceso de operación de una entidad esto debe acompañarse con los códigos de conductas que delinean la forma de comportamiento de cada actor respecto de la organización y frente a otros sujetos involucrados.

La sustancia de la producción denominada el perfil ético del talento humano del siglo XXI persigue proponer al lector una documentación de aspectos estructurales asociados al desarrollo de fundamentos de conductas dentro de una organización con el fin de fortalecer la identidad respectiva en función de elementos cardinales de participación e intervención.

Se presentará una visión de la gestión de talento humano como la función de captación, acompañamiento y capacitación del recurso desde un enfoque subjetivo y objetivo el cual facilita el alcance de mecanismos suficientes tanto para la viabilización de la formación profesional como en lo concerniente a los referentes de conductas que establecen fortaleza del clima organizacional.

De seguidas el reconocimiento de la ética organizacional la cual supone los referentes estructurales de proyección de acción de la entidad lo cual justifica sus líneas gruesas de participación en procesos estructurales permitiendo afianzar cometidos suficientes en la configuración de un clima organizacional afianzado amplio y pertinente en lo que respecta al alcance de cometidos.

Por otro lado, se presenta la ética del talento humano como el compendio de valores y principios que denotan la forma de intervención de cada sujeto dentro del proceso organizacional respectivo asumiéndose la posible estructura de espacios y actorías en la transformación del desarrollo organizacional con la concreción de referentes estructurales sistémicos.

Se presenta un estudio reflexivo, asociado a lo argumentativo y explicativo, producto de una revisión documental propia de un estudio dogmático, en el cual la revisión de material bibliográfico sirve de aporte nutriéndose del complemento de conocimiento propuesto por el actor del estudio.

CONTENIDO

Las organizaciones empresariales han debido a lo largo de la historia universal transformar sus políticas de talento humano atendiendo a necesidades estructurales y tendencias las cuales presentándose conducían a una modificación especial de criterios con el fin de adecuar el desempeño aptitudinal del talento humano a las sucesivas siendo conveniente atender aspectos cardinales.

Transformación organizacional

Del proceso transformacional en materia de talentos humanos refiere Chiavenato, (2007) al destacar, el concepto de Relaciones Industriales se transformó al pasar el tiempo. Hacia la década de 1950 se llamó Administración de Personal, ya que no sólo mediaban en los conflictos sino que se administraba las personas según la legislación laboral vigente. Para la década de 1960 esta legislación estaba obsoleta y los desafíos organizacionales crecían; las personas eran consideradas los principales recursos para enfrentar los desafíos y así las organizaciones obtuvieran éxito.

En tal sentido, el génesis de esta institución suponía considerar en principio la relación objetiva con el proceso productivo, asumiéndose a los sujetos como aditivos del mismo, ulteriormente se materializa una concepción de administración de personal dirigida a la gestión de las necesidades y conflictos presentes en las mecánicas ocupacionales consideradas.

Vista la segunda mitad del siglo XX comienza a romperse y superarse paradigmas el marco normativo, ya no supeditada las necesidades que respecto de sujetos productivos se presentaba por lo cual la propia definición del clima organizacional exigía humanizar y subjetivizar el tratamiento del actor socio productivo con el fin de mejorar los procesos productivos de una forma más integradora.

En tal sentido, dentro de esta tendencia de subjetivización se pasa a considerar a Abraham Maslow en 1943 en su obra "A theory of human motivation" el mismo es reinterpretado por Pardo, (2014) el cual expuso que las necesidades del ser humano son jerarquizadas en forma de pirámide, en la base se encuentran las necesidades primarias y en la cima las de orden psicológico. Cuando se cubren las necesidades vitales, el deseo de cada persona ordena las demás, modificándose algunas con el paso del tiempo.

Se hace obvio no se puede considerar a la persona por el mero resultado productivo, es menester trascender en considerarle como un activo necesario para el éxito organizacional, esto exige admitir un estudio y tratamiento de los factores que en su animus e intención le dinamizan dentro de los procesos transformativos, con el fin de crear mayor ergonomía y estimular su capacidad de desempeño.

Por tanto, una organización exitosa debe considerar dentro de su gestión operativa los factores significantes que mueven a los sujetos hoy considerados como talentos para desenvolverse lo cual requiere un tratamiento especializado de capacitación e incentivo para perfeccionar las capacidades de logros, en la medida de que lográndose ergonomía y confort del talento humano este pueda desarrollar un mayor y mejor nivel de desempeño en favor de la organización.

Por tanto, las organizaciones deben esforzarse en fortalecer su gestión de talentos humanos en función a la subjetivización pertinente, para esto Ekos, (2015) reconoce que actualmente, 3 de cada 10 empresas tienen dificultad para conseguir el perfil que desean. Por ello, las estrategias están siendo enfocadas hacia la gestión del talento humano, donde deben favorecer un entorno motivador, tener en cuenta la diversidad, adaptarse a las nuevas formas de trabajo, entre otras

Se tiene claro que la creación del perfil y puesto de desempeño debe adecuarse a la idoneidad del talento humano, por lo cual debe existir compatibilidad entre el idealismo organizacional y la articulación de competencias de cada cual esto con el fin de contribuir en una prestación de esfuerzo perfectible cuando por comodidad el propio talento ofrece resultados considerables en su área de funcionamiento.

Por lo expuesto, la anunciada subjetivización del talento humano debe intervenir a una motivación asertiva según la cual la disposición de talentos por perfil se considera en función de unos rasgos cuali cuantitativos verificables los cuales midiendo la capacidad de respuesta de un sujeto en un espacio justifica su permanencia en el mismo por traducirse en un aporte de optimización al propio clima organizacional.

En complemento de este proceso, Alzate, (2014) reconoce, siendo así, todas las personas deben ser motivadas para realizar las actividades de la mejor manera, ya sea para lograr un objetivo personal o profesional. Cada persona trabaja por diferentes motivos, para satisfacer diferentes necesidades, en este compendio sistémico es

evidente el altruismo de realización personal profesional junto a la expectativa de satisfacción de necesidades materiales recurrentes.

Visto lo informado el proceso de gestión debe considerar elementos subjetivos del propio talento para definir su permanencia o reingeniería dentro del clima organizacional, cabe considerar, la posibilidad de realización aptitudinal debe ser admitida dentro de los niveles estratégicos de la propia gestión para tener pertinencia en la locación de cada talento en el espacio congruente respectivo.

Los propios resultados de rendimiento en un periodo de tiempo permitirán definir la satisfacción económica y profesional de un sujeto en su perfil de desempeño, lo cual se compagina con los códigos de conducta demostrados que contribuyen a la dinámica o estática de cualquier proceso que pueda adelantarse dentro de cualquier organización, por responder esto a la consolidación y definición del perfil integral del propio talento en sus procesos de desenvolvimiento.

Gestión del talento humano

Para complementar la visión del proceso de gestión del talento humano, Noe & Mondy, (2005) reconocen, el empleo ahora se concentra en el sector de servicios, el trabajo es mental y no manual marcando el camino hacia la era posindustrial como base principal las personas, sus conocimientos y habilidades mentales. La Gestión del Talento Humano toma el lugar de la ARH.

Así pues, el propio proceso de transformación que se mencionaba al comienzo de esta producción se supedita a cambiar de relaciones industriales a recursos humanos, lo cual implica otro elemento a considerar dentro de la subjetivización como lo concerniente al esfuerzo intelectual el cual se supedita a las capacidades intelectivas discernitivas de crear, ingeniar y transformar procesos operativos desde los perfiles de desempeño.

De seguidas se hace menester abordar el rol operativo de quienes adelantan la gestión de talentos humanos, de esto Briceño y Godoy (2012) admiten, el talento humano se compromete con el bienestar de los trabajadores, pero ve en ellos un potencial, una ventaja competitiva que se tiene que aprovechar, ofrece a los trabajadores las capacidades de abordar y resolver problemas en el menor tiempo posible y su fin es generar un nivel de pertenencia a la empresa, con el cual los objetivos y metas tanto a nivel grupal como individual se conecten el trabajo en equipo.

Es evidente la gestión de recursos humanos debe acompañar el mencionado proceso de subjetivización pertinente para cada perfil de desempeño esto requiere de un equipo multidisciplinario con capacidades, competencias, habilidades y destrezas suficientes para detectar e incorporar talentos a las áreas de funcionamiento con la pertinencia respectiva.

En complemento de este proceso interactivo para la subjetivización pertinente Rondón (2017) corrobora, la labor de la persona encargada del área del talento humano es potenciar a sus trabajadores para sacar lo mejor de ellos y su relación es directamente proporcional con los estados financieros de la empresa. Esto se ha demostrado debido a que si el personal no realiza su trabajo de la mejor manera no se van a cumplir las metas y objetivos tanto individuales como grupales. Esta área busca un equilibrio entre el trabajador y los objetivos de la organización, aplicando unas estrategias correctas acompañadas de un buen ambiente laboral se logrará que el trabajador alcance una competitividad, eficiencia y una eficacia en su proceso productivo.

De esta manera se agrega como elemento significativo lo concerniente a la ventaja potencial, esto significa la locación pertinente de cada talento en la instancia en la cual pueda garantizar la prestación del mayor rendimiento, esto con el fin de generar mayor optimidad en el clima organizacional, pero incluso para justificar metódicas de reingeniería permanente cuando no se presentasen resultados convenientes en algunos particulares.

Acá se combinan potencialidad con motivación siendo evidente que mientras más permita un perfil de funcionamiento la realización del talento humano mayor garantía se tendrá de que su desempeño acrecenta las posibilidades de respuestas e interacción dentro de la organización, por lo cual los procesos de capacitación, acompañamiento y evaluación complementarios deben fortalecer una gestión eficiente en materia de este tipo de talentos.

De igual manera ese proceso de capacitación, acompañamiento y evaluación requiere la definición de elementos subjetivos de los cuales Melgar Callejas, (s.f.) refiere, la tendencia es a inspirar para que dé lo mejor de sí y no a pensar, por lo tanto deberá dedicarse a grandes esfuerzos, ideas y analogías, clasificaciones y conceptos completamente nuevos, donde la imaginación y la creatividad será la clave para enfrentar el salto cuantitativo a que enfrenta la Administración de Recursos Humanos.

Cada talento debe reportar en su desempeño iniciativas, creatividades y esfuerzos transformacionales, los cuales a la vez de medir potencialidad junto a motivación permitan comprender el valor agregado en el proceso transformacional que cada talento puede representar esto contribuyendo a la consolidación asertiva del clima organizacional respectivo dentro de los procesos multidinámicos de funcionamiento que permiten avanzar de forma significativa.

Es menester destacar que cada talento en el proceso de acompañamiento debe demostrar el máximo contenido de sus conocimientos, competencias, habilidades y destrezas con el fin de generar una evaluación asertiva que permita mantenerle e incluso escalar posiciones dentro de la estructura organizacional, por lo cual es evidente que la articulación de esfuerzos y códigos de conducta se convierten en parte de esta tendencia holística sistémica de consideración de los talentos humanos en el paso de los procesos operativos.

Es evidente las tendencias postmodernistas gerenciales permean la propia dinámica operativa en materia de talentos humanos, al considerarse la calificación intelectual y la paridad en los aportes como determinantes para moldear organizaciones más inclusivas esto contribuirá a fortalecer la potenciación, motivación y por suma los códigos de conducta que entrañan un clima organizacional más eficiente.

Por lo expuesto, es evidente que las máximas de experiencias se convertirán en un elemento cardinal del proceso de evaluación, capacitación y acompañamiento, máxime cuando esto fortalece el perfil de desempeño y contribuye a consolidar cualquier manifestación de código de conducta dentro de la entidad, lo cual suma más elementos significantes para direccionar la gestión de talento humano eficiente, contribuyendo a cualquier estática exitosa o reingeniería transformacional posible.

Se suman en el condensa tratado los elementos aludidos por Villarreal, (2013) el cual reconoce hoy en día herramientas de desarrollo, innovación, gestión, creatividad, competencias, procesos, estrategias han sido implementadas para mejorar la administración y optimizar los tiempos y recursos para obtener el mejor beneficio de ellos y alcanzar los objetivos.

De esta manera la potenciación y optimidad referenciada desde la subjetivización del talento humano implica añadir referentes los cuales deben definir las capacidades de logros en el perfil de desempeño y traducirse en cimientos de los códigos de conducta

necesarios para la dinámica organizacional, se admite que la capacidad de innovación, desarrollo y creatividad deben convertirse en referentes necesarios demostrativos del desempeño objetivo de cada talento lo cual garantiza estabilidad y progresión profesional dentro de las variantes propias de la organización.

Aunadamente las competencias, procesos y estrategias se acercan a ese proceso de acompañamiento y capacitación el cual se oriente a acrecentar la potenciación del talento con los perfiles de funcionamiento, en la misma medida de focalizar el descubrimiento de nuevas capacidades de logro que permitan avanzar en una gestión eficiente de talentos permitiendo focalizar procesos de progresión profesional e incluso de diversificación ante cambios de comportamiento dentro del clima organizacional, lo cual exige de un acompañamiento más oportuno y sostenido.

La propia gestión del talento humano debe conducir al apropiado desarrollo organizacional del cual Kruger Corporation, (2017) refiere, el desarrollo organizacional es un enfoque a largo plazo que no solo tiene el objetivo de incrementar el desempeño de la empresa, sino también mejorar la satisfacción de los empleados. Por un lado, el cambio sistemático permite a toda la empresa desempeñarse de una forma esperada. Por otro lado, trabaja con los empleados respecto de cómo pueden adaptarse a los cambios impuestos. El método es lo que facilita el cambio y el desarrollo en términos de tecnología, procesos y estructuras, mientras se tiene previsto la efectividad y la eficiencia de todo el negocio. En consecuencia, lidia con la mejora del desempeño y la salud generales de la empresa para producir mejores resultados; no necesariamente con un miembro individual.

En este sentido, el desarrollo organizacional se convierte en una fundamentación operativa de la gestión empresarial general y en especial la del talento humano, asumiéndose la necesidad de contarse con ergonomía y confort en el puesto de trabajo generándose elementos subjetivos y objetivos de interacción con los entes dinámicos en favor de condensar cualquier clima organizacional, esto debe complementarse con apropiados códigos de conductas.

De esta manera, la dinamiza funcional se fortalece cuando la operatividad empresarial incorpora nuevas tecnologías para generar una superación de calidad posible lo cual se vincula entonces con la superación de las competencias profesionales gestándose la necesidad de redimensionar los códigos de conducta de perfil ético para generar más

eficiencia en la prestación de los esfuerzos contándose con talentos más proactivos y eficientes.

Ética organizacional

Así comienza a justificarse el contenido de la ética organizacional la cual según Aguiló, Longás y Saavedra, (2014) obedecerá a varios de los principios por los que se rige la intervención social, que se refieren principalmente a la justicia social, la solidaridad, la calidad y la confianza que reciben de la sociedad, además de los principios de transparencia y rendición de cuentas.

Por lo admitido en la fuente la ética organizacional supone un proceso de socialización efectiva su génesis junto al proceso evolutivo se sedimenta de una coexistencia en los entornos de emprendimientos lo cual justifica principios cardinales que conlleven a una sincronía de nexos para consolidar cualquier modelo funcional de desempeño interactivo eficiente.

En ese orden se encrispa la justicia social denotando procesos de inclusión a los más vulnerables representados quizás en agentes potenciadores de competencias, la solidaridad como sinónimo de afecto correspectivo entre actores funcionales, la calidad como forma de elevar la optimidad o perfectibilidad en la prestación del servicio junto a la confianza que se vincula en la garantía de compartir experiencias sin necesidad de desapego al ritmo eficiente de la organización integralmente.

Al profundizar de lo tratado Cubillos (2018) admite, la ética organizacional es un tipo de ética que se aplica a las organizaciones en función de su especificidad. Como disciplina, tiene un doble objeto de estudio: la conducta humana (objeto material) y las implicaciones morales de esa conducta en el resto de personas, el grupo y la sociedad (objeto formal).

De esta manera el equipo que debe dar acompañamiento a la capacitación y articulación de competencias profesionales debe ser multidisciplinario por tratarse tal ética de una construcción compleja, en la cual debe estudiarse el desarrollo de la conducta humana dentro de una entidad organizativa partiendo de la interacción, reacción y relaciones posibles asumiendo el sustrato de una entidad de emprendimiento.

Se pasa de lo micro en el estudio de la conducta perse para luego en lo macro trascender al impacto de la conducta en las dinámicas y transformaciones organizacionales siendo esto determinante para entender una multifluctuacion en los nexos del individuo con el

grupo tras la concreción de nuevos referentes de relación integradora posible por lo cual el acompañamiento debe adelantarse con profesionales de diversas disciplinas.

De seguidas debe asimilarse que la misma debe complementarse como admite Craft, (2016) en el marco de la ética organizacional, la noción de valores se suele solapar con el concepto principios; en este contexto, los valores serán entendidos como creencias generalizadas y perdurables sobre la conveniencia personal y social de ciertos modos de conducta.

De esta manera se produce una fusión de los valores con los principios admitiéndose en efecto que estos se vinculan al arraigo de un enfoque cultural dentro de la organización, es decir, se debe considerar las líneas de pensamiento, acción e interacción como determinantes en la configuración de nexos grupales cuando existe decoro, recato y presencia en la apropiada conducta de cada sujeto de la organización.

En tal sentido, los modos de conductas se convierten en paradigmas de referencialismos comportamentales acordes con los cuales se delinearán las formas posibles de relaciones teniendo en cuenta que las dinámicas interactivas convierten a la organización en un espacio en el cual el respeto junto a la convivencia se compensa dentro de un trabajo compartido, más ergonómico y confortable para el sujeto y el grupo en una continuada evolución.

En refuerzo de lo expuesto Ruiz-Palomino y Martínez-Cañas, (2014) admiten la cultura organizacional integra valores, creencias y presunciones explícitas e implícitas que comparte el grupo, desde esta cosmovisión se considera la presencia de un enfoque cultural una línea de pensamiento y acción con arraigo en la práctica sostenida dentro de una organización llevando a crear un clima organizacional más consolidado estructuralmente.

Se reconoce una matriz de elementos identificatorios de la estructura organizacional los cuales siendo evidentes u ocultos permiten consolidar dinámicas y reacciones dentro de una sincronía de procesos y tareas compartidas dando fundamento a nuevas referencias del comportamiento organizacional tratando de elevar la optimidad de desempeño de los talentos humanos.

Al estudiar la ética organizacional, se suele distinguir entre ética en las organizaciones y ética de las organizaciones (Pelegri, 2013): la primera se refiere a una ética que se

manifiesta de manera individual, que pertenece a las personas que integran una determinada organización y se manifiesta en un nivel individual; en cambio, la segunda se refiere al marco ético compartido por el grupo de personas que conforman una organización. Así, los valores individuales de cada persona que integra la entidad interactuarán con los valores y principios de esta, que configurarán la ética organizacional.

Partiendo de lo informado por la fuente la ética organizacional se presenta como una expresión del desarrollo aptitudinal del individuo el cual articula sus competencias denotando cumplir los códigos de conducta para unirse a sus pares teniéndose en cuenta el desarrollo individual como cardinal para superar la metódica funcional.

Teniendo en cuenta lo informado se debe pasar de lo subjetivo a lo grupal considerándose unos nuevos códigos de conducta compartidos según los cuales los actores organizacionales pueden mejorar sus interrelaciones con el fin de consolidar nuevos paradigmas de intervención, todo lo cual exige de una capacitación con un permanente proceso de acompañamiento.

Ahora bien, García-Marzá (2004) profundiza respecto de la ética empresarial, entendida ésta como reflexión ético-crítica de la actividad empresarial y cuya tarea principal es dar razón de los presupuestos morales que conforman y sustentan la legitimidad de la empresa, su razón de ser ante la sociedad, su pretensión de validez o justicia.

En el orden expuesto por la fuente se gesta una reflexión de cuestionamiento permanente de los códigos de conductas tradicionales con el fin de profundizar el desempeño organizacional en función a los cambios estructurales que se pueden presentar permitiéndose nuevas dinámicas interespecificas que permiten realzar el clima organizacional con fundamentos congruentes.

Se asienta la nueva moral que consolida el ritmo empresarial permitiendo generar niveles de justicia cuando se favorece los procesos estructurales fundamentándose secuenciadores de dinámicas concretas de intercambio con reacción de los talentos humanos esto con el fin de permitir expandir el alcance del clima organizacional en ámbitos complejos.

Competencias

Agrega de lo expuesto Cortina (2007) en tal proceso tratan de identificar y mostrar qué condiciones posibilitan el entendimiento entre seres capacitados de competencias comunicativas, puesto que es precisamente desde estos elementos irrebasables desde donde es posible orientar y criticar tanto el conocimiento como la acción.

Se plantea de esta manera el perfilamiento de un proceso comunicativo estructural a partir del cual los actores de una organización desarrollan competencias de interacción-integración suficientes para superar tareas de intervención esto contribuye en la redefinición de procesos dinámicos para superar el tradicional clima organizacional de una entidad.

En lo informado se comprende se debe generar un proceso operativo cuestionador a partir del cual se admite un cambio en el paradigma de intervención organizacional asumiéndose la necesidad de transformar las estrategias de acompañamiento capacitación acordes a mecanismos interactivos más eficientes convenientes a las líneas estructurales posibles.

Esta fundamentación ética se compagina con la responsabilidad social, asumiéndose lo que Lozano (2004) refiere de esta forma, la responsabilidad social debe introducirse en la empresa como mecanismo involucrado en la adquisición de ese contenido que conforma el carácter empresarial, puesto que el horizonte responsable sirve como punto de referencia prudente desde el cual discernir qué virtudes cabe potenciar para alcanzar el objetivo último de la empresa.

Por lo expuesto, la responsabilidad social involucra una prestación altruista del servicio en el cual deben articularse desde los sujetos dentro de una organización unas capacidades de prestar referentes posibles con el fin de condensar un nuevo perfil de acción secuenciado a elevar los niveles de desempeño posible.

En lo referente a la responsabilidad social esta significa convertir al talento humano en un potenciador de competencias orientadas a transformar procesos estructurales en la misma medida de acrecentar la eficiencia de la entidad y a la vez se retribuye a la población un beneficio considerable de aportación el cual contribuye en la definición de procesos dinámicos superadores.

El logro de esto involucra contar con talentos humanos como argumenta Sen (2000) en este sentido, estos recursos son condición de posibilidad del desarrollo económico: El funcionamiento satisfactorio de una economía de intercambio depende de la confianza mutua y del uso de normas explícitas e implícitas. Cuando estos modos de conducta son abundantes, es fácil que pase desapercibido su papel. Pero cuando hay que cultivarlos, esa laguna puede constituir un importante obstáculo para lograr el éxito económico.

Desde lo informado se asimila el desarrollo económico productivo depende de las fortalezas de los talentos humanos comprometidos con la dinámica de la organización, los cuales al maximizar habilidades con destrezas junto a los códigos de conductas pueden generar una sostenibilidad económica exponencial, lo cual depende de la honestidad y el discernimiento de los talentos humanos.

Así pues, las normas de conductas desarrolladas dentro de una organización suponen códigos éticos suficientes cuya práctica regular genera sinceridad justa en la prospección de cualquier área de desarrollo funcional entre estas la inherente a la economía como consecuencia de talentos con suficiente confidencialidad en el manejo de información conveniente.

Todo lo informado debe apoyarse de mecanismos de acción estructural, del cual Argandoña (2003) denota un programa o sistema de gestión ética es un conjunto de reglamentaciones a lo interno de la organización, la cual utiliza la alta dirección con el propósito de estandarizar y modelar las conductas de los individuos que componen la empresa con miras a obtener objetivos de naturaleza ética.

No solo basta con idealizar la ética de los talentos humanos, se requiere más que eso contar con estructuras dinámicas operativas para concretarlo efectivamente dándole integralidad a los procesos de capacitación con acompañamiento de tales sujetos, esto exige contar con planes integrales útiles para consolidar competencias estructurales con códigos comportamentales suficientes.

En este sentido delinear las normas de conductas requiere consolidar nuevas estrategias de intervención según las cuales los talentos en prospectiva puedan fortalecer sus habilidades, actitudes junto a destrezas dentro de un compendio sistemático de acciones integrales para superar los enfoques tradicionales de intervención con el fin de secuenciar nuevos patrones de comportamiento.

Conviene reconocer la ética de los talentos humanos al admitir Guillén (2008) a los instrumentos o herramientas para asegurar una actuación social ética, la cual facilita gestionar y evaluar las políticas de responsabilidad social ética en las organizaciones, tanto en el orden interno como al externo, poniendo énfasis en la obtención de certificaciones de calidad ética debido al cumplimiento de unas normas o procedimientos establecidos con anterioridad por algún organismo externo.

Desde lo informado se tiene el compendio sistemático de normas de conductas desde la acción individual del talento hacia el enfoque social con la finalidad de evidenciar comportamientos decorosos que puedan significar ofertar un producto idóneo para la profundización del desarrollo aptitudinal teniendo en cuenta las capacidades interactivas respectivas.

En tal sentido tanto el comportamiento interno como externo deben evidenciarse dentro de la ética del talento humano, las capacidades de socializar con el grupo de trabajo en tareas de responsabilidades compartidas como en la definición de relaciones con el público espectador significando más ensanche de la imagen estructural de la organización por la debida atención al público.

Ahora bien, al respecto del impacto de la ética del talento humano, Saavedra, Fernández y López (2010) reconocen, la ética, entendida como un recurso estratégico inseparable de las personas, permitirá desarrollar una capacidad estratégica organizacional, desarrollando un proceso denominado la gestión ética del talento humano.

Según lo informado por la fuente la ética se convierte en una forma de articular el desarrollo organizacional cuando se dan normas de conducta eficientes para garantizar nuevas estrategias de integración con el grupo emprendedor del talento humano incluso en las conexiones con lo externo de la entidad favoreciéndose estrategias de participación de mayor contenido.

De esta manera la capacidad estratégica organizacional supone talentos humanos cuyo nivel de aptitud ergonómico y confortable evoluciona acorde con la transformación de los entornos admitiéndose la superación de tradicionales formas comportamentales al adecuarse procesos estructurales posibles en la búsqueda de una ingeniería de acción más eficiente y oportuna.

Al respecto de las características de la ética del talento humano García, (2004) sostiene se destacan las siguientes características: - Debe existir reciprocidad en las relaciones, por lo que las partes deben llegar a acuerdos. - Cuando la ética entra en juego, deben buscarse los intereses comunes a todos. Cuando no sea posible encontrarlos, debe acudirse a la negociación y a la búsqueda de compromisos. - Puesto que es muy difícil alcanzar acuerdos, el contrato moral (códigos de ética), constituyen una regulación que se aproxima al ideal y lo convierte en un criterio para definir su validez o justicia. - Permite analizar la realidad desde una perspectiva ética y proponer medidas que vayan en esa dirección.

El compendio de entramados éticos de los talentos humanos en la organización exige la formulación de pactos suficientes con la finalidad de buscar acuerdos respecto de patrones de conducta comunes dentro de la entidad organizacional tratando de superarse contrariedades básicas derivadas del propio sustrato del pluralismo cultural, lo cual exige buscar estructuras más compuestas.

En el mismo orden, se entiende la obtención de la justicia dentro de las relaciones interespecificas admitiéndose la revisión sostenida de los códigos de ética de conducta con el fin de sustanciar los extremos de intervención más cercanos a la propia prospectiva de una organización buscándose corregir los estándares tradicionales como referentes modernistas más pertinentes a la transformación del clima organizacional con el propósito de generar nuevos entramados.

De igual forma debe tenerse como condensa en la definición de la ética del talento humano lo expuesto por Sisón, Fontrodona y Vélaz (2002) que involucra establecer de antemano, lo más claro y objetivamente posible, los requisitos que se buscan en el candidato para cubrir la posición determinada; el perfil del puesto debe comenzar con una descripción de las tareas a realizar, a saber: a. Los conocimientos formales, nivel académico o grado de profesional para cubrir la posición. b. La experiencia requerida para la tarea, para saber si el candidato ha efectuado las mismas tareas con anterioridad. c. Ciertos requerimientos físicos necesarios para el puesto, habilidad manual, buena visión, contextura física, etc. d. Otras características personales: edad, sexo, estado civil, entre otras.

Se requiere como primera condición para el desempeño del talento humano la posibilidad de contar con un perfil académico profesional, el cual facilite desarrollar las tareas de la mejor manera con el fin de generar responsabilidad profesional en la misma

medida de adelantar códigos de conducta con el decoro junto a la probidad suficiente en ese proceso de desempeño.

La suma de máximas de experiencias permite de manera oportuna generar un mejor desenvolvimiento aptitudinal, acompañado de las variantes físicas junto a las culturales que influyen de manera oportuna en la definición de líneas estratégicas de desempeño conjuntado con la ética trascendental que permite consolidar los procesos estructurales de cualquier organización.

Capacitación

Por otro lado, esto debe acompañarse de un proceso de capacitación del mismo Debeljuh (2009) admite el objetivo de este proceso de inducción consiste en proporcionarle al empleado la información y el conocimiento que necesita de la organización para el buen cumplimiento de sus tareas, se le enseñan los valores, las normas, así como los procedimientos y se efectúa una primera transmisión de experiencias.

Así pues, se da una culturización con la ética organizacional admitiéndose procesos secuenciados de identificación en los que se transforma la teoría de los valores en aptitudes posibles con el fin de generar una producción enlazada de experiencias hacia la superación del clima organizacional.

Este proceso de capacitación con acompañamiento implica generar una identidad con la realidad cultural organizacional, generándose un concierto de indicadores dirigidos hacia el desarrollo de conductas dentro de un proceso estructural sostenido en el cual la concreción de valores en estadios de procedimiento permite condensar cambios trascendentales posibles.

Al respecto de la concertación de normas Osorio (2010) sostiene las políticas de conciliación entre la vida profesional y la familiar están conformadas por un conjunto de disposiciones heterogéneas que tienen el denominador común de arbitrar medidas de integración ética entre la esfera productiva y la reproductiva. Sin embargo, no todas las empresas tienen las mismas posibilidades de cara al desarrollo de políticas familiarmente responsables.

En tal sentido, las normas de la cultura organizacional estructural deben compensarse con las de orden doméstico de los talentos humanos esto con el fin de concretar un

proceso de intervención ergonómico confortable en el cual se pueda generar una transformación de las potencialidades en estructuras funcionales operativas suficientes en el clima organizacional.

Por lo expuesto, la mejor manera de garantizar una organización éticamente sustentable es fortalecer políticas familiares suficientes las cuales sirvan para incentivar un desempeño más eficiente en el ámbito de la entidad esto con el fin de generar una integralidad de variables que puedan contribuir en la configuración de referentes multidinámicos eficientes.

Valores

Es conveniente referirse en puntual a los valores los cuales delinear la ética del talento humano del siglo XXI, según Montuschi (2007) estos se supeditan en la interrelación de los individuos con la sociedad, gobierno, y las empresas al existir cuatro valores fundamentales inherentes a la persona humana, cuya práctica permanente conlleva al bien común así como a la mejora personal del sujeto, estos valores son los siguientes: La verdad: la cual permite que la convivencia entre las personas dentro de la comunidad sea ordenada, fecunda y conforme a su dignidad como persona, de acuerdo a los requisitos que demanda la moralidad.

La libertad: el derecho al ejercicio de la libertad constituye un deber inseparable de la dignidad de la persona humana, el cual debe basarse en lazos recíprocos dentro de los límites fijados por el bien común, las leyes y la responsabilidad individual. La justicia: es una de las virtudes cardinales, significa dar a cada a persona y a Dios lo que es debido, se basa en la voluntad de reconocer al otro como persona. La caridad: es el criterio supremo y universal de toda ética social, debido a que los valores de verdad, libertad, así como el de justicia nacen y se desarrollan de la fuente interior de la caridad. La caridad presupone y trasciende la justicia porque está por sí sola no es suficiente para regular las relaciones entre los hombres.

Se presenta como valor la verdad según la cual los procesos deben fundarse en la sinceridad con certeza de las intervenciones de los talentos humanos generando dignidad consistente, se conjunta con la libertad en la cual cada sujeto actúa con el debido discernimiento para tomar las decisiones que más convengan al cargo junto a la organización teniéndose conciencia espontánea.

En la misma secuencia cada talento debe desenvolverse con justicia lo cual significa darle a cada cual lo pertinente con el fin de adecuar con honestidad el desempeño

funcional respectivo, se complementa la caridad lo cual significa el afecto sincero por la organización, los compañeros y el público generando un proceso sostenido de transformación.

En función del alcance de valores de la ética organizacional se tiene que Argandoña (2009) refiere a los bienes comunes que las organizaciones humanas crean serán por lo consiguiente contingentes, así como limitados, a lo que puede alcanzar ese grupo humano en sus circunstancias concretas, porque su consecución dependerá en cada momento de los recursos disponibles, principalmente de la calidad moral, intelectual y afectiva de sus integrantes.

CONCLUSIONES

De acuerdo con lo informado el alcance de los valores supone la concreción de un patrimonio afectivo común para el bienestar de la organización los cuales pueden desarrollarse en escenarios micro o macro, teniendo en cuenta las integraciones estructurales de común alcance de los sujetos para sedimentar la organización secuencialmente.

El compendio sistémico de elementos incluye el nivel de consciencia de los integrantes del grupo, su desarrollo intelectual, así como el nivel emocional de empatía lo cual facilita la articulación de los códigos de conductas en función a la dinámica operativa transformacional de la organización esto requiere de un proceso permanente de acompañamiento con capacitación.

Se deduce que el fin de la ética en la gestión no es otro que hacer al factor trabajo funcional al sistema de alta productividad, someterlo a condiciones de adaptabilidad en razón del proceso de trabajo, sus peculiaridades e intencionalidades asociadas al beneficio y la acumulación.

Acorde con lo expuesto la ética de los talentos humanos involucra de manera manifiesta el desarrollo de líneas de acción práctica generándose productividad en la gestión en la medida de contribuir a adaptar el entorno a las habilidades de cada talento tendiendo estructuralmente a considerar las normas de conducta convenientes para superar tradicionalismos de ordenación.

Por tanto, la ética se vincula a la producción en la medida en que se gesta sinceridad, honestidad y lealtad para prestar un esfuerzo dentro de las entidades con el fin de

mejorar el desempeño operativo trasladándose todo esto en la fortaleza de un dinámico clima organizacional en el cual se generan beneficios integrados a partir de la transformación del desarrollo comportamental.

Así la ética del talento humano y el clima organizacional se presentan con una visión de prospectiva según la cual la concreción de los valores permite fundar la reorientación de la organización hacia cambios trascendentes, esto depende de las aptitudes de los talentos junto a los amplios códigos de conductas que permitan fomentar procesos estructurales dinámicos.

En el mismo orden la definición enlazada de clima organizacional y ética del talento humano define una línea estratégica de intervención a partir de la cual se pueda contribuir en la definición de la cultura funcional dándose mecanismos interarticulados de superación de líneas tradicionales de desempeño con eslabones más estructurales lo cual garantiza mayor firmeza en los procesos operativos.

De esta manera el desarrollo de la ética del talento humano se vincula con la ética organizacional al ser un compendio sistémico de valores y principios conjuntivos dirigidos a alcanzar un desarrollo integral de la organización con el fin de superar líneas estructurales de ordenación facilitando el alcance efectivo de nuevas mecánicas de acción en la medida de trascender del tradicionalismo convencional.

REFERENCIAS

Aguiló, M., Longás, J., & Saavedra, I. (2014). Sistemas de autorregulación ética en las organizaciones no gubernamentales (ONG). *Pedagogía Social, Revista Interuniversitaria*, 24, 253-279. doi:10.7179/ PSRI_2014.24.11

Alzate, C. A. (2014). La motivación como principio esencial en el desempeño empresarial efectivo. *Ensayo*, Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá D.C.

Argandoña, A. (2003). Sobre los sistemas de gestión ética social y medioambiental en las empresas. *Revista Papeles de ética, economía y dirección*. Volumen 10, número 8.

Argandoña, A (2009). *El bien común de la empresa y teoría de la organización*. España. IESE Business School.

Briceño, F, Godoy, E (2012). El Talento Humano: Un Capital Intangible que Otorga Valor en las Organizaciones. En: Daena: International Journal of Good Conscience. Abril, 2012

Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos. Mexico D.F: McGraw-Hill.

Cubillos, C (2018) Ética organizacional aplicada. Estudio de caso de una organización de servicios sociales en España. Universidad Complutense de Madrid

Cortina, A (2007) Ética de la razón cordial. Educar en la ciudadanía en el siglo XXI, Oviedo: Nobel 2007

Craft, J. L. (2016). Common Thread: The Impact of Mission on Ethical Business Culture. A Case Study. Journal of Business Ethics, 1-19. doi:10.1007/s10551-016-3034-9

Debeljuh, P. (2009). Ética empresarial. En el núcleo de la estrategia corporativa. Argentina. Editorial Cengage Learning.

Ekos. (2015). Los retos de la gestión del talento. Ekos negocios, 41.

García-Marzá, D (2004): Ética empresarial: del diálogo a la confianza, Madrid: Trotta

Guerra, Pablo (2001). Sociología del Trabajo. Fundación de Cultura Universitaria. Montevideo. Uruguay.

Guillén, M. (2008). Ética en las organizaciones. Construyendo confianza. España. Editorial Pearson.

Koontz, H, Weihrich, H y Cannice, M. (2008). Administración. Una perspectiva Global y Empresarial. Decimotercera Edición. Mc Graw Hill.

Kruger Corporation. (22 de Febrero de 2017). Recuperado el 13 de mayo de 2018, de <https://www.krugercorporation.com/blog-innovacion/desarrollo-organizacional/>

Lozano, J (2004) Códigos éticos para el mundo empresarial, Madrid: Trotta.

Melgar Callejas, J. M. (s.f.). ufg.edu.sv. Recuperado el 12 de mayo de 2018, de <http://www.ufg.edu.sv/ufg/theorethikos/Enero98/art11.html>

Montuschi, L. (2007). El bien común, la responsabilidad social empresarial y la doctrina social de la iglesia. Argentina. Publicaciones de la Universidad del Cema.

Noe, R. M., & Mondy, R. W. (2005). Administración de recursos humanos. Mexico: Pearson Educación.

Osorio, D. (2010). Family and work-life balance: a pressing challenge in business management. Revista estudios gerenciales, volumen 26, número 115.

Pardo, J. P. (2014). Motivación organizacional y bienestar laboral. Universidad Militar nueva Granada, Bogotá

Pelegri, X. (2013). Ética de las organizaciones de Servicios Sociales (parte I). Cuadernos de Trabajo Social, 26(1), 139-148. doi:10.5209/rev_CUTS.2013.v26.n1.40497

Rondon, I (2017). Gerencia del talento humano. Bogotá: Ediciones Universidad Cooperativa de Colombia.

Ruiz-Palomino, P., & Martínez-Cañas, R. (2014). Ethical culture, ethical intent, and organizational citizenship behavior: The moderating and mediating role of person–organization fit. Journal of business ethics, 120(1), 95-108.

Saavedra, I.; Fernández, V. y López, M. (2010). Modelo de gestión ética de recursos humanos: un enfoque basado en la teoría de los recursos y capacidades. Revista de la responsabilidad social de la empresa. Volumen 4, número 1.

Sen, A (2000) Desarrollo y libertad, Barcelona: Planeta

Sisón, A y Fontrodona, J. (2009). Hacia una teoría de la empresa basada en el bien común. Revista Humanismo y empresa. Volumen 10, número 2.

Villagrasa, R. (05 de Diciembre de 2012). Koalasoft. Recuperado el 13 de mayo de 2018, de <http://www.koala-soft.com/la-administracion-en-el-siglo-xxi>

Villarreal, A. C. (29 de Octubre de 2013). Gestipolis. Recuperado el 13 de mayo de 2018, de <https://www.gestipolis.com/historia-cambios-y-evolucion-de-la-administracion>