

UNIVERSIDAD PERUANA DE LAS AMÉRICAS



**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION Y GESTION DE
EMPRESAS**

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

**LAS ORGANIZACIONES INTELIGENTES Y LA GESTION
DEL TALENTO HUMANO EN LA EMPRESA BATA PERÚ -
MIRAFLORES 2022**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACION Y GESTION DE EMPRESAS**

AUTOR:

**SALAZAR FERNÁNDEZ ISABEL ADRIANA
CÓDIGO ORCID: 0000-0003-4515-3804**

ASESOR: Mg.

**BELTRAN ARIAS JOSE GUILLERMO
CÓDIGO ORCID: 0000-0003-3606-7509**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: PLANEAMIENTO ESTRATEGICO Y
DESARROLLO INSTITUCIONAL**

LIMA, PERÚ

ENERO, 2022

RESUMEN

En el desarrollo del proceso de indagación el objetivo determinar la relevancia de las organizaciones inteligentes en la administración de las capacidades de los recursos humanos en la compañía Bata Perú - Miraflores 2022.

Para implementar este proceso en desarrollar la investigación, se ha asumido el protocolo de herramientas de carácter metodológico para implementar los trabajos o los antecedentes a nivel nacional e internacional que tienen efecto vinculante con el propósito de nuestro trabajo con la finalidad de reconocer los diversas transformaciones y niveles de mejora que sea factible implementar a través del curso del tiempo puesta en práctica de las organizaciones inteligentes, considerando al talento humano como parte de ella. De la misma manera las bases teóricas fueron obtenidas a través de diversas fuentes fundamentadas de acuerdo con las variables a investigar: Organizaciones Inteligentes y el desarrollo de la capacidades de los recursos humanos.

Este trabajo tiene como misión dar a conocer la importancia de las organizaciones inteligentes en el desarrollo de las capacidades y competencias de los servidores o recursos humanos en la compañía Bata Perú – Miraflores 2022, y el cual me motivó a indagar e impulsar dicha forma de organización para así aprovechar eficientemente las capacidades de cada uno de los trabajadores de manera empática y asertiva.

Y esperando que este trabajo sea de importancia para la empresa Bata Perú – Miraflores 2022, por cuanto dicha investigación pretende brindar un conjunto de metodologías alternativas que tenga el valor referencial para el logro de las competencias profesionales y

personales, entendiendo lo vital e importante de lo que realmente viene a representar dentro del servicio al cliente.

PALABRAS CLAVE: Organizaciones inteligentes, Talento Humano, Competencias, Desarrollo Económico.

ABSTRACT

In the development of the inquiry process, the objective was to determine the relevance of intelligent organizations in the administration of human resources capabilities in the company Bata Peru - Miraflores 2022.

To implement this process in developing the research, the protocol of methodological tools has been assumed to implement the works or the antecedents at the national and international level that have a binding effect with the purpose of our work in order to recognize the various transformations and levels of improvement that are feasible to implement over time implementation of intelligent organizations, considering human talent as part of it. In the same way, the theoretical bases were obtained through various sources based on the variables to be investigated: Intelligent Organizations and the development of human resource capacities.

The mission of this work is to make known the importance of intelligent organizations in the development of the capacities and competencies of the servers or human resources in the Bata Peru – Miraflores 2022 company, and which motivated me to investigate and promote this form of organization. in order to efficiently take advantage of the capacities of each of the workers in an empathetic and assertive manner.

And hoping that this work is of importance for the company Bata Peru - Miraflores 2022, since said research aims to provide a set of alternative methodologies that have the referential value for the achievement of professional and personal skills, understanding how vital and important what is which really comes to represent customer service.

KEYWORDS: Intelligent Organizations, Human Talent, Competencies, Economic Development.

Tabla de contenido

RESUMEN	3
ABSTRACT	5
INTRODUCCIÓN	7
I. MARCO TEÓRICO	9
1.1. Problemática	9
1.2. Antecedentes	11
1.3. Bases teóricas	17
II. CONCLUSIONES	28
III. APORTES DE LA INVESTIGACIÓN	29
IV. RECOMENDACIONES	30
V. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	32

INTRODUCCIÓN

Para el desarrollo del proceso de indagación científica se asume que el propósito es determinar la trascendencia de las organizaciones inteligentes para lograr la adecuada administración de las competencias y capacidades de los recursos humanos en la compañía Bata Perú - Miraflores 2022.

En el trabajo de indagación es de nivel descriptivo. Y para la ejecución del tema se han delimitado como objetivos específicos:

- i) Proporcionar información amplia sobre la importancia de las organizaciones inteligentes en la empresa Bata Perú – Miraflores 2022.
- ii) Describir la importancia del talento humano y así aprovechar eficientemente las capacidades de cada uno de los trabajadores de manera empática y asertiva.

La información presentada está conformada en cinco capítulos:

- **Capítulo I:** En este capítulo se tiene en cuenta las bases teóricas como fuente en el que se tienen en cuenta o basa toda la investigación. También se incluye información sobre la problemática, antecedentes del tema y bases teóricas que permitan entender sobre el concepto de organizaciones inteligentes y el talento humano.
- **Capítulo II:** En este capítulo se presenta las conclusiones finales recabadas de la Investigación en referencia.
- **Capítulo III:** En este capítulo se presenta la información relacionada con los aportes de la investigación.

- **Capítulo IV:** Este capítulo comprende las recomendaciones finales obtenidas del Trabajo de Investigación en mención (revisión en el contraste de los datos procesados y del uso de cada uno de los antecedentes de investigación que nos permite hacer la verificación de las teorías más relevantes como tal.
- **Capítulo V:** es aquí que se tienen en cuentas las principales referencias bibliográficas revisadas para el desarrollo de la investigación. Finalmente.

I. MARCO TEÓRICO

1.1. Problemática

En este mundo competitivo del siglo XXI donde las empresas asumen roles fundamentales dentro del proceso de inversión y desarrollo en los diversos estados, es importante priorizar las capacidades de desempeño que permita crear, adquirir y transferir experiencias que contribuyan a modificar actitudes y formas de hacer dentro del proceso de producción, encaminados a cumplir metas propuestas empresarialmente en el planeamiento estratégico que la compañía asumirá.

Por lo tanto, se subsume que en las grandes potencias en el mundo cada vez más experimentan cambios importantes en el ámbito comercial y los niveles de competitividad son más exigentes, el cual está impulsando estrategias de capacitación continua al personal, especializándolos en la creación, adquisición y transferencia de conocimientos que modifiquen sus comportamientos y las formas de realizar sus acciones teniendo en cuenta una nueva visión en las diversas áreas productivas, situación que no se percibe en la empresa Bata Perú – Miraflores 2022, por cuanto cada día se ve poco entusiasmo en el desempeño del personal, ya que la cadena de mando se hace más tirante, desmereciendo el buen trabajo del personal.

Toda empresa o compañía del siglo XXI, es inteligente porque en la conformación de su equipo directivo lo integran, acciones que revelan el trabajo en equipo y colaborativo teniendo en cuenta las capacidades de liderazgo y tejiendo de forma permanente las habilidades para transformar los valores y las competencias; las acciones de política empresarial y el desarrollo de los diferentes procesos y los sistemas para garantizar una estructura homogénea que apoye y acelere un adecuado

proceso de aprendizaje empresarial colaborativo entendiendo que lo fundamental está en valorar el talento humano. Senge, P. (1999).

Por lo antes mencionado, es fundamental que la empresa Bata Perú – Miraflores 2022, como parte de las organizaciones inteligentes reformule el manejo efectivo del talento humano, detectando oportunamente las necesidades de su personal y su capacitación e innovación permanente, el cual permitirá lograr metas, a través del trabajo en equipo, asumiendo la creatividad como herramienta de los colaboradores de la compañía.

En este sentido, el presente proceso de indagación científica tiene por propósito determinar la relevancia de las organizaciones inteligentes en la administración de los recursos humanos en la compañía Bata Perú - Miraflores 2022, donde se evalúan los niveles de consumo los cuales se mantienen permanentemente reflejados en los flujos de ganancia y que no se ven superados en el tiempo de servicio, para lo cual se requiere diagnosticar los diferentes contextos de cómo está vinculada la organización y responsabilidades que permita establecer competitividad y genere mayor rentabilidad como tal.

1.2. Antecedentes

1.2.1. Antecedentes internacionales:

González (2019) desarrollo su tesis para obtener el título de administración en la Universidad Rafael Beloso Chacín, Ecuador, titulado: niveles de incidencia de las instituciones inteligentes para la administración del conocimiento. El objetivo fue identificar las aristas que se relacionan con la administración del conocimiento y sus niveles de relevancia en las instituciones inteligentes, mediante los diferentes referentes teóricos tales como Amozorrutia (2011), Salazar (2004), Arbonés (2006), y muchos otros autores. La técnica que se utilizó es el análisis e interpretación de la información cualitativa mediante la discriminación del análisis crítico. Y concluye señalando que el conocimiento es una herramienta importante para garantizar la eficacia y permitir promover el desarrollo innovativo a través de las actividades competitivas postulando que las instituciones prevelezcan en el escenario del mercado. Por tal motivo, en las instituciones deben mantener el liderazgo que fomenta en los colaboradores el empleo de habilidades y competencias para lograr intercambiar información en las instituciones inteligente alcanzando los propósitos en el transcurso del tiempo.

Álvarez (2017) desarrolló la investigación con su tesis para obtener el título de Maestría en gerencia en Educación en la Universidad de Carabobo – Venezuela, titulada: plan estratégico motivacional basado en las instituciones inteligentes para contribuir con el comportamiento institucional. En siglo XXI, gerenciar de forma relevante en la educación requiere asumir un rol y una función trascendental en el funcionamiento eficiente de las instituciones porque la acciones de gerencia y

asumiendo el liderazgo con adecuados procesos de comunicación contribuyen a la competitividad de la educación y permite obtener mayor bienestar de los servidores que colaboran en la empresa, asumiendo el paradigma inteligente donde las personas permiten la expansión continua mediante las aptitudes propias en la creación de nuevos patrones en el proceso de crear conocimientos. El desarrollo de la indagación científica se sustenta en las teorías de la motivación de Mc Clelland y Herzberg, cuyo propósito es propiciar el planeamiento estratégico que subsuman las instituciones inteligentes que permitan coadyuvar en el adecuado comportamiento de las unidades educativas. Se utilizó mediante el proyecto apoyados en un trabajo de campo. La población lo conformó 31 personas, y la muestra fue de 31 y es de carácter censal. Se hizo uso de la encuesta aplicada mediante un cuestionario con la escala de Likert de tipo politómicas y validadas mediante el juicio de expertos. La fiabilidad es de ,80 según el coeficiente Alfa de Cronbach, siendo alta. Se arribó a la conclusión, que existen evidencias en el personal asumir la disposición para el diálogo y el trabajo colaborativo, con la apropiación de una propuesta como solución creativa dentro de la casuística.

Rocha (2016) implemento su tesis para obtener el título de Magister en la Universidad Tecnológica de Bolívar, titulada: administración del conocimiento mediante la estrategia de innovación en el fortalecimiento de las competencias del recurso humano con la acción para el gerenciamiento de las instituciones en el sector de la industria de la construcción en Sucre. La investigación tiene como propósito generar acciones de innovación en los procesos de gerencia mediante el conocimiento de las competencias del recurso humano en las instituciones dedicadas al rubro

construcción, mediante la administración del recurso humano. Se aplicó el cuestionario de la encuesta para la administración del conocimiento mediante la estrategia innovación en las competencias de los recursos humanos partiendo del diagnóstico de las fortalezas interna y externas en en las instituciones y con la finalidad de determinar su nivel de incidencia en la innovación de la gerencia mediante las acciones que apunten a optimizar la administración del conocimiento. La indagación se basa en el análisis del trabajo de campo de tipo descriptivo, siendo la población 03 organizaciones empresariales del rubro construcción, siendo el recurso humano como el recurso para la aplicación del instrumento, siendo 30 personas: 3 gerentes; 3 coordinadores o supervisores; y 24 empleados y obreros. El instrumento de preguntas cerradas mediante la escala de Likert de carácter dicotómicas. Luego de la aplicación del instrumento, se observó que en las empresas cuyo objeto de estudio en ellas se promueven muy poco el planeamiento estratégico en la labor empresarial, se asumen las necesidades de los clientes y proveedores. Se identificó las habilidades y destrezas de los niveles de conocimiento considerándose es mínima la actualización del personal de las instituciones, constituyendo una variable negativa que no ayuda a fortalecer administración del conocimiento. Se detectó existen debilidades cuando se definen las políticas de trabajo colaborativo para la toma de decisiones establecidas en los aspectos que son relevantes para la integración efectiva.

1.2.2. Antecedentes nacionales:

Cutipa M. (2015 – 2016) implemento su tesis para la obtención del grado de Magíster Scientiae en contabilidad y administración en Gestión gubernamental en la Universidad Nacional del Altiplano, cuyo título es: Las instituciones inteligentes en la administración del recurso humano en empresas que ejecutan obras para el mejoramiento y ampliación de servicios de agua en la región de Puno, periodo 2015 y 2016, cuya propósito es conocer si la administración de la gestión del recurso humano genera instituciones inteligentes. El propósito es, buscar determinar si existe relación en las instituciones inteligentes en la administración del recurso humano de las empresas que ejecutan obras de mejoramiento y ampliación de servicios de agua. La hipótesis planteada es si existe relación de las instituciones inteligentes con la administración del recurso humano de las empresas ejecutoras de las obras del programa de mejoramiento y ampliación de servicios de agua en la región de Puno. El enfoque utilizado fue el cuantitativo, el diseño empleado es el no experimental – transversal. El tipo de investigación es descriptivo mediante la recolección de información. El método es el inductivo mediante los hechos particulares ára arribar a las afirmaciones generales. En la conclusión: en el nivel de organización de las empresas ejecutoras de las obras del programa de mejoramiento y ampliación de servicios de agua, donde estas empresas no se les deben considerar como instituciones inteligentes. En consecuencia, el nivel de organización no permite sea coordinado con los trabajadores puesto que las decisiones son gerencias desde la ciudad de Lima, desconociendo la realidad en la ejecución de las obras y del papel que cumplen los trabajadores. Por lo que podemos señalar, existe deficiente gestiona

en la administración de las obras, desperdiciándose el valor de los colaboradores o de las competencias de los recursos humanos que laboran en la ejecución de obras públicas.

Valdivia (2020) ha realizado la tesis para obtener el grado de doctor en Ingeniería Industrial en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega titulado: La gestión estratégica en las instituciones inteligentes, en la escuela de ingeniería industrial. La investigación tiene como propósito establecer si existe relación de la administración estratégica en las instituciones inteligentes en la Escuela de Ingeniería Industrial. La metodología utilizada es de tipo correlacional, enfoque cuantitativo. diseño no experimental y Transversal. El método aplicado es el inductivo, la población compuesta por 32 docentes. La Muestra es 32, la técnica utilizada es la encuesta y el instrumento el cuestionario. En las conclusiones son las siguientes, se logró demostrar que existe una relación significativa entre la administración estratégica y el nivel en las instituciones inteligentes. Del mismo modo se demostró existe relación en cada una de las dimensiones de la administración estratégica, con la gestión organizativa, gestión de infraestructura y gestión académica con el nivel de organización inteligente.

Málaga (2017) en su tesis para obtener el título profesional de Administración en la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohman - Tacna titulado: Influencia de las organizaciones inteligentes en las gestión del recurso humano en las compañías privadas y públicas de Tacna. La investigación es descriptiva. El propósito fue conocer el nivel de percepción del personal de las compañías que componen las instituciones inteligentes. Por ende, el propósito es determinar el nivel de influencia

de las instituciones inteligentes en la administración de las compañías privadas y públicas mediante la información y análisis de los niveles de percepción del personal docente, administrativo y directivos de los 5 componentes de las instituciones inteligente. Para implementar la indagación, se construyó las bases teóricas que tienen el significado dentro de las instituciones inteligentes, mediante las características que estas poseen, determinando el nivel del aprendizaje en la organización, inteligente, para comprender y entender a las escuelas como organización con características diferenciadas de las compañías. La investigación, planteó indicadores de cada uno de los componentes de la institución inteligente, mediante el enfoque cuantitativo. Se elaboró un cuestionario para la recolección de datos, se sometió al juicio de expertos para determinar la validez, y se aplicó el coeficiente de alfa de Cronbach y su grado de fiabilidad. Luego se analizó y procesó los datos utilizando los programas Excel y SPSS, para elaborar las tablas, cuadros estadísticos y figuras en sus diferentes presentaciones. En conclusión, el grado de influencia del aprendizaje de las instituciones inteligentes permitió demostrar que, el 50% de aprendizaje es el trabajo en equipo, seguido del pensamiento sistémico con el 30%. También se estableció la visión y el trabajo en equipo de las instituciones inteligentes permiten la adecuada administración de las compañías privadas y públicas en Tacna.

Comentario

Los antecedentes internacionales y nacionales, nos demuestran que mediante el proceso de conocer los aspectos fundamentales sirven de sustento para lograr la eficacia en las organizaciones. Si se desea implementar la promoción de las acciones

innovativas para fortalecer los niveles de competitividad de manera organizada, se debe establecer el liderazgo transformacional de los servidores mediante el diálogo y el trabajo en equipo de manera empática permitiendo así lograr niveles de logro en relación a los propósitos de la compañías inteligente en función a la eficacia y eficiencia reduciendo al máximo los niveles de costo beneficio.

1.3. Bases teóricas

1.3.1. Organizaciones inteligentes

Cuando nos manifiestan que las instituciones debe de dedicarse a aprender. Muchos se cuestionan y preguntan si es factible que las instituciones asuman características humanas para lograr garantizar el desarrollo competitivo de las capacidades de aprendizaje. Claro esta que estas característica son deseables en las instituciones y estas solo se pueden concebir una vez están conformadas por personas competentes, que están en permanente proceso de aprender de forma satisfactoria, y no nos hacemos el menester de asumir al proceso de aprender académico, sino a aquel que demuestra el desempeño asumido como la capacidad de actuar de forma significativa haciendo algo, sino como el que tiene al concitar con el proceso de aprendizaje relacionado con la transformación del comportamiento humano. Según Peter Senge (1992), Garvín (1993) y Argyris y Schön (1978), concitan la existencia del proceso de aprendizaje mediante la generación de una transformación del modo de pensamiento, y del cambio que nos conlleva a actuar de forma diferente según las

competencias de las personas o colaboradores, por ende, de las instituciones o empresas.

Por lo antes definido, entendemos que las organizaciones se hacen inteligentes cuando existen aprendizajes que están expresadas por transformaciones de los comportamientos de las personas teniendo en cuenta las actuaciones dentro de los equipos colaborativos, según la forma diferente para proceder en las instituciones.

Del mismo modo Bernal (1993), pone de manifiesto que en toda institución inteligente es la que tiene en cuenta que en sus colaboradores se asume el trabajo en equipo de forma permanente y permiten expandir sus competencias y capacidades para permitir se logren las aspiraciones relevantes, en la que asumen las acciones de cada uno de los colaboradores quienes realizan acciones conjuntas en el proceso de aprender paulatino de forma sólida en el devenir cotidiano. Planteamiento que asume la acción enérgica que muestra a los sujetos o individuos en las instituciones que desean destacar el aprendizaje como medio para lograr el desarrollo humano y el crecimiento institucional

Según los diversos autores lo relevante de las instituciones inteligentes es asumir la vinculación y el grado de relación que hay con las demás instituciones, estas le proporcionan a las personas o individuos las competencias y capacidades de autorregularse y de renovación para lograr alcanzar los objetivos, y las metas las que se vinculan de forma permanente a mecanismos de evaluación y autoevaluación para lograr la eficacia durante el periodo de tiempo mediante el proceso de aprendizaje colaborativo y de equipo.

De la misma forma según Boyett y Boyett (1999), ponen en evidencia y de manifiesto que las instituciones inteligentes están en permanente proceso de aprendizaje y están contextualizados con los individuos o personas que colaboran debiendo asumir diferentes y distintas actitudes y aptitudes, las que consisten en: manejo de teorías, conocimientos y capacidades técnicas para lograr asumir desempeños de su funciones asignadas; cuya capacidad en los proceso de planificación y de dirección, para optar la capacidad de trabajo colaborativo de forma multidisciplinaria, en la comunicación y en el manejo adecuado de los conflictos; con cuyos mecanismos en las solución de problemas se den de forma eficiente. En el proceso emergente de desarrollar las capacidades y los niveles de comunicación a nivel de la organización se produce el conocimiento que toda organización, permite circule de forma reiterativa generando las llamadas ruedas para el aprendizaje, permitiendo el crecimiento de las instituciones, no sólo a nivel financiero, sino en el manejo de los conocimientos en la sociedad.

Según el autor, toda organización para evidenciar niveles de mejora y altos estándares de crecimiento, requieren de una permanente evaluación que les permita insertar dentro de su proceso de planificación los nuevos enfoques y conocimientos que cada trabajador debe de conocer y, que de manera articulada logren promover el cambio como parte de la gestión de talentos.

Las características de las instituciones inteligentes

En cada una de las instituciones inteligentes se asumen con distintas visiones, paradigmas y sus enfoques teóricos, de la que la mayoría de los autores en el proceso de indagación científica, como Marsick y Watkins (2003), y Peter Senge (1992),

tienen coincidencias en cuando afirman que las instituciones inteligentes tienen las siguientes características:

- Permiten promover y crear diversas oportunidades para asumir el proceso de aprender
- La capacidad para transformar o cambiar los enfoques mentales permiten redireccionar en el continuo proceso de aprendizaje en equipo e individual.
- Permiten unificar los sueños individuales y colectivos en la institución para asumir visión integral y compartida.
- Tienden a asumir una relación directa con su entorno o medio para lograr modificar y responden a los cambios permanentes.
- Permite que cada uno de los integrantes puedan explorar nuevas formas de actuar, permitiendo la participación y la toma de decisiones relevantes
- Presenta un nivel de pensamiento sistémico, con una visión conjunta de la realidad.
- Permite la existencia de la libre circulación de la información.

Toman en cuenta cada una de las diferentes características en las instituciones inteligentes, el poder extraer, de cada una de ellas, los indicadores que permiten y sirven para elaborar el instrumento que coadyuva a conocer la realidad en que se encuentra la institución. En esta última acción, se refleja el tipo de trabajo que se realiza por Peter Senge en cada uno de sus aportes publicados.

Las disciplinas en la construcción de la institución inteligente

Existen en la actualidad un sólo camino para permitir lograr la adaptación al proceso de transformación permanente: y poder convertirse en una institución de aprendizaje relevante y continua. Para tal efecto, es indispensable dominar las cinco disciplinas que señala Peter Senge: Dominio Personal, Trabajo en Equipo, Visión Compartida, Modelos Mentales y Pensamiento Sistémico. Por lo que el pensamiento sistémico es una disciplina que nos ayuda a ensamblar las demás disciplinas del aprendizaje en las organizaciones inteligentes. Es por ende la piedra angular, es el hilo conductor de las instituciones es así que, para Peter Senge; el mundo de las acciones y de los negocios con las empresas humanas son de carácter sistémico. Cuyos elementos están vinculados y unidos por invisibles unidades de acciones en permanente interrelación compleja y en efecto nos permite lograr aclarar los patrones holísticos y como estos cambian.

a. Disciplinas de carácter Individual

El dominio personal.

Es aquella capacidad para poder aclarar y realizar de forma profunda y constantes a nuestro sueño individual.

Los enfoques mentales

Es aquella capacidad para lograr desenterrar cada una de las imágenes a nivel interno del mundo, y poder examinar y abrirlo a los niveles de influencia colectivas.

b. Las Disciplinas colectivas

La creación del sueño compartido

En la práctica constante de desenterrar las imágenes del futuro se comparten o se logran promover el auténtico compromiso colectivo

Aprendizaje de equipo

Es la capacidad para permitir el pensamiento de forma conjunta que se logra mediante acciones de dominio de la práctica permanente del diálogo fluido y el debate constante

El pensamiento de forma sistémica

Es la disciplina que permite la integración a las anteriores, y da lugar a unir las en un cúmulo de acciones coherentes de la teoría y práctica en las instituciones

Los niveles de las instituciones inteligentes

Estas se presentan en los 4 niveles según los aportes de Del Carpio (2010):

- ✓ ***En el nivel individual:*** Se ubica la representación por las competencias y capacidades de la institución, las cuales asumen funciones, y acciones en función a los roles, los mismos que se encuentran impregnados en la cultura organizacional y en las formas de comportamiento dependiendo de su entorno en el que se desenvuelven. El reto es que todo conocimiento tiene que poseer la persona debe de fluir a niveles de coeficientes más altos, no quedándose estancados en las personas.
- ✓ ***A nivel colectivo:*** se genera un nuevo conocimiento siempre que sea necesario que las competencias, capacidades de los recursos humanos interactúen entre los demás y como evidencia sea la adecuada convivencia de las personas con distintas formas de emplear el conocimientos, las creencias, los valores asumidos, los principios e incluso con los diversos

esquemas mentales con los que se deben de enriquecer el conocimiento de las personas.

- ✓ **A nivel de la organización:** estas se establecen una vez obtenidas los resultados como producto de la interacción de los recursos humanos de la compañía, donde se validan los propósitos, logrando el nuevo conocimiento, como ventaja que será competitiva y única en la acción humana.

- ✓ **A nivel intraorganizacional:** para este nivel se pueden generar mediante una conexión en las instituciones con el entorno exterior en la que se deben de adaptarse a los diferentes proceso de transformaciones, en el mercado, en la economía o a nivel tecnológico y como producto del resultado de estas interacciones se generan los niveles de información y conocimiento que sirve la el crecimiento y evolución en el desarrollo de la institución inteligente.

El enfoque de institución Inteligente

Como se tiene el proceso de observación del enfoque de institución inteligente se emplea en los tres procesos que dan lugar al procesamiento e integración de la información y del conocimiento actuando de forma inteligente: en la comprensión de su complejo del entorno interno y externo de la institución para dar lugar a lograr generar conocimientos nuevos y finalmente generar las decisiones que viene a ser la forma como la institución procesa la información resolviendo la incertidumbre presentada.

En las instituciones de tipo inteligentes es trascendente el trabajar de forma colaborativa y en equipo considerando como estrategia que para la transmisión de la información se debe de lograr una retroalimentación por descubrimiento necesaria para dar lugar en compartir con otras personas evaluando que los procesos de aprendizaje individual o colectivo dependen de cada una de las personas, abarcando en la adquisición de nuevos conocimientos y en el cambio enfoques.

Asumir que una institución sea inteligente según lo planteado por Peter Senge (2005), se hace necesario el desarrollar cinco competencias básicas en las que están el pensamiento sistémico, como actitud de los individuos basadas en su percepción del mundo; los enfoques mentales para lo que se hace referencia en las diferentes concepciones de las personas, asumiendo sus creencias, esquemas; el aprendizaje en equipo: para lograr el intercambio de la información y poder transmitir, es necesario un equipo de personas comprometidas que interactúen y asuman el dominio personal en el trabajo interno que se debe de realizar obligatoriamente el individuo para poder comprender la información, y asumir la visión compartida en la organización que subsume a sus colaboradores.

1.3.2. La gestión del recurso humano

Según Chiavenato, I. (2008), citando a su texto Gestión del Talento Humano, la administración de las personas que pertenecen a una institución es un área que se debe poner énfasis y debe darse especial consideración en la atención, y es la que depende del contexto en función a los diferentes aspectos, los que deben de variar en las instituciones, es así que podemos recalcar y mencionar en la estructura de toda

organización, en el contexto medioambiental, las acciones tecnológicas utilizadas, de los cuales los procesos internos, según el estilo de administración, donde el liderazgo nos indica que la administración del recurso humano del siglo XXI, lo comprenden las técnicas y procesos que intervienen en el proceso de poder detectar errores orientados para el trabajo organizacional optimizando el clima institucional a nivel laboral, donde la cultura de las organizaciones y la conducta asumida por las personas, en cada proceso o método que es beneficioso de forma colectiva y dependerá de cada uno de los usos y aplicaciones que les brinden.

En tal sentido según Del Castillo (2006), Collings y Mellahi (2009) y Restrepo (2009), surgen los planteamientos teóricos en el concepto de la administración del recurso humano como el cumulo de acciones que deben de realizar los gerentes de las instituciones inteligentes, con la finalidad de incorporar a su staff, a un conjunto de colaboradores que tengan el perfil idóneo según la función que deben de desempeñar en la función laboral o el trabajo, quienes deben sumar para lograr obtener resultados eficientes y óptimos en términos de calidad.

De las definiciones señaladas podemos plantear e inferir que la administración del recurso humano, que se define como el talento; es un conjunto acciones y funciones que están vinculadas entre sí, y que estas se ven reflejadas y aplicadas en la mejora de las acciones directrices en la promoción del crecimiento de las instituciones inteligentes.

El talento humano y las competencias

Se plantea que existe una relación significativa de la administración del talento humano y con cada una de las competencias, al lograr definir el término

“competencia” son el cumulo de las habilidades, saberes, técnicas, formas de pensamiento que nos permite al servidor lograr desarrollar un adecuado desempeño, según su nivel de perfeccionamiento en el que se ubica la competencia. Es así que “La Capacitación es la preparación o la facultad de la persona para desempeñar una acción o un propósito. Es por lo tanto una actividad sistematizada, organizada y permanente que tiene como propósito en preparar, integrar los recursos humanos en el proceso de producción, mediante el uso de los conocimientos, el uso de las habilidades y actitudes propias para la mejora del desempeño de cada uno de los trabajadores en sus actuales y futuros actividades que realizan según el grado de las exigencias del contexto de la función y actividad laboral.

En el proceso de desarrollar el logro de las competencias el propósito es lograr desplegar los prerequisites pertinentes que todo trabajador debe de lograr para asumir el desempeño de sus funciones de forma óptima. Se considera que las competencias son las que delimitan los propósitos a poder conseguir en una actividad específica en cada una de las instituciones empresariales. El perfeccionar los desempeños tiene beneficios, como la mejora del conocimiento según los niveles, Elevando la moral en la actividad laboral, donde la ayuda al personal permite identificarse con los objetivos de la institución.

El talento humano como enfoque de crecimiento económico

Se trasmite y reconoce que la rentabilidad en cada una de las empresas y en general, el crecimiento económico de la sociedad, está en invertir en la capacitación y en la óptima educación de los trabajadores. El nivel de educación esa asociado a la productividad del recurso humano, cuyo fundamento el viene a ser el despliegue

económico de países de oriente como el Japón, Corea del Sur y China. Estos países tienen en cuenta su transformación basados en el enfoque o paradigma económico del crecimiento teniendo en cuenta el nivel de las exportaciones, aplicados en el Japón y en los demás países. Las estrategias que usaron fueron las siguientes:

Los gobiernos en cada uno de estos países asiáticos permitieron el incentivo de políticas económicas para afianzarlas en el mercado interno, y en la fase posterior, competir a nivel del mercado internacional.

El aumento de la fuerza a nivel laboral es por ende especializado, toma en consideración el reto que en los países como en el Japón, Corea del Sur y China han sido sociedades “feudales”, porque sus economías eran a nivel agrario. Para la adecuada transformar de esta realidad económica, se tuvieron que realizar avances en el ámbito educativo a través de políticas de universalizar la educación primaria y el amplio acceso a la educación secundaria. La educación universitaria, se focalizó a hacer uso del financiamiento de programas en la formación científica y tecnológica. Igualmente, importaron profesores de diversos países del exterior o becaron a sus mejores estudiantes para perfeccionarlo en otro países.

II. CONCLUSIONES

- 1) Debido a la pandemia por el coronavirus las empresas en el mundo y el Perú optaron por desarrollar el trabajo remoto, distanciando de manera física al personal, y por consecuencia la falta de comunicación y relación entre los integrantes de la empresa Bata Perú.
- 2) Hoy como parte de la reactivación económica y el retorno a la presencialidad la empresa Bata Perú – Miraflores, a través de las organizaciones inteligentes debe desarrollar estrategias que permitan promover en los trabajadores el reconocimiento y puesta en valor de sus conocimientos y capacidades como parte de sus habilidades blandas, teniendo como referencia investigaciones internacionales y nacionales las cuales ponen de manifiesto que es factible impulsarlos considerando la mejora y el desarrollo empresarial.
- 3) La empresa Bata Perú - Miraflores, debe de poner mayor énfasis en la elaboración de un plan estratégico que involucre a todas las áreas a través de un proceso de sensibilización por a través de reuniones de sensibilización y motivación, orientadas mediante diversas estrategias que les permitan tomar conciencia del talento humano que ellos representan y la necesidad de ponerlo en valor entendiendo que todos son importantes dentro del desarrollo empresarial.

III. APORTES DE LA INVESTIGACIÓN

El presente trabajo se constituye como un aporte en la empresa Bata Perú –Miraflores, dado que pretende impulsar, como estrategia, el desarrollo de una organización inteligente que permita establecer planes estratégicos de mejora, entendiendo el valor que cada uno de los trabajadores representa a partir de sus capacidades y destrezas personales y profesionales, las cuales permitan mejorar su desempeño de manera articulada con fines de mejora en el servicio, en la productividad y, por ende, en la rentabilidad empresarial.

De la misma forma se busca demostrar la importancia que tiene la teoría y la práctica dentro de una empresa, por cuanto el primero permite acciones para elaborar de forma sistemática las diversas ideas o pensamientos que serán contrastadas con la realidad y que tenga en cuenta el cumulo de comunidades de carácter científico y la otra la que tenga en cuenta las acciones implementadas en toda comunidad o empresa.

En tal sentido, se valora los aportes en que tienen en la carrera de Administración para poder brindar apertura, a la adecuada administración del recurso humano en cada una de las instituciones las mismas que contribuyen a la mejora del capital humano o denominado recurso humano desarrollándose y asumiendo con eficacia.

También nos, servirá como herramienta y estrategia en cada una de las instituciones que recluta recursos humanos, y deben de emplear conocimientos en la información para el adecuado proceso de selección de los recursos humanos en general que están ávidos de ampliar su conocimiento en la administración de las capacidades humanas.

IV. RECOMENDACIONES

1. En la empresa Bata Perú - Miraflores se debe impulsar el cambio de modelo de gestión, sustentados en el desarrollo de su talento humano, es decir, desarrollar un aprendizaje conjunto y continuo bajo una jerarquía flexible entendiendo la importancia y el valor de las organizaciones inteligentes.
2. Las personas que ocupa o asumen responsabilidad en el liderazgo en la tarea o actividades de gestión administrativa en la compañía Bata Perú - Miraflores debe implementar y participar en un programa de reclutamiento, selección y adiestramiento cuyas unidades curriculares serán los talleres, pasantías, seminarios, etc. provean de competencias en aspectos relativos al enfoque de instituciones inteligentes.
3. La transformación en los estilos de liderazgo para la dirección en la empresa Bata Perú -Miraflores, debe ser resultado de un adecuado uso de estrategias de aprendizaje y de participación activa y permanente de los recursos humanos en cada una de las instituciones de aprendizaje, con voluntad y posibilidad de adoptar conductas acordes con las demandas del mercado.
4. En la gestión administrativa de Bata Perú - Miraflores se tiene que implementar estrategias de intervención en una adecuada cultura de reclutamiento del recurso humano, cuya filosofía en la administración en las diversas áreas sirvan para crear un conjuntos de ideas que permitan perpetuar el planeamiento estratégico como institución inteligente. Todo esto implica fomentar una filosofía de valores en la

institución de aprendizaje, donde la creatividad, la autonomía, el pensamiento crítico, el trabajo colaborativo, el dialogo, la participación, etc. Sean los principios del enfoque de administración de los talentos. Tales valores deben plantearse en la visión y misión de las instituciones que subsumen la filosofía del planeamiento de largo plazo, que asuman los objetivos estratégicos y planes de acción traducidos a las conductas específicas del personal en la compañía Bata.

- 5.** El reto que tiene la empresa Bata Perú - Miraflores no sólo es su transformación interna. Debe movilizar a sus actores para competir con las demás empresas nacionales o internacionales en la generación y divulgación del conocimiento con formas innovadoras de enseñanza y gestionar los riesgos derivados de las mismas y así apoyar la creatividad para trascender en el proceso de gestión de talentos.

V. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- 1) Álvarez .C (2017) *Plan estratégico motivacional basado en organizaciones inteligentes que coadyuven el comportamiento organizacional*. Universidad de Carabobo. Venezuela. (Tesis de Postgrado).
- 2) Bernal Miguel (1992). *Aprendizaje Organizacional*. México Ediciones Universidad de Monterrey UDEM.
- 3) Boyett, J. y Boyett, J. (1999). *Hablan los Gurús. Las mejores ideas de los máximos pensadores de la administración*. Bogotá: Grupo Editorial Norma
- 4) Castellanos, M. E., (2008) *El Talento Humano para la Reconstrucción del País. Memorias Discurso Vice-Ministra de Educación de Venezuela, en Encuentro Educación Superior Caracas Maracaibo (Venezuela)*, Universidad del Zulia, 2001, pp. 1–8. [consulta: 2008-11-15].
- 5) Cutipa M. (2015 -2016) *Las organizaciones inteligentes y la gestión del talento humano en empresas ejecutoras de las obras del programa de mejoramiento y ampliación de servicios de agua y saneamiento en la Provincia de Puno, periodos 2015 y 2016*. (Tesis de post grado) Universidad Nacional del Altiplano.
- 6) Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. En I. Chiavenato, *Gestión del Talento Humano* (pág. 236). México: McGraw-Hill.
- 7) Del Carpio, I. (2010). *Modelo de Organización Inteligente basado en el Enfoque CRM: Caso UNI – FIIS*. Tesis. Lima – Perú.
- 8) Del Castillo Méndez, A. Y. (2017). *repositorio.ucv.edu.pe*. Obtenido de *repositorio.ucv.edu.pe*: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/8939>

- 9) González G. (2019) *Incidencia de las Organizaciones Inteligentes en la Gestión del Conocimiento*. Universidad Rafael Beloso Chacín, Ecuador.
- 10) López González, Jorge. (2003). *Comentarios a la "Quinta Disciplina" de Peter Senge*, En: <http://www.uas.mx/uasx.htm>
- 11) Málaga V. (2017) *Influencia de las organizaciones inteligentes en las gestiones de talento de las empresas privadas y públicas de Tacna*. Universidad Nacional Jorge Basadre Grohman. (Tesis pregrado).
- 12) Mejía, A.; Montoya, A., (2010) *Capacitación integral del talento humano por competencias, orientada hacia la innovación tecnológica y el mejoramiento productivo, Cali (Colombia)*, Universidad San Buenaventura, 2010, ISBN 9588436532, p. 21
- 13) Rocha Y. (2016) *gestión del conocimiento como estrategia innovadora para fortalecer el talento humano en la función gerencial en empresas del sector de construcción en el departamento de Sucre*. Universidad Tecnológica de Bolívar. (Tesis de Postgrado).
- 14) Senge, P. (1992). *La quinta disciplina: Cómo impulsar el aprendizaje en la organización inteligente*. Barcelona: Granica.
- 15) Senge, P. et al. (1995). *La quinta disciplina en la práctica: Cómo construir una organización inteligente*. Barcelona: Granica.
- 16) Senge, P. (2005). *La Quinta Disciplina: Como Impulsar el Aprendizaje en la Organización Inteligente*. Barcelona España. 2º edición.
- 17) Valdivia L. (2020) *La gestión estratégica y su relación con las organizaciones inteligentes, en la escuela de ingeniería industrial de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega* (Tesis de post grado).

- 18) Watkins, E. y J. Marsick. (1993). *Sculpting the learning organization: Lessons in the art and science of systemic change*. San Francisco: Jossey-Bass.