

EMPOWERMENT COMO EJE DINAMIZADOR DEL TALENTO GENIAL EN ORGANIZACIONES HISPANOAMERICANAS CONTEMPORÁNEAS¹

Empowerment as a dynamic axis of brilliant talent in contemporary Hispanic Americans organizations

Ramiro Aurelio Buitrago

ramirobuitrago@urbe.edu.ve

ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-8563-7662>

Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín, Venezuela

Ángel Gutiérrez Ortega

adgutierrez@urbe.edu.ve

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4035-018X>

Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín, Venezuela

Carlos Daniel Henríquez

cdhenriquez@urbe.edu.ve

ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-8668-7768>

Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín, Venezuela

Néstor Romero Ramos

nromero@qlu.ac.pa

ORCID: <http://orcid.org/0000-0001-8147-2082>

Quality Leadership University, Panamá

Josué Nelson Vera

vxvera@yahoo.com

ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-0721-5069>

Consultant and Partnership Alliance For Excellence, Inc; Puerto Rico

RESUMEN

El presente estudio, tuvo como propósito generar diversos laudos epistémicos, con relación al *empowerment* como eje dinamizador del talento genial, en organizaciones hispanoamericanas contemporáneas. Vale rescatar que el referido proceso indagativo, encontró asidero metodológico en el paradigma cualitativo e igualmente fue aplicado el diseño cualitativo y método bibliográfico, en concatenación con la técnica documental. Al mismo tiempo, cabe resaltar que en el desarrollo de la presente investigación, fueron seleccionadas como instrumentos: la matriz bibliográfica, la matriz de consistencia y la matriz analítica de contenido. Con la intervención de los documentos seleccionados como fuentes de información, se lograron hallazgos que permitieron reconocer en el

¹ Este artículo se desprende de la investigación original intitulada: “*Pseudoliderazgo como factor generador del síndrome de Ganimedes en la dinámica administrativa de las organizaciones perversas*”.

empowerment, atributos estratégicos *sui generis* y de impacto favorable sobre el talento genial, más aun en los procesos orgánicos, contextualizados en la escena administrativa contemporánea, desde un espectro fundamentalmente humano y organizacional. Todo lo cual, fue sometido al análisis, interpretación y confrontación, desde los postulados de las ciencias gerenciales. Tras la discusión de los contenidos generados, se llegó a la conclusión que con apoyo a estrategias gerenciales adecuadas; pudieran deconstruirse las anacrónicas dinámicas organizacionales *vintage*, inherentes al contexto administrativo reflejado en los países de la periferia americana; dando lugar a una gerencia estratégica de mayor alcance, trascendencia y eficiencia.

Palabras clave: *Empowerment*, talento genial, gestión estratégica.

ABSTRACT

The purpose of this study was to generate various epistemic reports, in relation to empowerment as a driving axis of genius talent, in contemporary Latin American organizations. It is worth noting that the aforementioned investigative process found methodological support in the qualitative paradigm and the qualitative design and bibliographic method were also applied, in concatenation with the documentary technique. At the same time, it should be noted that in the development of this research, the following instruments were selected: the bibliographic matrix, the consistency matrix and the content analytical matrix. With the intervention of the documents selected as sources of information, findings were achieved that made it possible to recognize in empowerment, *sui generis* strategic attributes with a favorable impact on brilliant talent, even more so in the organic processes, contextualized in the contemporary administrative scene, from a fundamentally human and organizational spectrum. All of which was subjected to analysis, interpretation and confrontation, from the postulates of management sciences. After discussing the generated content, it was concluded that with support for appropriate management strategies; the anachronistic vintage organizational dynamics, inherent to the administrative context reflected in the countries of the American periphery, could be deconstructed; giving rise to strategic management of greater scope, significance and efficiency.

Keywords: Empowerment, genius talent, strategic management.

INTRODUCCIÓN

Para nadie es un secreto, que en la periferia del subcontinente americano, la realidad social compartida por la mayoría de los hispanos, es compleja, tumultuosa e inestable. No ha sido fácil para los Estados del cono sur. En los últimos 20 años, se han visto forzados a afrontar una catarata de retos ambientales, políticos, económicos, sociales, sanitarios; todo lo cual ha dado lugar, al surgimiento de un conglomerado de fenómenos, que por su

naturaleza disruptiva, multidimensional, transdisciplinaria, sumerge a quienes hacen vida en los países suramericanos, en la desigualdad, la pobreza, el sacrificio, y la lucha diaria por sobrevivir. En opinión de los autores Buitrago et al., (2023), sucede lo siguiente: “Con la declaración del fin de la pandemia a nivel global, los diferentes fenómenos de orden humano, social, sanitario, cultural, político e incluso inherentes al derecho internacional público, han adquirido dimensiones más amplias que las gestionadas hasta el año 2020” (p. 2).

Así pues, el contexto anteriormente descrito se ha convertido en el día a día para los sudamericanos, una realidad ineludible e imposible de invisibilizar, donde quienes hacen vida en los países tercermundistas, entre los que se cuenta a Colombia, Argentina, Bolivia, Ecuador, Perú, Venezuela, Chile, Uruguay y Paraguay, deben asumir el reto personal de sobrevivir ante las dificultades, desigualdades, detrimento de sus derechos objetivos, subjetivos, civiles, laborales, humanos, entre otros tantos; y frente a este conglomerado de procesos, se encuentran las organizaciones hispanoamericanas contemporáneas, mismas que en su esfuerzo por atender estos fatídicos escenarios, son confrontadas con la realidad económica, política, civil de un Estado; donde factores de poder interno y externo, dificultan su ejercicio administrativo y fiscal, distanciándoles del progreso, la prosperidad y la resolución ejecutiva, más allá de su autonomía y discrecionalidad que como organización ostentan, limitando así la producción de riqueza y de recursos propios, con los que poder pagar nóminas, servicios, créditos, impuestos, entre otros compromisos monetarios. Desde la perspectiva de los ya referidos Buitrago et al., (2023), sucede también que:

La crisis sociopolítica por la que atraviesa este subcontinente, misma que ha transformado el devenir diario del ciudadano de a pie, mayormente en países como Venezuela, Colombia, Argentina, Bolivia, Perú, Chile y Brasil, diariamente confrontados a una realidad social controvertida, plagada de dificultades, ineficiencia por parte de las instituciones públicas, inoperancia de los órganos y organismos adscritos a la administración pública y de Gobierno, limitaciones económicas, brechas tecnológicas, devaluación de su moneda, intervencionismo extranjero, crisis sanitaria, alimentaria, energética e incluso ecológica, más aun en los últimos 3 años, realidad que se ha visto afectada de forma perjudicial, con ocasión a la pandemia por COVID-19. (p. 3)

Al mismo tiempo, viene bien reconocer que la historia política, social, económica, militar de los países suramericanos, ha brindado suficiente material, como para generar un tsunami interminable de investigaciones y estudios de todo tipo. Igualmente, cabe acotar

que más allá de compartir fronteras geográficas y geopolíticas, los Estados del cono sur, comparten un cúmulo de situaciones complejas, no sólo por tratarse de países vecinos [que también], sino que además de ello, en mayor o menor medida todos se encuentran encadenados al subdesarrollo; lo cual ha sido una suerte de huella indeleble, que han dejado tras su paso las débiles democracias y terribles dictaduras [caso: Chile, Argentina, Paraguay y Uruguay], entre otras “formas de gobierno”, que han ejercido en dichos territorios la jefatura de Estado.

Entre tanto, por si todo esto fuera poco, es necesario recalcar que los Estados del cono sur, tienen en común un vecino extremadamente poderoso, injerencista e intervencionista por tradición, como lo es Estados Unidos de América; esto último en lugar de favorecer el panorama que comparten desde la periferia, genera inestabilidad, inseguridad y desasosiego para cualquier pronóstico de seguridad nacional o de tipo político, económico, energético, social, sanitario, tecnológico y más aún de Derecho Internacional Público y Derecho Internacional Privado. Respecto a lo anterior, podría traerse a colación lo planteado por la investigadora Garrido (2021), quien ha dejado claro lo siguiente:

El “Plan Cóndor”, considerada por muchos historiadores, como la operación más ambiciosa, en términos de terrorismo de Estado de la historia mundial; también ha sido reconocido como el trasfondo común, a los golpes de Estado, con lugar en países como Argentina, Bolivia, Brasil, Chile Paraguay y Uruguay, entre los años 1960 y 1980. Por ello, durante décadas se han redactado cientos de informes, desclasificado numerosos documentos de larga data e iniciado extensos procesos judiciales; procurando esclarecer la verdad, de lo ocurrido en el subconsciente americano e igualmente determinar, qué tipo de participación tuvo el Gobierno de los Estados Unidos de América en dicha operación, lo que favoreció la imposición de regímenes dictatoriales, en los referidos países del cono sur, para así ejecutar el control y en la eliminación de la disidencia política, y cuyo blanco principal era la ideología de izquierda, en especial los Partidos Comunistas y Socialistas, amén de los focos guerrilleros; en una época donde los factores de poder, estaban anclados en dos polos, Capitalismo vs Comunismo a la luz de la Guerra Fría.

Así las cosas, sobra decir que durante las últimas décadas, los procesos políticos, gubernamentales e institucionales de los países suramericanos, no resultan un buen ejemplo de institucionalidad, transparencia, moral y ética, pues además del pasado político-gubernamental deplorable y disoluto en países como Argentina, Bolivia, Brasil, Chile

Paraguay y Uruguay, [lo que ha sido traído a colación en párrafos anteriores, apenas para esbozar una pálida idea, de aquello con lo que han tenido que lidiar en otrora]; sucede también, que con el transcurso de los años más próximos a la actualidad; la sombra de la corrupción, el peculado, el tráfico de influencias, el abuso de poder, el blanqueamiento de capitales del tesoro público, el cohecho, nepotismo, aunado a la inercia, inoperancia e ineficiencia de los organismos rectores del poder judicial, dieron lugar a un esquema de malas memorias y experiencias deleznable, para quienes han hecho parte o tienen de momento, algún tipo de participación en los escenarios que conforman el contexto referido.

Bajo la égida de las ideas anteriores, y aunado a los múltiples factores de interés e impacto global, como el auge de las tecnologías de la información y comunicación, la web semántica, la inteligencia artificial, el arrollador efecto de las redes sociales, la intervención de los medios de comunicación masiva, del tipo digital y tradicional, entre otros tantos elementos; se ha considerado al contexto suramericano, como el conjunto de escenarios ideal, en el análisis profundo de los patrones de comportamiento humano y organizacional; como respuesta a los retos y desafíos, generados por un entorno caótico y que pueden filtrarse al interior de las organizaciones hispanoamericanas contemporáneas, como reflejo de aquello con lo que la sociedad suramericana, debe lidiar diariamente en su cruzada personal, profesional, laboral por surgir, progresar, prosperar. Respecto a ello, los autores referidos en párrafos superiores, Buitrago et al., (2023), han destacado lo siguiente:

Hoy en día la sociedad contemporánea transita en una era post-pandemia; donde temáticas como la calidad de vida, la seguridad social-sanitaria, la diáspora, los movimientos humanos, la desigualdad social, la pobreza, el hambre y transgresión de los modelos sociales tradicionales, han generado gran rechazo a los estereotipos políticos tradicionales. (p. 2)

Entre tanto, lo anterior permite reconocer que todo cuánto ocurre al exterior del escenario organizacional, puede replicarse al interior de este, esencialmente porque aquellos que integran y dan vida a la misma organización, son los trabajadores... quienes también forman parte del contexto que le permea, el cual envuelve al microentorno, con lugar en dicho conjunto de escenarios administrativos. Por su parte, Aular (2021), se ha enfocado en apuntar lo siguiente: “Toda organización requiere de las personas para poder lograr sus objetivos. De allí que resulta fundamental tener plena conciencia del lugar que debe ocupar el ser humano en toda gestión organizacional” (p. 5). Al mismo tiempo, Buitrago y Vera (2021), han planteado que:

La fuerza humana de trabajo, conforma el contenido intangible del capital organizacional e incluso al pensarlo bien, sin directivos, gerentes, asesores, trabajadores y colaboradores; las organizaciones no serían más que un proyecto de papel, sin nadie que las eche a andar e impulse su objeto social. (p. 24)

En ese orden de ideas, cabe acotar que en los países del tercer mundo, como es el caso de los Estados suramericanos, pues aun cuando algunos pocos como Argentina, Chile y Brasil, hayan intentado industrializarse, lamentablemente hasta entonces no lo han logrado, [lo que en consecuencia deriva, en que todos y cada uno de los países del subcontinente americano son tercermundistas], la ciudadanía en general o gran parte de esta, no cuenta con la capacidad económica, ni los recursos, ni herramientas idóneas como para poder satisfacer por sí mismos y de manera absoluta, continua, efectiva e ininterrumpida sus necesidades básicas, llámese alimentación, servicios públicos [electricidad, agua potable, aguas servidas, gas doméstico, internet, entre otros], seguridad social, seguridad sanitaria, estabilidad laboral, seguridad económica, en resumen, no es fácil hacer vida en el tercer mundo.

Así las cosas, todo cuanto se ha descrito a esta altura del extenso, incide en el desarrollo de los procesos orgánicos, con lugar al interior de las organizaciones hispanoamericanas contemporáneas, en los países tercermundistas al sur del continente americano; donde la realidad compartida por los trabajadores y colaboradores, que ejercen su profesión u oficio en dicho contexto, no es mucho mejor que la de aquellos que residen más allá de sus fronteras. Por ello, genera interés profundizar en el comportamiento de estos trabajadores, como la respuesta inmediata a la confrontación de los retos y desafíos, con los que la caótica situación descrita les apremie. En ese sentido, desde el criterio de los investigadores del presente estudio, se considera interesante indagar desde los contenidos epistémicos, inherentes a las ciencias gerenciales; a los fines de lograr reconocer tales o cuáles pudieran ser los fenómenos, que tendrían oportunidad de zanjar la realidad planteada en un sentido real y prospectivo.

Por ello, resulta necesario e inconmensurablemente interesante, llevar a cabo este tipo de investigaciones, que desde el enfoque cualitativo, ontológico y *aggiornado*, brinden perspectivas diferentes, a las que hasta entonces se hayan socializado en la esfera científica. Dando lugar al hallazgo de nuevos estamentos epistemológicos, que por sí mismos, innoven en las teorías propuestas anteriormente, con relación a algún fenómeno de interés

social, teniendo en cuenta que con el tiempo, los patrones de comportamiento humano y en masa, experimentan diferentes y numerosas transformaciones, por lo que auscultarles de forma reiterada, permite visualizarlos de diversas e innovadoras formas, tal es el caso del *empowerment*, mismo que aun cuando haya sido abordado en otrora por distintos estudios, al día de hoy se ha mantenido en boga, generando interés en las nuevas generaciones. Desde su experiencia Amezcua et al., (2019), han afirmado lo siguiente:

El *empowerment* o empoderamiento, es una herramienta que tiene la capacidad de brindar poder al empleado, para autogestionar su trabajo y los recursos requeridos, para realizarlo con calidad, confianza y productividad; esto implica un fiel compromiso por parte de los directivos, para conocer a sus colaboradores y brindarles las suficientes herramientas, conocimientos, motivación y feedbacks necesarios para el ejercicio de sus labores. (p. 34)

Igualmente, resulta interesante investigar las distintas formas, en las que el *empowerment* se vincule con otros fenómenos, en más de dos o tres dimensiones; lo que de alguna manera pudiera dar lugar a diferentes y novedosos procesos de interés común para diversas ciencias; dando ocasión al surgimiento de fenómenos transdisciplinarios, en los que se podría profundizar, procurando ofrecer mayores e innovadores aportes, que enriquezcan el acervo epistemológico, aún más para las ciencias gerenciales. En opinión de los autores Buitrago et al., (2023), conviene rescatar lo siguiente: “En la contemporaneidad, encuentran lugar diversos fenómenos, que irrumpen en escenarios de orden social, cultural, militar, económico, político, religioso entre otros tantos, donde lo que pareciera estar en boga, es el quiebre de los esquemas clásicos del comportamiento humano” (p. 33).

Así las cosas, emerge del caudal epistemológico de las ciencias gerenciales el talento genial, el cuál no es más que la habilidad de crear y recrear ideas, experimentando gran entusiasmo por la invención, innovación, diseño, desarrollo, ejecución y cristalización de las aspiraciones iniciales, en la concepción de la idea misma, procurando resolver problemas, satisfacer necesidades particulares o generales, generar riquezas, atender los intereses propios y de terceros. Vamos, que el talento genial, no sólo está relacionado con la creatividad y el emprendimiento, sino también con el deseo irrefrenable de llevar a buen puerto planes y propuestas inventivas, innovadoras, transgresoras, prospectivas. Entre tanto, desde la perspectiva del experto en talento genial, Beltrán (2019), puede leerse lo siguiente:

En los momentos de crisis, el talento genial es un aliado posible y adecuado para superarlas, pues contribuyen a que las personas salgan de una situación

difícil con apariencia de insalvable, permitiéndole al emprendedor ejercer uno de las habilidades más poderosas como es la de generar algo nuevo; utilizando innovadoras relaciones entre componentes viejos aparentemente gastados. (p. 43)

En opinión de Maraboli (2021), es importante recordar que: “Son muchos los cambios a los que se enfrentan las organizaciones contemporáneas; el gerente no sólo debe ser líder, sino también estratega” (p. 69). Ahora bien, en el discurso de este manuscrito se plantea al *empowerment* como el eje que dinamiza al talento genial, ante el impacto que dicho empoderamiento genera en el comportamiento humano de los trabajadores, con creatividad destacada y talentos especiales; lo que pudiera derivar en un esquema de gestión gerencial diferente, *aggiornado, sui generis*, inventivo, creativo... que en las adversidades se crezca.

Así pues, todo lo expuesto en el párrafo anterior, convendría y jugaría a favor de los procesos orgánicos en cada escenario organizacional; pues cuando se trata de contextualizar a ambos fenómenos, en los distintos espacios inherentes a la realidad sociocultural por la que transitan los hispanos, resulta necesario tener en cuenta, muchos de los factores internos y externos... que en mayor o menor medida, para bien o para mal, inciden sobre los fenómenos con lugar en el referido microentorno. En ese mismo orden, la autora Maraboli (2021), considera fundamental rescatar que:

El gerente que se autoperciba como estratega, debe revisar el compromiso de los colaboradores en su gestión gerencial; revalorizando la noción de inteligencia emocional y con el impulso innovador de visualizar de manera invertida, la pirámide de las competencias emocionales. Aquellas que se encontraban en la punta como asertividad, comunicación efectiva, negociación, gestión del estrés, escucha activa y manejo de la incertidumbre, pasan a ser ahora competencias emocionales que surgen como consecuencia de competencias esenciales como autoestima, autoconocimiento, autodominio y percepción del otro que se encuentran en la base de la pirámide. (p. 69)

Así las cosas, sucede también que profundizar en el desarrollo de los procesos orgánicos, contextualizados en organizaciones hispanoamericanas contemporáneas, desde el acervo inherente a las ciencias gerenciales, permite reconocer que en dicho conjunto de escenarios, se suceden infinidad de fenómenos de interés social, científico, académico en incluso humano, pues todo cuanto ocurra en tales escenarios, pudiera incidir en el perfeccionamiento de los procedimientos que allí se concretan y que afectan de forma

directa e indirecta, no sólo al talento humano que labore en tales lides, sino también a los consumidores y usuarios que integren el *mercado cautivo*, al cual se orientan las acciones organizacionales como tal; que de alguna u otra manera esperan, confían en la satisfacción de sus interés y necesidades particulares y/o generales. En opinión de los autores Buitrago et al., (2023), es importante tener en cuenta lo siguiente:

Resulta necesario desde los escenarios científicos y académicos, generar estudios amparados en las ciencias humanas, sociales, políticas, jurídicas, donde con apoyo a su alcance y profundización, se dé cuenta de los múltiples fenómenos, que han tenido oportunidad de emerger, con ocasión al controvertido contexto actual y a la complejidad de las circunstancias que le permean. (p. 34)

De allí, que haya surgido el interés por desarrollar un estudio cualitativo como el presente, donde se profundice en el comportamiento humano y organizacional, con lugar en los escenarios inherentes a las organizaciones hispanoamericanas contemporáneas. Sin embargo, más allá de procurar ofrecer la reconstrucción, el recuento o la deconstrucción de teorías existentes, respecto al *empowerment* con relación al talento genial, contextualizados en el subconsciente americano; se aspira generar laudos epistémicos propios, y así ofrecer una propuesta investigativa original y diferente, misma que pueda ser esbozada desde las páginas de un mecanuscrito, que sea lo suficientemente robusto como para lograr su publicación, cuestión fundamental para quienes han integrado el equipo de investigadores, que participaron en cada etapa del procedimiento investigativo, así como en la elaboración del mecanuscrito *per se*. Respecto a esto, bien podría tenerse en cuenta lo planteado por el autor y experto en investigación Day (2005), quien ha expuesto lo siguiente:

El investigador científico quizá sea el único, entre todos los que desempeñan un oficio o profesión, que está obligado a presentar un informe escrito de lo que hizo, por qué lo hizo, cómo lo hizo y lo que aprendió al hacerlo. La palabra clave es reproducibilidad. Eso es lo que singulariza a la ciencia y a la redacción científica. (p. IX)

COMPONENTE METODAL

Diseño

El presente estudio encontró asidero metodológico en el paradigma cualitativo. Con respecto a ello, los autores Hernández y Buitrago (2017), han planteado que: “La investigación cualitativa (...) resulta de gran utilidad, (...) pues en esta se manifiesta un constructo claro, de convergencia de ideas, en donde confluyen personalidades,

pensamientos y reflexiones pertenecientes a diversas personas, de distintas líneas de tiempo” (p. 71). Igualmente, es preciso decir que la investigación en cuestión presenta un diseño cualitativo, con el cual se procura generar un esquema de interpretaciones fidedignas de la realidad observada. No se trata de ofrecer los juicios de valor de cada investigador o los investigadores, ni de exponer una reconstrucción de las teorías ya existentes, sino de otorgar nuevos elementos de convicción investigativa sobre una o varias categorías.

Así las cosas, resulta conveniente rescatar que en opinión de Prada (2018), el diseño cualitativo e interpretativo, consiste en lo siguiente: “En este se estudian las acciones, comportamientos, relaciones e interacciones que tienen que ver con la temática investigada (...). Es decir que la investigación cualitativa, permite al investigador trabajar, interpretar e involucrarse desde varias perspectivas y disciplinas” (p. 34). Desde su experiencia los expertos Ramírez y Andrade (2018), han dejado claro que: “Este permite desde su diversidad original, indagar en un sentido histórico, social, epistemológico y metodológico. Igualmente, favorece el reconocimiento de puntos comunes, delimitando su objeto de estudio, su propósito científico, social y la caracterización de sus posibilidades metodológicas” (p. 68).

En opinión de Prada (2018), sucede también que: “El diseño cualitativo permite observar, analizar e interpretar situaciones, aportes e investigaciones de diversos orígenes, pero con abordaje al mismo objeto de estudio, advirtiendo los contextos, grupos de personas, acciones, comportamientos y relaciones” (p. 34). Es decir, que con el diseño cualitativo e interpretativo de la investigación, probablemente podría ofrecerse una perspectiva amplia del mismo contexto, objeto y sujeto bajo estudio. En ese mismo sentido, los expertos Gómez et al., (2015), han expuesto que el diseño cualitativo: “Evidencia el conocimiento y la información que tiene el investigador, con relación a los autores, su finalidad y las coyunturas del fenómeno abordado, permitiendo la producción documental y las lógicas encontradas” (p. 428).

Método

Durante el desarrollo del presente estudio, fue aplicado el método bibliográfico, respecto a ello, los expertos en investigación cualitativa Henríquez y Buitrago (2022), consideran necesario tener claro lo siguiente: “Este consiste en la revisión sistemática del material bibliográfico relacionado al tema abordado; con este se logra condensar y aplicar

una secuencia de técnicas y estrategias que permiten localizar, identificar y acceder a los documentos necesarios para concretación del estudio” (p. 68). Igualmente, con relación a este tipo de investigaciones, apoyadas en fuentes bibliográficas, los autores Hernández y Buitrago (2017), se han extendido explicando que: “Mientras más fuentes teóricas se consulten, más fidedigno será el trabajo, pues contará con el respaldo de autores que previamente han manifestado, mantener un conocimiento profundo acerca del tema objeto de estudio” (p. 71).

En ese orden de ideas, si bien es cierto que este estudio, presenta los hallazgos logrados, con la terminación de una investigación cualitativa, debe rescatarse que en los contenidos que este presenta, se expone el desarrollo de una propuesta investigativa, en la que se vincula al *empowerment* con el talento genial, desde un enfoque interpretativo de las teorías que diversos autores y expertos han propuesto, sobre cada una de estas categorías abordadas; procurando generar una matriz de pensamiento en la que el primero incide sobre el segundo, dando lugar a una propuesta original y diferente; pues no se trata de reconstruir doctrinas, sino de generar laudos epistémicos propios. Por su parte, Henríquez y Buitrago (2022), han recalcado que: “Es importante reiterar que el método bibliográfico, ostenta un conglomerado de elementos técnicos específicos, que le cohesionan de forma fructífera con (...) la técnica reconocida como documentación” (p. 68).

Técnicas e instrumentos

Técnicas

Desde la experiencia de Guevara (2016), resulta fundamental recordar que: “Las técnicas son elementos clave en el desarrollo de la investigación, porque permiten el acercamiento a la realidad documental y suponen una naturaleza epistemológica del objeto de estudio” (p. 177). En los estudios de corte cualitativo, suelen aprovecharse técnicas que favorezcan la intervención de fuentes bibliográficas o documentales escritas, las que pueden ser informes técnicos, periciales, oculares, así como también reportes, artículos de opinión, entre otros similares. Lo anterior, es común en todas las investigaciones académicas formales, esto, por cuanto toda investigación se inicia con la fase documentaria, la cual es *per sé* de naturaleza cualitativa.

En resumen, aunque alguna investigación o estudio, en su desarrollo y perfeccionamiento, se decante por el paradigma positivista; puede afirmarse que en su

origen fue de naturaleza cualitativa; ya que el proceso consistente en la intervención de documentos bibliográficos, a los fines de profundizar en los contenidos que en estos reposan, es netamente postpositivista. Igualmente, resulta fundamental dejar claro que, durante el procedimiento investigativo, que permitió el progreso del estudio en cuestión, fue seleccionada la documentación como la técnica más idónea, teniendo en cuenta el tipo de investigación de la cual el presente manuscrito se desprende. Por su parte, el autor colombiano Jiménez (2004), se ha decantado por extenderse de la siguiente forma:

La revisión documental (...) obliga no sólo a desarrollar rastreos de textos editados, sino también de experiencias investigativas previas, en ocasiones no publicadas, que con diversas metodologías y aparatos conceptuales, permite abordar el objeto de estudio o tema investigativo. (p. 34)

Desde su experiencia, el experto Guevara (2016), considera fundamental recordar que: “La técnica documental permite la selección de información, para explicar las teorías que sustentan el estudio de los fenómenos y procesos” (p. 177). Vale acotar, aquello que Jiménez (2004), ha tenido el gesto de compartir en su obra: “En efecto, el conocimiento y la interpretación de la realidad en los estados del arte, se encuentran desde un inicio mediados por los documentos y los textos” (p. 31). Por ello, entre las obras seleccionadas e intervenidas durante el desarrollo de éste estudio, se tomaron en cuenta diferentes estados del arte, advirtiendo que en este tipo de documentos, reposan contenidos de interés epistemológico.

Instrumentos

La matriz bibliográfica

En el desarrollo de la presente investigación, fueron seleccionadas como instrumentos la matriz bibliográfica, la matriz de consistencia y la matriz analítica de contenido, con respecto a la primera, los autores Gómez et al., (2015), han expuesto lo siguiente: “La matriz bibliográfica, une herramientas cualitativas y cuantitativas al servicio de la comprensión y alcanza mucho más rigor al momento de proponer o aportar a los marcos teóricos” (p. 428). Por su parte Jiménez (2004), ha dejado claro que: “Para conocer y problematizar un objeto de estudio, es necesaria una aprehensión inicial mediada por lo ya dado, en este caso el acumulado investigativo condensado en diversos textos, e investigaciones que antecedieron mi inclinación temática” (p. 32). De allí, que esta técnica haya resultado de utilidad en el transcurso del estudio en cuestión, al advertir las fuentes

seleccionadas e intervenidas desde el inicio. Aunado a ello, Gómez et al., (2015), han expuesto lo siguiente:

La matriz bibliográfica comprende un instrumento diseñado en Excel, donde se materializa el inventario de todos los textos que conformaron el universo y sobre el cual se aplican los filtros de selección. También cumple la función de reseñar los textos, de forma práctica y asequible. (p. 426)

La matriz de consistencia

Con el interés de concretar un componente metodológico irrefutable, fue seleccionada como instrumento la matriz de consistencia, procurando intervenir de diversas formas, los documentos seleccionados previamente como fuentes de datos e información, a manera de sustento integrativo, asegurando así un proceso investigativo sistematizado e indubitado. De hecho, es por ello que se utilizan diferentes tipos de técnicas e instrumentos, para asegurar la transparencia de los posibles hallazgos. En opinión de Abrigo et al., (2018), esta consiste en lo siguiente:

Un instrumento valioso que consta de un cuadro formado por columnas y filas; permite consolidar los elementos clave de todo el proceso de investigación, además posibilita evaluar el grado de coherencia y conexión lógica entre el título, el problema, la hipótesis, los objetivos, las variables, el diseño de investigación seleccionado, los instrumentos de investigación, así como la población y la muestra de estudio. (p. 177)

La matriz analítica de contenido

Con el aprovechamiento de la matriz de contenido; fue posible intervenir los documentos seleccionados de manera consecutiva, fehaciente e igualmente indubitada, pues con la triada de instrumentos sobre los que se apoyó este estudio, se logró reconocer la mayor vinculación entre los contenidos que estos presentaban y los propósitos investigativos trazados inicialmente, lo cual a su vez, aceleró la terminación de la fase heurística y al mismo tiempo, permitió esclarecer todo cuanto pudo ser analizado e interpretado en el momento hermenéutico. Respecto a la referida matriz de contenido, los expertos en investigación científica, Gómez et al., (2015), han expuesto lo siguiente:

Esta configura un instrumento diseñado en Excel, donde se relacionan los textos de la muestra, escritos en vertical, con las categorías de análisis, escritas en horizontal. De cada texto se extrajeron todos los párrafos o frases donde se desarrolló un tema relacionado con alguna de las categorías y se ubicó en la escuadra. También contó con la bibliografía y las observaciones

de cada texto de una forma organizada, lo que facilitó la lectura lineal y transversal. (p. 426)

Procedimientos

En el desarrollo del presente estudio, fue fundamental tener a disposición una batería documental, lo suficientemente firme como para poder servir de apoyo investigativo, no sólo por la naturaleza documentaria del mismo, sino también, para que fungiera como respaldo, de los laudos epistémicos generados por los investigadores, finalizada la intervención de las fuentes de datos e información. En lo que a ello respecta, los expertos en investigación cualitativa, Buitrago et al., (2021a), han fijado postura de la siguiente manera:

Es preciso indicar que en este tipo de estudios, las unidades de análisis están conformadas por un cumulo de archivos documentales, seleccionados en el momento heurístico, y que posteriormente son intervenidos, con aprovechamiento de las técnicas e instrumentos escogidos por los investigadores, para luego confrontar, analizar e interpretar, los argumentos más relevantes en el posterior momento hermenéutico. (p. 34)

Así también, es importante recordar que los estudios de tipo cualitativo; suelen abordar un fenómeno, desde el enfoque ontológico, sí, pero teniendo en cuenta los factores de poder, con lugar en el contexto donde se sitúe al mismo y el impacto ejercido por estos, en el comportamiento auscultado, así como también, reconocer las consecuencias de todo ello. Bajo la egida de lo antes indicado, se tuvo en cuenta a Guevara (2016), quien ha dejado claro lo siguiente: “Durante la fase de contextualización; se analiza el problema de estudio, se plantean los límites específicos en los que se desarrollará la investigación, los recursos documentales y los criterios de búsqueda de información” (p. 174).

Ahora bien, no podría llevarse a cabo una investigación cualitativa, sin involucrar la perspectiva del investigador, sobre el fenómeno observado, abordado, podría decirse incluso...profundizado. Pues en ello estriba, el origen del interés por investigar la temática escogida. De acuerdo con lo anterior, se tuvo en cuenta a Jiménez (2004), para quien resulta conveniente destacar que: “El investigador realiza su aporte, con el objetivo de percibir y apropiarse de un presente más amplio, plural, aportando muy a su manera a la ampliación de un futuro posible, novedoso e inédito, que le permita abrir nuevos caminos investigativos” (p. 40). En ese sentido, es el investigador quien se aboca por identificar, los

elementos inherentes e indefectibles, en el desarrollo del fenómeno, elaborar premisas, reconocer las fuentes documentales, que se aproximen con demasía a la realidad investigada, observar a los sujetos inmersos, visualizar las consecuencias y generar más reflexiones sobre aquello en lo que haya decidido trabajar.

Por su parte, Guevara (2016), ha dejado claro lo siguiente: “Los elementos comunes, que se desarrollan en la primera fase del proceso metodológico, se relacionan con la ubicación del problema, el objeto de estudio en el área y el establecimiento de conceptos claves en la investigación” (p. 175). Es precisa la ocasión, para rescatar que la investigación documental, como lo es la presente; corresponde al paradigma cualitativo desde su origen. Por ello, se advierte que cada estudio investigativo, inicia siendo cualitativo; pues toda investigación comienza con la fase documental, y según como se vaya desarrollando, los objetivos propuestos y los alcances aspirados, orientan al investigador a decantarse, por el paradigma postpositivista o positivista, de acuerdo con la naturaleza de sus actuaciones investigativas, lo que determinaría la escogencia del componente metodológico.

Desde la perspectiva de los autores Villagrán y Harris (2009), sucede también que: “La ciencia moderna, es muy distinta de la ciencia del pasado. En los tiempos que corren, la ciencia se ha institucionalizado y es una profesión más, con sus propias normas de acceso y sus reglas implícitas y explícitas” (p. 71). Al mismo tiempo, conviene tener en cuenta este segmento, para abordar lo relativo a las unidades de análisis seleccionadas y aprovechadas en esta investigación, las cuales estuvieron conformadas en su mayoría, por documentos escritos de tipo físico y digital, tales como: libros, artículos de investigación científica, trabajos de investigación doctoral, artículos de reflexión e incluso estados del arte, entre otros, los cuales son completamente válidos, sobre todo para este tipo de estudios. En lo que a ello respecta, los expertos Gómez et al., (2014), se decantaron por explicar lo siguiente:

Las revistas indizadas contienen artículos actualizados y especializados, que generalmente han sido revisados por expertos, por lo tanto, más difíciles de asimilar. En el caso que no se entienda alguna teoría o concepto que no deja avanzar en el proyecto, lo más pertinente es estudiar los libros para adquirir una base sólida, antes de intentar entender los artículos más actuales y las últimas teorías publicadas en revistas. Las actas de congresos contienen artículos presentados en conferencias nacionales e internacionales. La calidad de estos artículos varía mucho, dependiendo del proceso de revisión y de la experiencia y trayectoria de los revisores. Los reportes técnicos, por lo

general son informes de proyectos de investigación realizados por universidades y/o empresas públicas o privadas, en los que se encuentra información de gran utilidad. En ocasiones es difícil acceder a estos, ya que la política de publicación depende de la entidad que los realiza, en algunos casos los reportes técnicos dan información para alguna aplicación en particular y promover cierta marca o producto, (...). Las tesis son las memorias e informes, publicados como resultados o hallazgos de trabajos de investigación de maestría y/o doctorados, estas constituyen una fuente de ideas de actualidad y contienen una serie de valiosas referencias bibliográficas. El internet aparece como una valiosa fuente de información, pero se debe tratar con extrema cautela, pues se pueden perder horas navegando sin encontrar nada de valor y el material encontrado puede ser poco fiable. Con el fin de definir el dominio de la investigación, se deben utilizar ecuaciones de búsqueda -expresiones que consisten de palabras claves y operadores lógicos- que incluyan términos específicos del tema a investigar, además, se deben estudiar los patrones semánticos y de citación e identificar en primera instancia la estructura cognitiva para así, determinar las principales líneas de investigación, desarrolladas en el mundo para el estudio del tema. (p. 160)

Así pues, cabe destacar que lo expuesto, en los dos últimos párrafos que anteceden a este, refieren al momento heurístico, el cual ha sido muy bien explicado por Guevara (2016), de la siguiente manera: “La fase heurística, implica la búsqueda, la recopilación y la organización de un inventario de fuentes de información” (p. 175). Igualmente, los autores Buitrago et al., (2021b), se han decantado por explicar que: “El momento heurístico de la investigación cualitativa, consiste en la búsqueda de los documentos más indicados, que por sus contenidos y alcances epistemológicos, merezcan ser tomados en cuenta para la investigación” (p. 39).

En ese mismo orden de ideas, viene bien traer a colación, lo relativo al momento hermenéutico de la investigación, el cual esencialmente consiste en lo que el mismo Guevara (2016), se ha esforzado por describir: “El momento hermenéutico, implica el análisis de la información registrada en las unidades informáticas, para construir unidades temáticas de mayor amplitud y, con ellas, construir el texto final, de la base del marco teórico de la investigación” (p. 176). En opinión de Buitrago et al., (2021c), sucede también que: “En el desarrollo de la fase hermenéutica, son consultadas diferentes obras de tipo documental y que se dividen entre artículos científicos, ensayos, investigaciones científicas y académicas formales a nivel de postgrado, entre otras propias de la literatura académica” (p. 25).

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

Cuando surge el interés por desarrollar un estudio de naturaleza cualitativa, lo primero que debe cubrirse; es la necesidad de datos e información respecto del fenómeno o categoría, que se procura abordar y sobre la que se aspira ofrecer laudos epistémicos novedosos. Más allá de intentar concretar el redescubrimiento de contenidos, con el presente estudio se procura brindar a la comunidad científica, planteamientos diferentes a los que hasta entonces se han presentado, con relación al *empowerment*; pero como eje dinamizador del talento genial, de aquellos que ejercen su profesión y oficio, al interior de las organizaciones hispanoamericanas contemporáneas, contextualizados en la realidad controvertida del subcontinente americano. Es decir, que se abordó a estas categorías, como procesos con lugar en países tercermundistas, lo cual le confiere características, circunstancias y condiciones especiales a cada uno de estos preceptos. En ese sentido, viene bien reconocer de qué se trata cada una de estas.

Así las cosas, conviene traer a colación aquello que Piguave y Vegas (2021), se decantaron por plantear: “En América Latina el ámbito de la gerencia y la gestión del talento humano, se encuentra inmerso por cambios y transformaciones” (p. 22). De acuerdo con lo anterior, el contexto administrativo a nivel gerencial en los países del subcontinente, no se considera el conjunto de escenarios más armónico, dúctil y luminoso; como para ofrecer ejemplo de políticas, planes, programas y proyectos en el ámbito gerencial, menos aun en un área tan especial como lo es la gestión estratégica. Por ello, con el surgimiento de factores de orden interno y externo, presentes en dicho conglomerado de instancias, se advierte a los retos y desafíos con lugar en la complejidad, cómo elementos de interés científico y epistemológico, en la profundización de contenidos relativos al *empowerment* y al talento genial, escenificados en la palestra organizacional hispana.

En ese sentido, quienes ocupen el lugar de líderes, gerentes, directores, coordinadores, jefes de equipos en las organizaciones hispanoamericanas contemporáneas; son exhortados por la realidad que comparten con las trabajadoras, los trabajadores, colaboradores y demás asociados, al *aggiornamento* de su gestión actuarial, advirtiéndoles la tribulación política, económica, social, cultural constante por la que transitan los países donde ejercen su profesión. Trabajar en tales lides no es cuestión fácil; atrás quedaron los días, donde los profesionales sudamericanos, se imaginaban ejerciendo y haciendo carrera, en organizaciones con sede en sus ciudades de origen.

De allí, que en los últimos años, no han sido pocos los abogados, psicólogos, contadores, administradores, ingenieros, arquitectos y demás profesionales los que han decidido migrar, por razones de índole laboral, aspiracional, económico, e incluso por su propia seguridad personal. Hoy por hoy, en el subcontinente americano el fenómeno de la diáspora, se ha elevado a niveles nunca antes reconocidos... ha superado la imaginación del ciudadano común; respecto a ello, los autores Buitrago et al., (2023), han rescatado lo siguiente: “En los últimos 10 años la migración transcontinental, sobre todo aquella con origen en la región suramericana, ha sido tan densa, que se ha elevado como uno de los fenómenos sociales de mayor magnitud e impacto multidimensional” (p. 4).

Así entonces, la realidad del contexto referido, ha derivado en el surgimiento de otros tantos fenómenos y/o procesos de naturaleza organizacional y de orden multidimensional, que son de interés para los académicos y estudiosos en las ciencias gerenciales. Pues con la ausencia de profesionales aptos y capaces de afrontar cualquier circunstancia, los procesos orgánicos con lugar en la complejidad de los escenarios, inherentes a las organizaciones hispanoamericanas contemporáneas podrían verse entorpecidos, ante la ineptitud, ineficiencia e ineffectividad, de aquellos que sin la mayor destreza, ni experiencia; ocupen los escaños de direccionamiento y control. Por ello, puede traerse a colación lo planteado por Piguave y Vegas (2021), quienes se decantaron por plantear que: “Es necesario desarrollar estrategias de crecimiento y desarrollo, especialmente dirigidas a la potenciación del capital humano” (p. 22).

Respecto a lo anterior, los autores Amezcua et al., (2019), han afirmado que: “Para que las organizaciones logren alcanzar sus objetivos, deberán apostar por aplicar estrategias de crecimiento del talento humano, enfocadas en la aplicación del empoderamiento de los colaboradores” (p. 37). Es allí, donde emerge el interés por aprovechar estrategias, que favorezcan el desarrollo de los procesos orgánicos, generando así una gestión gerencial emergente, dúctil, *aggiornada*, tal es el caso del *empowerment*. Entre tanto, a través de la perspectiva de Maraboli (2021), es importante recordar lo siguiente: “Enfrentar con éxito la incertidumbre, implica incorporar en las estrategias innovaciones, que permitan adecuar la estructura y procesos a las exigentes condiciones o demandas del entorno. Uno de los elementos fundamentales del cambio organizacional es el desempeño del talento humano” (p. 69). Por su parte, los autores Trejos et al., (2021), se han extendido refiriendo lo siguiente:

Mediante el empowerment, se mejora la efectividad y el desempeño en las organizaciones al introducir el cambio significativo en la cultura y el clima organizacional, logrando así, maximizar el potencial de las personas al incrementar su creatividad, responsabilidad, autoridad y compromiso; además de contribuir al impulso del liderazgo y al trabajo en equipo. (p. 26).

Desde su experiencia Amezcua et al., (2019), han planteado lo siguiente: “La estrategia del *empowerment*, basa sus principios en la autonomía, a través de la transmisión del conocimiento y utiliza una serie de mecanismos que sirven de guía, para lograr su aplicación de manera exitosa” (p. 35). Así pues, cuestiones como el *empowerment* favorecen el desarrollo y progresión, de tramas estratégicas efectivas a favor del trabajador, en momentos de tribulación, ante el acontecimiento de eventos complejos, cuestionables, confusos, atemorizantes, díscolos, que corrompan, perviertan o desvíen la acción del líder, gerente, directivo, hacia la inmoralidad, al contubernio o incluso al cohecho. Por ello, resulta preciso que estos sujetos, cuenten con un conglomerado de herramientas de gestión de naturaleza intrínseca, más allá de la ética, la filosofía orgánica, los principios y valores organizacionales, profesionales y personales.

Ahora bien, para nadie es un secreto que lograr innovar en medio de la austeridad, las limitaciones monetarias y las vicisitudes sociopolíticas, propias del tercermundismo y la periferia sudamericana, resulta difícil, no sólo porque usualmente los recursos materiales son escasos, sino también, porque el talento humano que en estos escenarios participa, constantemente es forzado a lidiar con numerosos, densos y diferentes procesos, atinentes al comportamiento humano y organizacional, llámese síndrome de *burnot*, *mobbing*, techo de cristal, absentismo laboral, fuga de cerebros, así como otros tanto o más complejos. Advirtiendo lo planteado en líneas anteriores, cabe traer a colación a los autores Amezcua et al., (2019), quienes han expuesto lo siguiente:

Los antecedentes históricos y el desarrollo de la estrategia del empowerment, para el crecimiento del talento humano, han demostrado que su efectividad recae primordialmente, en el compromiso de los directivos para permitir el crecimiento y autogestión de los colaboradores de las empresas. Sin embargo, también es fundamental el compromiso y responsabilidad que muestren las personas a quien se le delega la autoridad. (p. 37)

Bajo la égida de las ideas anteriores, puede inferirse que en el ejercicio de sus funciones, el profesional que ocupe el cargo de gerente o directivo, dentro de cualquier organización, tiene la oportunidad de descubrir o redescubrir alternativas de gestión, más

inteligentes, asertivas e inclusivas, que las que hasta entonces haya utilizado o se hayan aplicado, favoreciendo el trabajo en equipo, promoviendo la inclusión, reconociendo las cualidades, habilidades y destrezas, que ostenten cada uno de los miembros, que integran las filas de personal administrativo y operativo al interior de tales escenarios. En lo que a ello respecta, los autores García et al., (2021), refieren lo siguiente: “Empoderar es más que delegar tareas y responsabilidades, significa una organización más horizontal en su estructura, con una filosofía organizacional basada en la credibilidad, el respeto al otro, la confianza, entre otros” (p. 223).

De conformidad con lo antes expuesto, los autores García et al., (2021), consideran válido también lo siguiente: “Con el *empowerment*, se fomenta el trabajo en equipo, apoyándose los unos a los otros” (p. 223). Lo cual dicho sea de paso, es una forma de innovar, más cuando en algunos departamentos no se haya fomentado, este tipo de esquemas de gestión grupal. Conforme a ello, Maraboli (2021), estima necesario resaltar que: “La innovación no es sólo tecnológica, se trata de crear un paradigma de trabajo distinto, flexible, que incorpore nuevas metodologías y no solo la visión jurídica que es la manera tradicional de abordar la resolución de los problemas públicos” (p. 67).

Con relación a las ideas anteriores, las ya referidas autoras Piguave y Vegas (2021), han insistido en dejar claro lo siguiente: “Las estrategias innovadoras vinculadas al *empowerment*, permiten asumir una concepción de potenciación y empoderamiento, por parte de los equipos de trabajo; en cualquier tipo de organización, donde la experiencia gerencial juega un papel determinante” (p. 30). Por ello, es necesario y fundamental reconocer la importancia, de contar con un departamento especial, que gestione los procesos inherentes al aprovechamiento del talento humano, de forma respetuosa, dignificante, inteligente, estratégica, dúctil, prospectiva. De allí, que en los últimos años las estrategias de gestión del talento humano, se hayan convertido en la piedra angular de la gerencia organizacional a nivel global. De acuerdo con lo descrito, la autora y experta en gestión del talento humano, Ortiz (2021), ha resaltado lo propio:

Teniendo en cuenta que los trabajadores, son la joya de la corona de cualquier organización o empresa, es menester resaltar que los patronos están exhortados, y casi obligados a mejorar la gestión de personal, mediante la implementación de nuevas estrategias, técnicas y métodos, para mantener a sus líderes, gerentes, directivos, trabajadores, trabajadoras, colaboradores incentivados, al cumplimiento de cualquier tarea que se le asigne, de acuerdo

a sus capacidades y el perfil del cargo ocupado, obteniendo como resultado trabajadores motivados y leales, generando mayor productividad y rentabilidad en todas los procesos estratégicos, administrativos y operativos. (p. 18)

Según Ramírez (2005), es importante rescatar lo siguiente: “El profesional con talento alcanza resultados superiores, pero necesita estar en una organización que se lo permita, y lo motive” (p. 56). En ese sentido, puede inferirse que los hombres y mujeres que conforman las filas de trabajadores dentro de la organización, son quienes más allá de cualquier factor o circunstancia, dinamizan los procesos con lugar en este conjunto de escenarios, al que se ha hecho referencia en el argumento del presente manuscrito. De allí, emerge el interés por atender estos contenidos, relacionados con el talento humano en las organizaciones, y en consecuencia a todo aquello que éste pueda generar para las mismas, entre lo que se cuenta al talento genial. Por ende, viene bien desglosar, de la categoría referida, lo cual permitiría esclarecer sus vínculos con el *empowerment*. Desde la perspectiva de los autores Gómez et al., (2020), resulta preciso rescatar lo siguiente:

A partir del análisis de la literatura se muestra que no existe claridad en cuanto al concepto de talento, pues según la teoría bajo la cual se explique, es entendido de determinada manera. Aunado a esto, se puede dar cuenta de la importancia de este tema y de la enorme deuda en cuanto a ahondar en el estudio del fenómeno. (p. 121)

Por su parte, Lorenzo y Martínez (2002), se han decantado por lo siguiente: “La literatura reporta, la existencia de cientos de definiciones de talento y sus sinónimos, pero ninguna tiene aceptación universal debido a que este es un fenómeno multifacético y plurideterminado” (p. 78). Es decir, que el talento como tal, está vinculado a un conglomerado de competencias inherentes al individuo y que éstas pueden variar entre uno y otro.

Así pues, la genialidad del talento, radica en un cúmulo de elementos más profundos, entre los que podría contarse el nivel de instrucción académica, la experiencia, especialidad, intelectualidad, racionalidad, emocionalidad, genialidad, inventiva, creatividad, criterio propio, madurez racional, madurez emocional, inteligencia racional, inteligencia emocional, entre otros tantos. Por su parte, Acosta et al., (2016), han planteado que: “El talento es el conjunto de competencias del ser humano, las cuales pone en práctica para alcanzar su propio bienestar o el de otros” (p. 18). En ese orden de ideas, viene bien

traer a colación las afirmaciones de la autora Ramírez (2005), quien ha expresado lo siguiente:

Los intangibles más valiosos y las mejores esencias y cualidades, que puede aportar el talento humano a la organización, pertenecen al campo de lo que las personas dan sólo si quieren. La última paradoja consiste en que, siendo este talento humano el principal patrimonio de una organización, en el fondo, no pertenece a ella sino a cada persona. (p. 62)

Desde su experiencia Amezcua et al., (2019), han afirmado lo siguiente: “El *empowerment* provee al colaborador: la capacidad de desarrollarse a sí mismo, de autogestionar sus conocimientos, incrementar su grado de avance y desarrollo dentro de la organización” (p. 35). Es decir, que como estrategia gerencial, el *empowerment*, ofrece a los trabajadores y trabajadoras las oportunidades de crecimiento dentro de la misma organización, con apoyo a sus características propias, cualidades personales y habilidades individuales, lo que podría traducirse en su talento y genialidad particular; todo lo cual genera en los colaboradores incentivos de contenido intangible, que favorecen los procesos en que cada uno de ellos o ellas participen. Con respecto a lo anterior, la autora Ramírez (2005), considera fundamental rescatar lo siguiente:

¿Qué es lo que mueve a un profesional a rendir más de lo estrictamente necesario? O, ¿qué le induce a permanecer en su organización y a no marchar a otra, aun teniendo la posibilidad de hacerlo? ¿El sueldo?; ¿la carrera profesional?; ¿el estilo de dirección? Depende. Depende de la persona y de la empresa. La única certeza que podemos tener, es que cuando un profesional aporta más de lo estrictamente necesario, es porque está motivado a hacerlo, o que cuando decide permanecer en su empresa, es porque tiene la motivación de continuar ahí. Y ambas motivaciones, son imprescindibles para que el profesional desarrolle su talento individual y colabore a crear el talento organizativo, y sea considerado como el valor estratégico de la organización. Pues bien, la motivación de pertenecer y de aportar a una organización, es lo que denominamos compromiso. (p. 61)

Así pues, más de lo estrictamente necesario como ha referido la autora arriba citada, puede tener mucho que ver con el talento genial, esta capacidad innata en algunos individuos creativos, inventivos, innovadores, cuyas cualidades y destrezas les permite no sólo diferenciarse de sus compañeros, sino de hacerse un lugar distinguido dentro de la organización para la que trabajen, cómo elementos de interés social, estratégico, administrativo, operativo. En lo que a ello respecta, los expertos Gómez et al., (2020), han planteado que: “El talento también se relaciona con la idea de competencia, ya que las

competencias son parte fundamental en la manifestación del talento, a través de la ejecución de acciones relacionadas con el alto desempeño” (p. 120). Entre tanto, y con relación al talento como valor inherente a la persona, la autora Ramírez (2005), también ha querido agregar lo siguiente:

Que estamos en la era del talento, es algo que nadie puede poner en duda. Esto significa, en la práctica, que el talento se ha convertido en el mayor patrimonio de las organizaciones, puesto que el desarrollo tecnológico, la globalización y los avances de los mercados de capitales, han facilitado el acceso a la financiación, a la tecnología y a los clientes, y por ello han convertido al talento en el recurso más valioso y escaso. (p. 55)

Por su parte Acosta et al., (2016), han planteado lo siguiente: “El ser humano, por naturaleza es gregario, capaz de poner en práctica sus propias habilidades, haciendo una suma de competencias, que le permiten transformar el entorno. Corroborando la integración entre creatividad y talento” (p. 18). Por ello, el talento genial, considerado elemento inherente y *sui generis* en cada individuo, resulta de gran valía para los procesos organizacionales, a los fines de cumplir metas preestablecidas a corto, mediano y largo plazo, pues según el alcance de dicho talento, podrían lograr mayores y mejores resultados, a favor de los lineamientos estratégicos. De allí, que exista gran interés por contar con trabajadores talentosos, lo que ha derivado en la búsqueda de talentos, dentro de las filas del personal adscrito a la organización.

Para la autora Ramírez (2005), sucede también que: “La principal característica del profesional con talento, es que alcanza resultados superiores. Sin embargo, en nuestra actual economía, el mejor resultado, el superior, es la innovación” (p. 58). Ahora bien, resulta ineludible relacionar el talento con la genialidad. En ello, cabe recordar que aun cuando no existe una definición particularizada y taxativa del talento como tal, puede muy bien decirse que las personas geniales, son irrefutablemente talentosas, pues en el desarrollo, ejecución y demostración de su genialidad, exponen sus mejores cualidades, así como el alcance de sus competencias, no sólo en la propuesta de nuevas acciones o actuaciones, sino en la resolución de conflictos, diatribas o tribulaciones, en ello consiste el talento genial.

De conformidad con lo expuesto en líneas anteriores, Acosta et al., (2016), han planteado lo siguiente: “En el proceso creativo intervienen mecanismos involuntarios, mediante los cuales, una persona acumula dentro de sí, una serie de experiencias y

conocimientos, que en un momento dado, se relacionan de forma adecuada, dando lugar a un nuevo conocimiento” (p. 18). Por su parte, Lorenzo (2006), ha planteado lo siguiente: “Se necesitan cualidades básicas de la creatividad, tales como la flexibilidad, fluidez y originalidad, además de otras, para resolver y descubrir problemas” (p. 81).

En ese sentido, cobra importancia para quien ejerza la gestión del talento humano; en las organizaciones hispanoamericanas contemporáneas, tener claro tales o cuáles son los perfiles dentro de sus agregados, pues esto facilitaría en gran medida, el aprovechamiento de sus intangibles, es decir, sus trabajadores y trabajadoras. Finalmente, al reconocer que el talento genial, se erige como elemento de gran valía en el desarrollo de procesos blandos; con lugar en escenarios organizacionales, se eleva al recurso humano como de los valores fundamentales de la organización, donde más allá de extenderse en un discurso con pretensiones altruistas o prosaicas, resulta ineludible reconocer al trabajador como el generador del talento genial, para las organizaciones y los eventos que en estas encuentren lugar.

HALLAZGOS Y DISCUSIÓN

A estas alturas del manuscrito, resulta necesario exaltar y reconocer los planteamientos más representativos; que profundicen en la realidad con lugar en el conjunto de escenarios hasta ahora referidos y que en efecto den cuenta del *empowerment*, como eje dinamizador del talento genial, contextualizado en las organizaciones hispanoamericanas contemporáneas. En ese sentido, es válido procurar la especificación de los procesos más preponderantes; que se suceden en tales lides y que de forma ineludible, dúctil, así como también enriquecedora se relacionan, ante el impacto generado por las diferentes tribulaciones inherentes al contexto abordado. De acuerdo a lo anterior, es importante tener en cuenta, aquello que autores como, Aular (2021), se han decantado por ratificar:

En lo que se refiere a Venezuela, en la actualidad existe una realidad social desafiante que tiene su impacto desfavorable en lo económico, lo que influye en la dinámica del tejido organizacional del país, por lo que toda entidad que desee seguir sus operaciones de forma efectiva debe adaptarse y gestionar sus recursos en función de lograr los objetivos propuestos. (p. 4)

De conformidad con lo anterior, vale rescatar que los Estados que integran al subconsciente americano, transitan por un período político, económico y social profundamente complejo; para nadie es un secreto que la realidad social, política,

económica, en Venezuela, Argentina, Colombia, Perú, Uruguay y Paraguay, no se erigen como de las más “cómodas” en hispanoamérica, todo lo contrario; en los últimos 7 años... esto ha sido fuente de retos y desafíos para todo tipo de iniciativa mercantil y/o comercial, tanto en el sector privado, público, mixto. En ese sentido, viene bien rescatar el impacto ejercido, por la incorporación de estrategias gerenciales, relacionadas al comportamiento humano y organizacional; aún más cuando se trata de la gestión del talento humano, un área especial que integra la gerencia estratégica y la gerencia de recursos humanos y que están ineludiblemente vinculadas a los procesos orgánicos y al aprovechamiento de las habilidades blandas.

Respecto a lo anterior y en opinión de Maraboli (2021), también es necesario resaltar lo siguiente:

Si las organizaciones pueden comprender a sus trabajadores, podrán desarrollar estrategias que saquen lo mejor de sus colaboradores y para construir una cultura de intercambio de conocimientos que fortalezcan la conectividad organizacional y le brinde a la organización capacidad de resiliencia para enfrentar e incluso prosperar en entornos de disrupción, incertidumbre y cambio. (p. 70)

En ese sentido, más allá de la necesidad de orquestar estructuras orgánicas autosuficientes, eficaces y efectivas; que perfeccionen de manera dúctil los procesos y procedimientos inherentes a la gestión del talento humano, también es deber del líder organizacional, generar propuestas estratégicas innovadoras, procurando concretar bases sólidas desde el origen, lo que a su vez podría facilitar a la gestión administrativa, cumplir con el mandato de su existencia, satisfacer las necesidades generales, atender al interés particular y asumir la responsabilidad del liderazgo, elevándose como factor de inspiración, fidelidad, compromiso de las trabajadoras y trabajadores identificados, motivados, empoderados, satisfechos y mimetizados, con los esquemas que delinear los valores de su organización.

Entre tanto, cabe acotar aquello en lo que la autora Ramírez (2005), ha preferido decantarse: “La innovación no se alcanza con la tecnología, ni con el capital, sino con los profesionales que detrás de un ordenador, son quienes operacionalizan, ejecutan y cuestionan lo establecido” (p. 58). Asimismo, y con relación a lo antes planteado, la autora Ortiz (2021), ha referido lo siguiente:

La importancia de tener un plan estratégico bien estructurado, contar con personal capacitado y motivado, genera mejores rendimientos a nivel de desempeño, pero sobre todo, un mejor clima organizacional, derivando en un ambiente laboral sano; donde las directivas pueden encontrar soluciones, recomendaciones y maneras de proceder, ante cualquier eventualidad o decisión trascendental, que se deba tomar dentro de cualquier organización. (p. 18)

Por ello, se considera necesario aprovechar del *empowerment*, contenidos de interés medular, para los procesos de gestión del talento humano, donde el talento genial marque un antes y un después, en los esquemas de gestión de las organizaciones contemporáneas. Bajo la égida de las ideas anteriores, resulta menester rescatar lo planteado por los expertos, Amezcua et al., (2019), quienes desde su sapiencia han afirmado lo siguiente: “Conviene reconocer al *empowerment*, como la principal estrategia de crecimiento del talento humano, que desarrolle planes de gestión en torno a las competencias desarrolladas en las personas” (p. 35). Por tanto, en el argumento del presente mecanuscrito, se procura el redescubrimiento del *empowerment*, como eje dinamizador del talento genial, forma especialísima del comportamiento humano, contextualizado en los escenarios afines a la escena administrativa hispanoamericana.

En ese sentido, es preciso recordar que dicha estrategia gerencial, existe desde hace varias décadas; por ende, no se trata de una novedad, muy claro lo han dejado en sus reflexiones, los autores Amezcua et al., (2019), que a su vez han afirmado lo siguiente:

Existen diversas investigaciones que sugieren el inicio de esta corriente de la administración desde la década de los años 50's, en Estados Unidos principalmente, bajo las investigaciones de autores como: Douglas MacGregor, Maslow y Herberg, quienes, a través de sus teorías exponen el potencial disponible en los colaboradores mediante su empoderamiento. (p. 34)

Por su parte Piguave y Vegas (2021), se decantaron por aseverar que: “El empoderamiento, posibilita que los colaboradores tengan sentido de pertenencia y orientación de hacia dónde deben conducirse; que se sientan responsables de demostrar sus habilidades y competencias, en correspondencia con las funciones de desempeño de cada uno de sus cargos” (p. 23). Todo lo cual, se ajusta a los bosquejos ofrecidos en párrafos anteriores y que en sí, son elementos esenciales en el ejercicio de cualquier profesión. De acuerdo a ello, la finalidad de aprovechar contenidos de interés medular en el *empowerment*, como estrategia organizacional; persigue entre otras tantas cuestiones,

fortalecer las bases de la gestión estratégica desde su origen orgánico, con apoyo al personal: trabajadoras, trabajadores, colaboradores y asociados, bajo la égida del empoderamiento. Este último planteamiento, coincide con la opinión de los ya referidos autores Piguave y Vegas (2021), quienes han establecido lo siguiente:

El empoderamiento, en el proceso de avance del talento humano dentro de una organización, representa una herramienta estratégica importante para el desarrollo de las habilidades y destrezas de los colaboradores. Lograr el compromiso de los trabajadores de una organización con esta nueva filosofía, pretende el cambio en las actitudes de la gerencia, la cual debe estar enfocada, en dirigir al personal a su cargo hacia la construcción de un lugar de trabajo, en donde el empowerment sea la base de la cultura de la organización de toda la gerencia. (p. 27)

Ahora bien, de conformidad con los autores Henríquez y Buitrago (2020), es importante tener en cuenta lo siguiente: “Aunque las emociones han adquirido gran importancia, para los nuevos modelos de gestión organizacional, algunos directivos y gerentes no cuentan con cualidades, ni habilidades para apropiarse de las mismas” (p. 71); y es allí, donde el *empowerment* se erige como estrategia fundamental, porque en sus contenidos promueve el fortalecimiento del arco emocional y racional de los trabajadores, a los fines de contar con elementos efectivos; que intervengan de manera eficiente, en los procesos orgánicos inherentes al contexto referido. A este particular, se suma lo referido por Salguero y García (2022), quienes han externado lo siguiente: “La cultura organizacional y la gestión de talento humano, dependen de un adecuado liderazgo que incorpore visiones y valores que permitan la dinámica de transformaciones requerida” (p. 424).

Con atención a lo referido, resulta esencial advertir aquello que los expertos Piguave y Vegas (2021), se decantaron por dejar claro:

Es necesario disponer de un líder emprendedor, que dentro de las organizaciones se sustente en el empowerment, como estrategia básica de desarrollo del desempeño laboral, y que a su vez planifique acciones de gestión, en correspondencia con las competencias de los profesionales que conforman el talento humano, como capital intangible básico para alcanzar el éxito. (p. 28)

Sin embargo, es importante tener en cuenta que la gestión del talento humano, va más allá de diseñar y aplicar estrategias de manera pragmática, como si de un tablero de ajedrez se tratara, ya que a diferencia del juego referido, no se está lidiando con piezas, sino

con personas; seres racionales y emocionales que pueden pensar, sentir y decidir por sí mismos; en tal sentido, la mejor forma de aprovechar dicho valor, es brindándole las herramientas idóneas, con las que pueda hacer y obrar por sí mismo; de manera efectiva y eficiente. Lo antes expuesto, concuerda con los planteamientos de Lorenzo y Martínez (2002), quienes se decantaron por exponer lo siguiente: “No es fácil tomar decisiones en cuanto a qué hacer con los sujetos talentosos, ello debe estar en correspondencia con los objetivos y con el contexto donde se ponga en marcha una estrategia encaminada a su desarrollo” (p. 83).

Por su parte Piguave y Vegas (2021), han establecido lo siguiente: “El *empowerment* eleva el nivel de satisfacción, autoestima y autonomía de las personas que forman parte del talento humano de la organización, debido al aumento progresivo de la iniciativa, creatividad, y el sentido de pertenencia” (p. 23). En efecto, con apoyo a los contenidos del *empowerment* como estrategia organizacional, se les da a los colaboradores la libertad de pensar y decidir por sí mismos, generando así oportunidades reales; de aprovechar sus habilidades y destrezas creativas, ideáticas e inventivas, lejos de formas de gestión burócrata, donde los trabajadores no hacen más que obedecer, las órdenes que se extienden desde el pináculo de la pirámide organizacional. Lo mismo concuerda con los planteamientos de Beltrán (2019), quien se ha decantado por referir que:

“Todos los individuos por naturaleza son potencialmente creativos, con la experiencia y el conocimiento, llegan a construir factores generadores de talento genial, que cumplan con criterios de novedad capaces de brindar soluciones nuevas a la sociedad que se presenta” (p. 46).

Con atención a lo descrito en el párrafo anterior, los autores Piguave y Vegas (2021), se decantaron por plantear que: “Con este nuevo enfoque se le da la oportunidad al colaborador de dar lo mejor de sí, obteniendo de ellos un mayor rendimiento en el plano humano y profesional, reemplazando el modelo jerárquico de impartir órdenes” (p. 26). En ello, estriba el perfeccionamiento en el ejercicio de cualquier profesión, advirtiendo que en el atribulado contexto referido, no se cuenta con los mayores recursos materiales, ni la infraestructura, ni la arquitectura tecnológica necesaria, para completar los procedimientos de manera eficaz; en consecuencia, las trabajadoras y los trabajadores, deben contar con el compromiso, mística e interés por ejercer sus funciones de la mejor manera, a pesar de cualquier dificultad o limitación. En ese sentido, vale rescatar algunas máximas que con

atención a la gestión del talento humano, han expuesto los autores Cabezas y Brito (2021), tales como las siguientes:

Por medio de la administración de personal, se ejecutan diversas operaciones enfocadas a la formación de compromiso, actitud, habilidades, destrezas y lealtad por parte del trabajador hacia la organización. En este sentido, la unidad de recursos humanos tiene como único norte el logro de los resultados establecidos por el nivel estratégico de la empresa. (p. 757)

Igualmente, resulta ineludible hacer hincapié en lo anteriormente esbozado, pues concuerda a pies juntillas con aquello que los autores Amezcua et al., (2019), en su momento pudieron plantear: “Con apoyo a los procesos relativos al *empowerment*, el trabajador se identifica como un ser grupal, que comparte una meta y lucha por el éxito común de un equipo, teniendo clara la importancia de integrar esfuerzos, para lograr un efecto sinérgico” (p. 35). Todo lo ya descrito, es inherente al contexto organizacional referido, y encuentra lugar en los diferentes procesos orgánicos, vinculados a los trabajadores, trabajadoras y colaboradores o asociados; que en el ejercicio de sus funciones, se destacan entre sus compañeros de labores, por sus cualidades, habilidades y destrezas externadas, así como también su nivel de profesionalismo, demostración de competencias y compromiso con el alcance de objetivos y concretación de metas establecidas desde el pináculo de la gerencia, lo que en definitiva está concatenado al talento genial.

Por su parte, el autor venezolano Velandia (2019), ha dejado muy claro lo siguiente:

Toda persona cuenta con diferentes competencias, como elementos esenciales e inherentes a su verdadero ser. Cada una de estas competencias, comprende una actuación originaria del sujeto, que forma parte de su propio contenido e incide en la capacidad de este, para enfrentarse a contextos de incertidumbre; resolviendo con éxito sus demandas. Esta concepción, destaca la dimensión originaria de la persona, que resuelve un problema en un contexto de incertidumbre” (p. 67).

Según los expertos Castro y Delgado (2020), conviene tener presente lo siguiente: “Actualmente a nivel mundial, el personal es considerado como factor primordial, dentro de las organizaciones públicas y privadas. Es así, que para la obtención de buenos resultados, estas buscan reclutar personal idóneo, para que ocupen cada puesto de trabajo” (p. 688). Por ello, en los últimos años, se ha hecho recurrente la búsqueda de profesionales especialmente talentosos y expertos en algún área específica, a los fines de contar con recurso humano competente, al que le resulte fácil externar sus habilidades y destrezas, a

favor de los procesos orgánicos y administrativos en escenarios puntuales. A tenor de lo expuesto, los autores Cabezas y Brito (2021), han planteado lo siguiente:

El rastreo y atracción de talentos se constituye en otra de las estrategias importantes dentro de esa relación estructural entre el talento humano y el rendimiento laboral. Muchas empresas no pueden atraer a personas talentosas como miembros nuevos y esa falta de talentos suele ser uno de los mayores obstáculos en el crecimiento de las organizaciones. (p. 753)

En consonancia con lo anterior, adquiere importancia y relevancia, lo que autores como Salguero y García (2022), han expuesto: “Las organizaciones, se encuentran inmersas en entornos complejos, caracterizados por la incertidumbre y el cambio constante, por lo que deben afrontarlo y dar respuestas asertivas, en aras de mantener una posición competitiva y su sobrevivencia en el tiempo” (p. 433). En ello estriba la necesidad de contar con trabajadores talentosos, que ejerzan las funciones de su cargo con base a la creatividad, la inventiva, la inteligencia racional y el interés por ofrecer a los usuarios o consumidores finales, la satisfacción de sus necesidades y demandas, en un sentido amplio o particular.

Así las cosas, más allá de procurar un beneficio propio o el de su particular enriquecimiento, al margen de los preceptos éticos, jurídicos y legales. Se trata de que el trabajador, persiga la concreción de las metas de origen personal, profesional, laboral y por las que hayan sido erigida desde la organización, institución o entidad para la cual labore. Esto último, guarda cierta relación con aquello que Mendoza y Pernía (2018), han planteado de la siguiente manera:

El uso de herramientas gerenciales en la formación profesional, conlleva al desarrollo humano, ciudadano y profesional, de tal manera, de converger desde una conciencia colectiva con el potencial intelectual, los conocimientos, las competencias laborales para mejorar su calidad de vida, tratando de dar respuestas eficaces y oportunas a las problemáticas que la sociedad contemporánea afronta. (p. 51)

Según Lorenzo (2006), es importante recordar que: “El talento emerge de la transformación progresiva, de las aptitudes hacia las destrezas sistemáticamente desarrolladas, que son características de un campo ocupacional particular. (...) la literatura, la ciencia, la tecnología y los negocios, entre otros” (p. 102). Así pues, quienes dirigen, coordinan o lideran las acciones y actuaciones, que emanan de las organizaciones hispanoamericanas contemporáneas, necesitan tener claro si cuentan o no, con trabajadores

talentosos en sus equipos de trabajo. Por ello, es preciso entender aquello que acarrea integrar al talento genial, a las filas de sus colaboradores directos. En opinión de Cabezas y Brito (2021), sucede también lo siguiente: “En un sentido general, la palabra talento en el contexto organizacional, se encuentra intrínsecamente vinculada con las capacidades o competencias, latentes o ya desarrolladas, por un determinado individuo y que pueden llegar a representar un valor particular” (p. 746).

Desde su experiencia, los expertos Acosta et al., (2016), han expuesto lo siguiente: “El capital humano, es definido como el recurso más importante de una empresa, porque son quienes desarrollan el trabajo de la productividad de bienes o servicios, con la finalidad de satisfacer necesidades, obteniendo utilidades” (p. 19). En ese sentido, para que un directivo pueda asumir, que entre sus compañeros de trabajo se cuenta con profesionales talentosos, debe poder reconocer en ellos diferentes competencias especiales, cualidades relevantes y habilidades específicas, que favorezcan el desarrollo de procesos; inherentes a la naturaleza del cargo que ocupen y del tipo de procedimientos que se concretan, en las oficinas para las que estos laboran. Es decir, que el talento genial, no sólo es cuestión de ser brillantes, en cada uno de los escenarios donde el profesional intervenga; también, ha de ser capaz de afrontar con inteligencia, creatividad y racionalidad, la multiplicidad de formalismos, contratiempos y dificultades a saber.

Así pues, viene bien tener claro de qué se trata ser creativo; en un contexto convulso y vertiginoso como lo es la realidad política, social, económica y humana en la hispanoamérica de estos días. En palabras de Velandia (2019), ha de recordarse lo siguiente: “La persona creativa, tiene la capacidad de desarrollar una serie de destrezas cognoscitivas y es capaz de ampliar su ámbito de pensamiento o espacio de posibilidades” (p. 59). Todo ello, tiene mucho que ver con el estudio y reconocimiento de la inteligencia y del impacto que esta es capaz de ejercer en cada uno de los escenarios, donde el hombre tenga la oportunidad de intervenir. En lo que a esto respecta, ha sido Solano (2015), quien ha referido lo siguiente:

La relación entre inteligencia y rendimiento ha sido muy estudiada; es la línea de investigación que más se ha trabajado desde mediados de la década del siglo XX. La inteligencia General, el Razonamiento Verbal, el Razonamiento Abstracto, la Memoria y la Percepción son las aptitudes mentales más investigadas. (p. 29)

A tenor de lo anterior, puede observarse la gran importancia que las organizaciones hispanoamericanas contemporáneas, han otorgado al talento genial como elemento de interés orgánico y fundamental, en el desarrollo de procesos y procedimientos inherentes a la escena administrativa. Todo lo cual, conlleva a la necesidad de contar en sus filas, con trabajadores talentosos, capaces de resolver por sí mismos, las diferentes tribulaciones a las que les aproxime el ejercicio de sus funciones.

Por ello, resulta fundamental tener presente, que cada trabajador es un valor en sí mismo, y precisamente es capaz de autorreconocerse como tal, pues aun cuando generalmente corresponde a los líderes, directivos y gerentes, identificar a los elementos talentosos presentes en cada oficina, estos no pueden inventarse quien sí y quién no, personifica el talento genial en sus equipos de trabajo. Respecto a esto último, la autora Lozano (2007), se ha decantado por exponer que: “Cada persona tiene que ser capaz de comunicar abiertamente y expresar lo que es hacia los otros y de vivir lo que siente, como expresión clara y directa de su ser” (p. 150).

Igualmente, resulta necesario tener en cuenta que la gestión del talento humano, en el referido contexto, atribulado, convulso, complejo y burocrático, comprende un esquema de actitudes y aptitudes específicas. De ahí, se ha hecho menester cultivar el talento existente y procurar adicionar nuevos talentos, a las filas del personal integrado a las organizaciones hispanoamericanas contemporáneas, si lo que se procura es concretar una estructura organizacional eficiente, eficaz y efectiva. Desde su experiencia, los ya referidos autores Cabezas y Brito (2021), han planteado lo siguiente: “La gestión del talento no es solo un simple término clave de recursos humanos, también se involucra estructuralmente con la contratación, administración, desarrollo y retención de los empleados más talentosos y excelentes dentro de cada organización” (p. 749).

Finalmente, resulta fundamental retrotraer los planteamientos iniciales del presente extenso, donde se le reconoce al *empowerment*, bondades y prerrogativas de naturaleza estratégica, capaz de dinamizar al talento genial en sus múltiples y disímiles formas. Destacándose en ello, el impacto neurálgico que el empoderamiento pudiera generar, en el conjunto de escenarios propios del contexto abordado, lo que al mismo tiempo, visibiliza la importancia del talento humano, en el ejercicio de los diferentes roles inherentes al cargo que cada trabajadora, trabajador o colaborador ocupe, así como también se otorga relevancia al alcance que sus acciones y actuaciones adquieren, advirtiendo la manera en la

que estas favorezcan o entorpezcan, el desarrollo de procesos blandos con lugar en las organizaciones hispanoamericanas contemporáneas.

A MANERA DE REFLEXIÓN

Inicialmente, es preciso aprovechar este segmento, para rescatar cuan complejo resultó, el desarrollo, progresión y terminación de un estudio como el presente; pues si bien es cierto que el *empowerment*, se eleva como una categoría extremadamente auscultada, lo que facilitó la ubicación de publicaciones relativas a esta; no ocurrió así, cuando se hizo necesario recolectar información, relacionada a la categoría talento genial. Según pudo observarse, se trata de una temática novedosa, en lo que a investigación científica refiere y hasta entonces poco explorada.

En opinión de los autores del presente manuscrito, esto se debe a la profundidad y variedad de contenidos, planteados con respecto al talento *per se*, ya que no existe una definición particularizada del mismo, pues además de tener diferentes concepciones, este puede ir de una esfera a otra, entre las distintas disciplinas especiales, existentes en ciencias humanas y sociales, todo lo cual generó gran tribulación, en el momento heurístico de la recogida de la data y en consecuencia, ralentizó la fase documentaria de la investigación como tal.

Ahora bien, con la terminación del presente estudio, se ha logrado concretar el propósito que inicialmente fue trazado, al advertir que los laudos epistémicos generados por los investigadores, reconocen en el *empowerment* elementos de interés organizacional, no sólo como estrategia genérica, sino como fenómeno de carácter relevante con impacto crítico en procesos humanos, con origen en el contexto administrativo y orgánico, inherentes a las organizaciones hispanoamericanas contemporáneas.

Teniendo en cuenta lo anterior, resultó válido distinguir al talento genial, como una de las líneas fundamentales vinculadas al comportamiento humano, que con ocasión al empoderamiento; adquiere importancia en la integración de los equipos de trabajo, la invención, innovación, así como la saturación de los procesos creativos, el desarrollo y ejecución de diligencias, acciones y actuaciones desde la directiva o gerencia, la resolución de conflictos internos, la completación de los procedimientos administrativos y operativos, favoreciendo así la gestión gerencial ante los retos, desafíos, tribulaciones con lugar en la contemporaneidad.

A razón de lo antes planteado, vale reconocer que en las organizaciones hispanoamericanas contemporáneas, encuentran lugar un cúmulo de procesos y fenómenos, inherentes al comportamiento humano y al comportamiento organizacional, puesto que las mismas están integradas por las filas del personal, trabajadoras y trabajadores, directivos, administrativos, operativos, quienes con su talante, intelecto, dedicación, mística, esfuerzo, ingenio, experiencia, talento, razón y emoción logran concretar las propuestas y proyectos, prolongando así el ejercicio administrativo, operativo, económico y fiscal de la organización en cuestión. Por ello, resulta necesario tener en cuenta la valía, que cada uno de estos miembros ostenta. En ese sentido, generar o adoptar propuestas de gestión interna que les favorezca, puede marcar la diferencia entre el éxito y el fracaso del esquema estratégico aprovechado.

Así pues, quienes orquesten los procesos orgánicos, al interior de las organizaciones hispanoamericanas contemporáneas; están exhortados a reconocer, no sólo el valor de los intangibles, dentro del escenario organizacional; sino a la implementación de estrategias, planes, programas y políticas internas que dignifiquen el acervo experiencial, de los administrativos y operativos que integren sus equipos de trabajo. No obstante, es deber del trabajador procurar su propia autorrealización, pues más allá de esperar que sus superiores jerárquicos, le ofrezcan las herramientas y oportunidades de crecimiento profesional, laboral, ocupacional; este debe asumir la responsabilidad que tiene ante sí mismo, de esforzarse por adquirir nuevos conocimientos, desarrollar diferentes aptitudes, extender sus logros académicos.

Sin embargo, resulta necesario rescatar que aun cuando el *empowerment*, puede ser aprovechado como estrategia organizacional, por parte de directivos y gerentes; el trabajador es quien finalmente decide, apoyarse o no sobre dicho empoderamiento. Lo anterior, trae a colación la idea del libre albedrío y la potestad que tiene cada individuo, de decidir sobre su propio destino dentro de la organización; así como también, fortalecerse ante sus compañeros en la escena laboral. Así las cosas, es fundamental destacar que al empoderar a quienes integran las filas del personal, es posible dinamizar el universo interior, que hay en cada uno de los trabajadores, brindándoles las oportunidades de descubrir y redescubrir en sí mismos, cualidades, aptitudes y destrezas que quizá anteriormente, no se detuvieron a reconocer, enriquecer, elevar, robustecer.

Finalmente, resulta ineludible reconocer, el rol protagónico que los trabajadores y trabajadoras, ejercen en el inicio, desarrollo, concretación y terminación de todos y cada uno de los procesos orgánicos, con lugar en las organizaciones hispanoamericanas contemporáneas. Por ello, a través de este estudio, se aspira exaltar la importancia de promover la elaboración de investigaciones, que desde la esfera cualitativa, aborden los diferentes fenómenos relativos al comportamiento humano; tal es el caso del *empowerment* y el talento genial. En ese sentido, es precisa la ocasión, para exhortar a todos aquellos que de alguna u otra manera, se muestren interesados por desentrañar el origen y alcance, de los esquemas del comportamiento organizacional o incluso en masa, al desarrollo de estudios que profundicen, entre las aristas derivadas del genio humano y su participación en el contexto referido, no sólo en la contemporaneidad, sino más allá de ello.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abrigo, I., Mancero, N., Hurtado, A. y Jaramillo, P. (2018). *La matriz de consistencia: una metodología de investigación para desarrollar el estado del arte para emprendimientos artesanales enfocados en las TIC's*. INNOVA Research Journal, 3(81), 176-185. <https://doi.org/10.33890/innova.v3.n8.1.2018.773>
- Acosta, D., Baptista, N. y Suárez, L. (2016). *La creatividad y el desarrollo del talento humano*, Revista Magazine de las Ciencias, 1(2), 17 – 24.
- Amezcu, E., Pérez, V. y Quiroz, E. (2019). *El empowerment como estrategia de crecimiento del talento humano*. Ciencia administrativa, (1), 33 – 37.
- Aular, M. (2021). *Funciones de la gestión de talento humano: Una mirada praxiológica desde las organizaciones venezolanas*. Dissertare, 6(1), 1-18.
- Beltrán, H. (2019). *Talento genial una herramienta para generar emprendimiento empresarial*. Global Negotium, 2(1), 38-51. <https://doi.org/10.53485/rgn.v2i1.71>
- Buitrago, R., Buitrago, M. y Henríquez, C. (2023). *Liderazgo resiliente como eje dinamizador para la ideología política de izquierda en la contemporaneidad suramericana*. Perspectivas Revista De Ciencias Sociales, 8(15), 1–36. <https://doi.org/10.35305/prcs.v8i15.710>
- Buitrago, R., Lobach, Y., Henríquez, C., y Portillo, I. (2021a). *Musculación y los nuevos valores estéticos en la narrativa social hispana contemporánea*. Journal of Physical Education and Human Movement, 3(2), 25-52. <https://revistas.uma.es/index.php/JPEHM/article/view/13126/14394>
- Buitrago, R., Vera, J., Henríquez, C. y Gutiérrez, A. (2021b). *La barba como epítome de la masculinidad contemporánea ante la transgresión de los modelos sociales clásicos*. IPSA Scientia, revista científica multidisciplinaria, 6(1), 36-63. <https://doi.org/10.25214/27114406.1072>

- Buitrago, R., Gutiérrez, A. y Romero, N. (2021c). *Inmigrantes digitales vs. nativos digitales en instituciones educativas públicas Venezolanas: Aforismos sobre una realidad poliédrica controvertida*. *Revista Saperes Universitas*, 4(1), 6 – 38. <https://publishing.fgu-edu.com/ojs/index.php/RSU/article/view/165>
- Buitrago, R. y Vera, J. (2021). *Cuando los momentos de ocio se convierten en la fuente de grandes ideas y oportunidades. Una aproximación crítica que desmitifica al gamer*. *Económicas CUC*, 42(2), 9–32. <https://doi.org/10.17981/econcuc.42.2.2021.Org.1>
- Cabezas, C. y Brito, J. (2021). *La Gestión del Talento Humano para un Rendimiento Laboral Efectivo*. *Polo del Conocimiento*, 6(11), 742-761. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8219331>
- Castro, K. y Delgado, J. (2020). *Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020*. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684 – 703. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107
- Day, R. (2005). *Cómo escribir y publicar trabajos científicos*. 3ª. Ed. Washington, D.C., OPS, (Publicación Científica y Técnica No. 598).
- García, J., Paz, A. y Pinto, E. (2021). *Coaching y empowerment: Herramientas para el fortalecimiento del talento humano en empresas agroalimentarias*, *Revista de Ciencias Sociales*, 27(3). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28068740014>
- Garrido, M. (2021). “¿Es posible atribuir responsabilidad a estados unidos por los crímenes sucedidos durante la dictadura argentina?”. [Investigación de Especialización, Universidad Internacional de Andalucía]. España.
- Gómez, D., García, T., Cervantes, D., y Vázquez, O. (2020). *Tópicos destacados en la literatura sobre el talento en la escritura académica*. *Revista de Educación y Desarrollo*, (54). 115 – 122. https://www.cucs.udg.mx/revistas/edu_desarrollo/anteriores/54/54_Gomez.pdf
- Gómez, M., Galeano, C. y Jaramillo, D. (2015). *El estado del arte: una metodología de investigación*. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 6(2), 423-442. <https://bibliotecadigital.udea.edu.co/handle/10495/6843>
- Gómez, E., Navas, D., Aponte, G. y Betancourt, L. (2014). “*Metodología para la revisión bibliográfica y la gestión de información de temas científicos, a través de su estructuración y sistematización*”. *DYNA*, 81(184), 158-163. <https://doi.org/10.15446/dyna.v81n184.37066>
- Guevara, R. (2016). *El estado del arte en la investigación: ¿análisis de los conocimientos acumulados o indagación por nuevos sentidos?*. *Revista FOLIOS*, (44), 165-179. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=345945922011>
- Henríquez, C. y Buitrago, R. (2022). *Retos y desafíos del teletrabajo en una época de cambio: aforismos críticos desde la abstracción del pensamiento contemporáneo venezolano*. *Investigación y pensamiento crítico*, 10(1), 64 - 86. <https://doi.org/10.37387/ipc.v10i1.277>

- Henríquez, C. y Buitrago, R. (2020). *Pensamiento positivo: una aproximación cualitativa a la gerencia de vida laboral en organismos públicos venezolanos*. Revista Saperes Universitas, 3(2), 65-92. <https://publishing.fgu.edu.com/ojs/index.php/RSU/article/view/132>
- Hernández, M. y Buitrago, R. (2017). *Rol del sinestéta organizacional en el manejo de la comunicación asertiva*, Económicas CUC, 38(2), 61-76. <http://dx.doi.org/10.17981/econcuc.38.2.2017.05>
- Jiménez, A. (2004). *El estado del arte en la investigación en las ciencias sociales. La práctica investigativa en ciencias sociales*. Universidad Pedagógica Nacional. Colombia. <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/Colombia/dcs-upn/20121130050742/estado.pdf>
- Lorenzo, R. (2006). *¿A qué se le denomina talento?. Estado del arte acerca de su conceptualización*. Intangible Capital, 11(2), 72-163.
- Lorenzo, R. y Martínez, M. (2002). *Polémicas en torno al desarrollo del talento*. Revista cubana de psicología, 19(1), 79 – 83.
- Lozano, L. (2007). *El talento humano, una estrategia de éxito en las empresas culturales*. Revista Escuela de Administración de Negocios, (60), 147-164. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20606008>
- Maraboli, A. (2021). *Miradas de la gerencia pública desde la actualidad*. Mayéutica revista científica de humanidades y artes, 9(1), 63 – 74. <https://revistas.uclave.org/index.php/mayeutica>
- Mendoza, I. y Pernía, J. (2018). *Herramientas gerenciales en la gestión del talento humano universitario*. TEACS, 10(22), 45 – 52. <https://revistas.uclave.org/index.php/teacs/article/view/2032>
- Ortiz, K. (2021). *Importancia del departamento de talento humano y la estructura de los perfiles de cargo en las organizaciones*, [Ensayo para Especialidad, Universidad Militar Nueva Granada, Colombia].
- Piguave-Bello, M., y Vegas-Meléndez, H. (2021). *Empowerment como herramienta de gestión estratégica efectiva en el desempeño laboral en equipos de trabajo: Artículo de investigación*. Revista científica multidisciplinaria arbitrada YACHASUN, 5(8), 21–38. <https://doi.org/10.46296/yc.v5i8edespen.0089>
- Prada, P. (2018). *Una aproximación de un estado del arte sobre la enseñanza de la oralidad inicial*. [Trabajo especial de grado publicado]. Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá. Colombia.
- Ramírez, S. y Andrade, F. (2018). *Aplicabilidad de la neuroplasticidad en los inmigrantes digitales*. Revista Saperes Universitas, 1(1), 60-74. <https://publishing.fgu.edu.com/ojs/index.php/RSU/article/view/5>

- Ramírez, D. (2005). *La gestión del talento humano como factor clave para el desarrollo. Población y Desarrollo*, (30), 55-67.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5654236>
- Salguero, N. y García, C. (2022). *Herramientas de la gestión del talento humano y las perspectivas humanísticas de la gerencia actual*. Ñeque, 5(12), 423 – 434.
<https://doi.org/10.33996/revistaneque.v5i12.89>
- Solano, L. (2015). *Rendimiento académico de los estudiantes de secundaria obligatoria y su relación con las aptitudes mentales y las actitudes ante el estudio*. [Tesis Doctoral]. Universidad Nacional de Educación a Distancia. Madrid. España.
- Trejos, C., Meriño, V., López, A., Moncini, R., Martínez, C. y Ortiz, L. (2021). *Estilos gerenciales en función del empoderamiento de los colaboradores de la organización*. Espacios, 42(02), 25 – 35.
- Velandia, F. (2019). *Modelo teórico para promover el desarrollo de competencias en emprendimiento desde el sector universitario*. [Tesis Doctoral]. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas. Venezuela.
- Villagrán, A. y Harris, P. (2009). *Algunas claves para escribir correctamente un artículo científico*. Revista Chilena de Pediatría, 80(1): 70-78.