



Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.  
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), Noviembre-Diciembre 2025,  
Volumen 9, Número 6.

[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v9i6](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i6)

# ADMINISTRACIÓN DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO CENTRADA EN LA PERSONA

PERSON-CENTERED HUMAN TALENT MANAGEMENT  
ADMINISTRATION

**Carlos Fernando Mojica Monroy**  
Universidad de Costa Rica, Costa Rica

## Administración de la gestión del talento humano centrada en la persona.

**Carlos Fernando Mojica Monroy**

[carlosfernandomojicamonroy@gmail.com](mailto:carlosfernandomojicamonroy@gmail.com)

<https://orcid.org/0009-0005-0889-7849>

Universidad Santo Tomás

Colombia

### RESUMEN

Este artículo es resultado de aplicar en la Universidad Santo Tomás - USTA - Seccional Tunja (Boyacá - Colombia) un taller teórico-práctico de gestión del Talento Humano inspirado en la Filosofía Institucional cristiano – tomista y en mejores prácticas de administración centradas en el ser personal. Para su desarrollo este proyecto pedagógico aplico una metodología cualitativa, dado que, se centro en una fuerte revisión documental, apelando a herramientas hermenéuticas que incluyen una perspectiva fenomenológica adoptada por la USTA en su PEI y MEP, haciendo énfasis en el Ver, Juzgar y Actuar. En el despliegue investigativo, se planteó un puntual Problema de Administración y Gestión del Talento Humano para ser analizado en la USTA Seccional Tunja, y la necesidad de su énfasis personalista, desde ello, saltó a la vista la pertinencia y factibilidad de este trabajo indagativo, se plantearon los Objetivos tanto General como Específicos, en consonancia con la Cartilla Formativa Neotomista, que providencialmente desarrollaba el Director de Tesis asignado, fruto de su experiencia de 20 años como Docente Investigador en la USTA Seccional Tunja, siendo de esta manera como se adoptó y adaptó este valioso material que como resultado aportó la innovadora convergencia de las Virtudes Tomistas con las 7 Dimensiones Antropo – éticas personalistas de Emmanuel Mounier.

**Palabras clave:** Talento humano; Gestión; Personalismo; Tomismo; Pedagogía.

*Artículo recibido 10 diciembre 2025  
Aceptado para publicación: 10 enero 2026*

# Person-centered human talent management administration

## ABSTRACT

This article is the result of applying a theoretical-practical workshop on human talent management at the University of Santo Tomas – USTA - Tunja Campus (Boyacá - Colombia), inspired by Christian-Thomist institutional philosophy and best management practices focused on the individual. For its development, this pedagogical project applied a qualitative methodology, given that it focused on a thorough documentary review, appealing to hermeneutic tools that include a phenomenological perspective adopted by the USTA in its PEI and MEP, emphasizing Seeing, Judging, and Acting. In the research deployment, a specific Human Talent Management and Administration Problem was proposed to be analyzed at the USTA Tunja Section, and the need for its personalist emphasis. From this, the relevance and feasibility of this investigative work became apparent, and both General and specific objectives were set, in line with the Neotomist Training Manual, which was providentially developed by the assigned thesis director, the result of his 20 years of experience as a research professor at the USTA Tunja Branch. This valuable material was adopted and adapted, resulting in the innovative convergence of Thomistic virtues with the seven personalistic anthropo-ethical dimensions of Emmanuel Mounier.

**Keywords:** Human talent; Management; Personalism; Thomism; Pedagogy.



## INTRODUCCIÓN

Hoy en día, la educación es vista como una herramienta esencial de personalización, dado que es un proceso complejo, es decir, tanto holístico como sinérgico de aprendizaje a lo largo de la vida y un acto de autotransformación, aprendizaje y mejora, sustentado en compromisos individuales de participación social (Benavides, 2000).

Desde una perspectiva conceptual fundamental, la gestión educativa, que cumple fundamentalmente su papel de orientación y transformación del proceso educativo, debe ser vista desde la aplicación de los valores y virtudes personales que, según García y Dolan (1997), se constituyen como modos de conducta adecuados y necesarios para arribar a resultados oportunos, coherentes, armónicos y sin duda alguna, debidamente fundamentados.

Considerando lo anterior, se convierte en esencial el que se promueva en las organizaciones la trascendencia del hombre con la eficiencia, lo cual se logra creando una relación continua y progresiva en su trabajo, con el fin de que esta intencionalidad prevalezca en la continuidad y se haga irreversible en el tiempo en su proceso de impacto, es decir, priorizando al individuo en sus diversos contextos dentro del total de información que forma parte de la institución.

Como resultado, reflexionar sobre el rol administrativo de la educación en la construcción de una sociedad justa y digna fomenta la gestión como centro de formación de nuevos conocimientos, transformaciones y cambios sociales, también contribuye significativamente al desarrollo de un nuevo paradigma centrado en las virtudes y valores humanos, incorporando reflexiones para orientar eficazmente la gestión educativa, de modo que la administración del personal se lleve a cabo como lo visualiza Chiavenato (2019), quien afirma que hablar de administración de las personas es hablar de gente, de mente, de inteligencia, de vitalidad, de acción y de proacción.

Así las cosas, la administración de las personas es una de las áreas que ha sufrido más cambios y transformaciones en años recientes, ya que, estos no sólo han tocado sus aspectos tangibles y concretos sino, sobre todo, han modificado los conceptuales e intangibles, así las cosas, la visión del área que se tiene hoy es absolutamente diferente de la que tenía su configuración tradicional, es decir, de cuando se le llamaba Administración de Recursos Humanos, muchas cosas han cambiado, dado que, la administración de las personas ha llevado a que las organizaciones exitosas alcancen la excelencia y ha



aportado el capital intelectual que representa, más que cualquier otra cosa, la importancia del factor humano en plena era de la información (p. 8).

Desde ello, el objetivo principal de manejo de esta propuesta pedagógica es identificar la relación entre la gestión del talento humano en el marco de la gobernanza educativa en las instituciones de educación superior, actualmente en la USTA-Seccional Tunja, y la responsabilidad personal, por ello, la humanización del entorno laboral es una prioridad en la gestión actual de personas, ya que el talento humano, también conocido como "capital" en el sentido neoliberal, se encuentra compuesto por seres humanos y, como tal, debe ser comprendido y asimilado de esta manera, ya que, la humanización comienza por comprender mejor la fuerza laboral, acercándose a los seres humanos que la componen, ya que es crucial comprender las potencialidades de las personas y sus particularidades en un entorno tan cambiante como el actual.

## **METODOLOGÍA**

Esta indagación empleo la metodología cualitativa debido a la amplia revisión documental, utilizando herramientas interpretativas, como la perspectiva fenomenológica adoptada por la USTA en su Proyecto Educativo Institucional y el Modelo Educativo Pedagógico, 2010 con un enfoque científico: Ver, Juzgar y Actuar.

De esta manera, este trabajo de grado fue creado y desarrollado para la Línea de Investigación: "Humanismo, Sociedad y Ética" de la Maestría en Pedagogía, bajo la orientación y apoyo total del Dr. Santiago María Borda-Malo Echeverri, designado director docente investigativo de la Universidad Santo Tomás – Seccional Tunja durante 20 años, y autor de la Cartilla Formativa Neotomista que sirvió como herramienta principal para el diseño metodológico de este estudio en aplicación de los Talleres Pedagógicos.

Como resultado, el estudio es de naturaleza cualitativa y utiliza el análisis de documentos como método de investigación, recopilando y seleccionando diversas fuentes escritas y bibliográficas de forma descriptiva. Su objetivo es realizar un estudio fenomenológico desde un modelo constructivista, describiendo las representaciones subjetivas que surgen del análisis del talento humano centrado en la persona para la Universidad Santo Tomás Seccional Tunja como un fenómeno determinado que se desarrolla en el ámbito de la gobernanza educativa, en un diseño no experimental, debido a todas las



variables del fenómeno social del cual provienen.

Los métodos de recopilación de información para este trabajo indagativo incluyen la observación, la descripción, la comparación, la clasificación, el cambio, la transformación, la evaluación y el análisis, lo cual indica que se relacionan con los patrones generales de organización textual (Kabalen y Sánchez, 2006).

Los aspectos del análisis de información incluyen los procesos de lectura, identificación de palabras clave, comprensión, dominio o familiaridad con el tema, comprensión del significado de las conexiones y caracterización de la estructura en el contexto (Peña, 2022), todos estos fueron diseñados para separar los componentes, lo que permite una comprensión profunda de los procesos.

El desarrollo de los objetivos específicos en las siguientes fases está determinado por la siguiente estructura metodológica:

- FASE I: Análisis del enfoque humanístico cristiano – tomista en orden a lo que indica y que puede ser aplicado en pro de la mejora las prácticas administrativas y de la gestión del Talento Humano.
- FASE II: Descripción sobre la manera en que, dentro de la evolución del área de Talento Humano, la gestión y los debidos criterios de administración centrados en el ser personal generan un plus.
- FASE III: Aplicación del Taller práctico pedagógico de sensibilización para la gestión y administración del Talento humano centrado en el ser personal en la Seccional Tunja de la Universidad Santo Tomás.

Además, el proceso de desarrollo de la estructura metodológica de este estudio remite a Campenhoudt et al. (2017), quienes indican que el factor más crucial es la capacidad del investigador para diseñar e implementar un medio para aclarar la realidad en el sentido más amplio de la palabra a través de su método de trabajo, de esta manera, el despliegue investigativo se presenta como un plan global que incentiva la reinención y no como un mero conjunto de técnicas que deben aplicarse tal y como son.

## **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

La Universidad Santo Tomás es una institución educativa de carácter privado que propende a crear una conciencia colectiva que incentive el desarrollo de los trabajadores en armonía, tanto entre quienes comparten su vida empresarial como con el medio ambiente, respetando la salud mental y la libertad de los individuos en el ámbito laboral.



En ese sentido, el Reglamento Interno del Trabajo instituye como mecanismo el establecimiento de espacios de diálogo, círculos de participación o grupos similares para la evaluación periódica de la vida laboral, esto con el fin de promover la coherencia operativa y la armonía funcional que faciliten y fomenten las buenas relaciones al interior de la organización, tomando como herramienta el diseño e implementación de actividades con la participación de los trabajadores, con el fin de establecer, mediante la construcción conjunta, valores y normas que fomenten un ambiente laboral saludable y formular las recomendaciones constructivas que se presenten, en relación con las circunstancias institucionales que puedan afectar el cumplimiento de dichos valores y normas (p. 25).

Todo lo antes mencionado, tiene como objetivo evaluar la vida laboral universitaria en todo momento en relación con la sostenibilidad y armonía ambiental en las relaciones de trabajo, así como analizar con un amplio discernimiento teórico y práctico, dado que, precisamente por la singularidad de ese tejido es que se forma el ser único de cada persona, así como la trama en términos de sujeto y entorno, los cuales también poseen sus propias particularidades, siendo esto lo que da lugar a la universalidad del individuo, es decir, al permitir que estas características personales y situaciones únicas sean simultáneamente generales, ya que ocurren en todas las personas a lo largo de diferentes épocas y lugares, posibilitando de esta manera que cada uno actúe como persona dentro de la univariada humana.

En este sentido, una de las aportaciones significativas al pensamiento filosófico latinoamericano y, por su intermedio, al pensamiento filosófico en general, es la revalorización del concepto de "autenticidad" que desarrollo Guadarrama (2006), perspectiva desde la cual, este autor ha resaltado la importancia de lo auténtico para el individuo, la reflexión y la vida misma.

Respaldando sus afirmaciones, Guadarrama se refiere al concepto mismo de cultura y a la idea de que lo humano es cultural, mencionando también a Edgar Morin (1999), quien sostiene que "El ser humano es un ente completamente cultural y biológico que posee en sí esta dualidad originaria", dado que, en sentido amplio, la idea es que todo lo humano tiene una dialéctica profunda que lleva a que lo mejor de la historia humana sea posible gracias a la "especificidad" y simultánea "universalidad" de la cultura, es decir, lo mejor de la historia humana es siempre un producto cultural universal y simultáneamente, concurrentemente, e incluso antagónicamente, es un auténtico "determinado" de la cultura, incluida la filosofía misma, donde se enseña "lo universal y lo específico en la cultura".



Desde dicho punto “la cultura auténtica es siempre específica y por tanto histórica debe ser medida con las escalas que emergen de todos los demás contextos culturales, pero, en primer lugar, con las surgidas del mundo propio” (Guadarrama, 2006: pp. 11ss.), aspecto desde el que la propuesta de gerencia y administración de la gestión del talento humano, centrado en la persona, para la Universidad Santo Tomás – Seccional Tunja, puede ser tomada como una nueva cultura con un enfoque de definición integradora de la cultura donde: “debe considerarse como el grado de dominación por el hombre de las condiciones de vida de su ser, de su modo histórico concreto de existencia, lo cual implica de igual modo el control sobre su conciencia y toda su actividad espiritual, posibilitándole mayor grado de libertad y beneficio a su comunidad” (Guadarrama, 2006: pp. 189 ss.), correlacionando cultura y educación en la era posmoderna de la globalización , desmantelando la ideología del neoliberalismo y su triunfalismo, que deshumaniza el talento humano mediante sus "paradigmas y paradogmas" (2006: pp. 89, 113 ), planteando varios desafíos al " Pensamiento Único" hegemónico y homogéneo, que deshumaniza a la persona, como también señaló Chomsky anticipando un Pensamiento Alternativo.

Santo Tomás de Aquino propuso una de las formas más influyentes de entender el humanismo cristiano, que marcó la decadencia de la Iglesia Católica durante muchos años y sigue vigente hoy en día, afirmando la dignidad humana a través de lo que se conoce como "perfección", "autonomía humana" y "autarquía dialogante de los saberes".

Con el fin de visualizar lo mencionado de mejor manera se resume a continuación su referencia a las virtudes morales fundamentales y teológicas que son relevantes para esta investigación Theologica (en orden de desarrollo), dado que, vale la pena citar globalmente sus Tratados sobre Virtudes Morales Cardinales y sobre Virtudes Teologales:

*Parte I: “La Justicia”, Quaestio 100, T. 1, pp. 863-864.<sup>1</sup>*

*Parte II: “Tratado de las virtudes en general”: “Virtudes Cardinales”, T. 2, Q. 61, Art. 1-5; “Virtudes Teologales”, Q. 62. Art. 1-4.*

*Parte II-II: “Tratado de la Fe”, Q. 1-16: “La Fe, acto interno y externo” (T. 3).*

*“Tratado de la Esperanza”, Q. 17-22.*

---

<sup>1</sup> Cf. Santo Tomás de Aquino, *Suma de Teología*, Madrid: BAC, 2001, 4<sup>a</sup> ed. Existen varias versiones de fechas diversas en castellano, en adelante preferimos remitir a las *Cuestiones* (Q) puntuales...

“Tratado de la Caridad”, Q. 23-46.

“Tratado de la Prudencia”, Q. 47-56.

“La virtud de la Justicia”, Q. 57-60.

“La virtud y división de la Justicia”, Q. 61-79.

“Los preceptos de la Justicia”, Q. 122

“Tratado de la Fortaleza”, Q. 123.

“Tratado de la Templanza”, Q. 141-143.

Esta corriente se caracteriza por preguntas como "¿por qué estamos aquí?" "¿De dónde venimos?" y "¿hacia dónde vamos?", así, este humanismo, que ve a cada hombre como "familiar y amigo" en diálogo con todos los demás humanismos, sirve como una inspiración para las funciones sostenibles y descriptivas de la Universidad Santo Tomás.

De hecho, la USTA adopta esta forma dominante - tomista de humanismo cuando no sólo se preocupa de formar buenos profesionales y ciudadanos, sino también cuando promueve esa dimensión espiritual que, desde la intimidad de cada persona, la traslada a la persona de sí misma (Papa Francisco, *Fratelli Tutti*, 2020, n. 88), como si fuera consciente (n. 93).

Desde estos argumentos se señala, "si contemplación no con-mueve para optar por el otro, nunca actuaremos pensando, sintiendo, con mi semejante como si fuera yo mismo".

Según a Moreno Lugo (2018), “conmoverse” no se refiere al acto final, compasivo, sino a actuar con el otro para ser mejor persona a lo largo del tiempo, dado que, este comportamiento cristiano, que es reflejo del amor de Dios, crea y amplía la existencia humana y le da un sentido que completa la propia existencia.

Como lo fue afirmado por el Papa Francisco en la Suma del Aquinate, es a este humanismo que constituye, en esencia, el objetivo de la comunidad universitaria (González Gil y Moreno Lugo, 2020).

Así las cosas, el fundamento de las actividades educativas de la USTA es el humanismo cristiano-tomista, que se materializa en los aportes de todos los miembros que la integran de manera humana y disciplinada, situando a la persona humana en el centro del desarrollo tanto individual como colectivo y abogando por una formación que honre a la humanidad y le dé la capacidad de empezar a construir la verdad, participando en un diálogo constructivo que señale la existencia del amor cristiano y que al



combinarse con los conocimientos disciplinares adquiridos, se convierta en actor para la creación de una sociedad justa y un ambiente más hospitalario, desde la comprensión de Santo Tomás del humanismo cristiano y desde la aplicación del Estudio General, tomando como aspecto de alta relevancia que el humanismo considera al hombre como un ser abierto a múltiples posibilidades y llamado a la plenitud de todas sus posibilidades y dimensiones.

De esta manera, en última instancia, el humanismo cristiano de Tomás de Aquino está dispuesto a dialogar con otras maneras de entender al ser humano y su misión en el mundo, posibilitando ampliar el saber cómo apertura del ser humano y añadiendo dinamismo a la manera en que la USTA se involucra en la comunidad humana y en su entorno, bajo una actitud abierta que lleva a la Universidad a educar a sus alumnos en un contexto de diálogo con las distintas perspectivas que enriquecen los diversos campos del conocimiento, siendo una obligación mostrar lo propio, pero también escuchar, lo cual suponen con un respeto profundo por todas las áreas del saber y por sus variados protagonistas (Gómez, 2015, p. 29). Por lo tanto, la humanización requiere un análisis de las relaciones informales, reconociendo que el organigrama no abarca todas las interacciones que tienen lugar en una compañía, porque los integrantes de la organización se relacionan naturalmente no solo como profesionales, sino también personalmente como seres humanos y, ante todo, como personas.

Todos estos vínculos tienen un impacto significativo en la comunicación interna, por ello, con el fin de analizar ese conjunto de relaciones, es necesario adoptar un enfoque holístico, siendo necesario examinar cómo afectan en el ámbito laboral, pero siempre respetando la intimidad y la libertad de cada individuo, pues esto permite utilizar los canales informales para transmitir la participación en los proyectos de la compañía de manera transversal.

De esta manera, el movimiento humanista se sitúa en el centro de la educación tanto de los individuos como de las comunidades, abogando por una educación que defienda la dignidad humana y dé a las personas la capacidad de proseguir la construcción de la verdad “Facientes Veritatem”.

En este contexto problemático, valga citar al dominante Felicísimo Martínez Díez en su reflexión sobre el transhumanismo y el posithumanismo, que propone un hombre enamorado de la tecnología que se juzga a sí mismo como Dios a través de una inteligencia artificial, un "cyborg", que podría manipular personas y empresas a través de algoritmos (2021), "Humanos, sencillamente humanos" es una



invitación, dado que esta propuesta se alinea con la Ecología Humana y Profunda mencionada por el Papa Francisco, en Laudato Si.

Así, las reglas de la responsabilidad social establecen el grado y las clases de aportes que la compañía tiene como objetivo brindar a la sociedad, es decir, la empresa asume la responsabilidad que tiene con la sociedad y, con el apoyo de sus empleados, llevando a cabo una variedad de labores beneficiosas para la comunidad.

En particular, para este caso, se debe subrayar que, según Gaete (2011), la responsabilidad social universitaria ha ganado notoriedad en el mundo académico y en la gestión estratégica de las instituciones de educación superior en los últimos años, esto se debe a que la responsabilidad social universitaria implica la habilidad que tienen las universidades para evaluar el impacto de sus acciones administrativas en su entorno, entendiendo los efectos que producen y cumpliendo con las expectativas de todos sus grupos de interés tanto como sea posible (Aldanueva, 2013).

Como resultado, en el contexto iberoamericano, la responsabilidad social universitaria ha adquirido un papel clave en las instituciones de educación superior. Un claro ejemplo de ello es la Carta Universia de 2014, que establece un conjunto de principios estratégicos y recomendaciones de acción, afirmando que el papel de las universidades, en estrecha colaboración con gobiernos, empresas y otras organizaciones o agentes, es crucial para la implementación de proyectos de desarrollo local directamente relacionados con las necesidades del entorno (Universia, 2014).

La revisión de estos breves aspectos bibliográficos sobre estos temas deja claro que la responsabilidad social universitaria es un campo de estudio que se consolida con aportes muy concretos, como lo es la implementación de estándares de gestión socialmente responsable para agregar valor a sus actividades y funciones regulares así como el impacto social que ello genera en relación con la pertinencia de las universidades. Esto permite establecer una conexión entre la gestión del talento humano y la ética empresarial (Aldeanueva, 2016).

En este sentido, Stavenhagen (2000) afirma que es imposible negar la realidad educativa de las tendencias sociales actuales en relación con una perspectiva social global que presenta desafíos para el siglo XXI, aspecto que invita a reflexionar sobre lo que los sistemas educativos están haciendo internamente para dar paso a nuevos valores y nuevas formas de entender el mundo administrativo de



manera que sea eficaz con responsabilidad, conciencia social, solidaridad universal y respeto para promover el desarrollo de sus actividades con valores y virtudes compartidas para mejorar y enriquecer la vida humana.

Hoy en día, la educación se contempla como un medio esencial para humanizarse, como un proceso de aprendizaje continuo y una postura de autotransformación, aprendizaje y transformación que se basa en compromisos individuales con la participación social (Benavides, 2000).

La administración educativa, para que cumpla con su rol fundamental de orientar y transformar el proceso educativo, debe tener en cuenta la implementación de valores y virtudes éticos. García y Dolan (1997) los definen como modos de comportamiento requeridos o apropiados para obtener resultados coherentes, equilibrados y justificados. Por lo tanto, es indispensable fomentar la trascendencia del hombre dentro de las organizaciones de manera eficaz, creando una conexión constante y en progresiva evolución en su labor, que perdure a lo largo del tiempo y que su proceso de asumir una responsabilidad social en diversos contextos se vuelva vitalicio.

Una oportunidad para analizar y reflexionar sobre esa dirección ética que tiene el potencial de generar cambios y transformaciones, es que la capacidad humana de la organización funcione como un colaborador del trabajo y como un sujeto moral, integrando los valores y virtudes en los procesos de cambio social con un auténtico sentido de compromiso, responsabilidad convencida y justicia (Cabrerá, Ferrebú, Perozo, Rodríguez & Wettel, 2021).

La búsqueda de este objetivo en las organizaciones se manifiesta en la participación directa del talento humano como componente estratégico, vinculando el término “competitividad” a la excelencia y calidad en la gestión humana.

El balance social demuestra la responsabilidad social de la organización, lo que no significa sólo que la organización y sus miembros actúen de manera socialmente responsable, ni se refiere únicamente a actividades benéficas, sino que se refiere, sobre todo, al compromiso de la organización con la sociedad y, más intensamente, con la comunidad con la que mantiene una relación más estrecha

Contemplando este aparato crítico, se aplicó el enfoque pedagógico práctico de sensibilización a la gestión y administración del talento humano centrado en el yo, como una práctica piloto que articula las virtudes tomistas, morales cardinales y las teologales, con las dimensiones antropolíticas según el



filósofo personalista Emmanuel Mounier, con énfasis destacado en el PEI y el MEP de la USTA, siendo posible brindar una interpretación específica de la evaluación realizada a 23 empleados de todos los departamentos y 23 estudiantes de pregrado de Negocios Internacionales, Administración de Empresas y Contaduría de la USTA Seccional Tunja.

Este punto es particularmente destacable porque los trabajadores con los que se aplicó el taller fueron asignados por el Director Seccional de Recursos Humanos, en consecuencia, el número de trabajadores no dependía del tesista ni del director de este grado, sino de la decisión y la opinión del entonces director de este departamento, quien también decidió que no se convocaría a los profesores seccionales.

Por tal razón, se pretendió ampliar la muestra con un grupo de estudiantes de pregrado de las carreras de Negocios Internacionales, Administración de Empresas y Contaduría con el fin de obtener respuestas desde una perspectiva universitaria diferente y ampliar un poco el alcance del análisis.

Como parte de la evolución del talento humano, la gestión basada en criterios administrativos centrados en la persona, emanados en este caso de la filosofía institucional PEI y MEP, USTA, genera un “valor agregado” adicional a la gobernanza educativa en las instituciones de educación superior, entre ellas la Universidad Santo Tomás, Seccional Tunja.

Las hipótesis son complementadas por pensadores contemporáneos como el lingüista y filósofo de la educación Noam Chomsky, quien invita a prestar especial atención al control sobre el lugar de trabajo, la ubicación del mismo y el lugar de trabajo porque esta política autoritaria norteamericana se basa en la idea de que los trabajadores deben controlar su propio trabajo y sus condiciones para poder intervenir en las empresas en las que trabajan junto a las comunidades, por lo que deben asociarse entre sí en sociedades libres y democráticas.

Con aspectos cruciales en los que deben centrarse los componentes esenciales de una sociedad libre, dentro de una sociedad altamente organizada y articulada desde abajo por la participación directa a todo nivel, en la que actividades como las desarrolladas en este taller teórico-práctico se convierten en un buen recurso para explorar las percepciones y posiciones del equipo de trabajo.

En este orden de ideas, cabe mencionar también que otra de las principales líneas de análisis que pueden extraerse está relacionada con la discusión de los mejores modelos de organización de la convivencia pues, según influyentes teóricos como Chomsky, éstos deben pensarse teniendo presente la necesidad



de proyectar el potencial humano, la creatividad, la libertad, la autonomía, la autogestión, la socialdemocracia y la solidaridad, tal como lo hicieron los pensadores ilustrados.

De hecho, estos criterios forman la base de la ideología que propugna un modelo obrero-libertario y constructivamente anarquista modelo de sociedad sociedad en la que el poder y la toma de decisiones en el que el poder y la toma de decisiones están descentralizados, la propiedad de los medios es cooperativa y las relaciones de autoridad existen sólo en la medida en que son necesarias para proteger la integridad de las personas.

Para lograr esto, según Chomsky, hay dos tareas intelectuales que las universidades podrían emprender: una es desarrollar la visión de una sociedad futura que sea justa, es decir, desarrollar una teoría social humanista en una comprensión firme y humana de la esencia o la condición humana, donde, la naturaleza del poder, la opresión, el miedo y la destrucción de nuestra sociedad, que sin duda incluye las instituciones del conocimiento y del poder, específicamente las instituciones educativas y familiares, es otra tarea crucial.

En este contexto, se enfatiza que el objetivo de la educación es desarrollar plenamente el potencial humano para servir a la sociedad y resolver sus problemas, esto se debe a que, en este caso, el campo del desarrollo se basa en la ética y la filosofía, con énfasis en los valores y las virtudes, formando una respuesta eficaz a las demandas sociales para afrontar los retos de cambio y transformación de la sociedad actual, caracterizada por antivalores como la política y su demagogia, el mercantilismo y, sobre todo, la falta de respeto a la "Casa Ecológica".

Específicamente para este tema, el desarrollo se propuso desde un piloto práctico, axiofísico, es decir, con un taller de sensibilidad para la gestión y administración del talento humano, centrado en el ser de la persona, dado que el director de esta investigación lo ha construido a lo largo de 20 años de docencia e investigación, y se plasmó en una Cartilla Formativa Neotomista para su implementación en pregrados y posgrados (Borda-Malo, 2022).

Los resultados obtenidos del ejercicio muestra que la universidad como lugar académico de encuentro es un lugar de reunión que une intereses, aspiraciones y proyectos de vida, funcionando también como espacio organizador para el desarrollo de las relaciones y vínculos humanos, actuando como ambiente colectivo y fomentando el aprendizaje de la convivencia en todos sus miembros.



Como señaló Edgar Morin (1997) , la misión de la USTA es "transecular" y "transnacional", y requiere la preservación de un patrimonio cultural de conocimientos, ideas y valores, la regeneración de ese patrimonio y la provisión de nuevos conocimientos, convicciones, estándares y virtudes que son parte del patrimonio de una educación universal superior.

Todo esto contribuye teniendo presente que la educación integral es la educación plena del ser humano mediante el desarrollo de todos los aspectos de la vida del individuo, en su totalidad de componentes y sin fraccionamiento ni yuxtaposición, es decir, en constante articulación de todos los dominios de su existencia para su desarrollo armicular y continuo hasta el "estado perfecto del Hombre en cuanto hombre: la Persona en su cuerpo, intelecto, moral, espiritualidad" (Martínez G., 2004: pp. 77-182).

En el caso de la USTA, su filosofía educativa constituye una forma metódica de pensar sobre la condición, muy similar a la abstracta "naturaleza humana" y la formación humana, desarrollo de la persona, y su proceso de humanización bajo un modelo formativo centrado en el crecimiento de la persona en todas sus dimensiones, que sin duda no debe descuidarse de ninguna manera .

En este orden de ideas, la educación, en su sentido teleológico e intencional, debe entenderse como un proceso de perfeccionamiento de las facultades de cada persona y actualización de sus capacidades, lo que a su vez desarrolla su naturaleza somática, psicológica y espiritual en todos los miembros de la comunidad institucional.

## **CONCLUSIONES**

La conclusiones de esta indagación derivan una invitación a reflexionar sobre lo que significa el ser humano como persona, dado que, el objetivo es encontrar la experiencia fundamental que, a diferencia de una creencia generalizada, consiste en la comunicación más que en la originalidad, la reserva o la afirmación solitaria.

Desde dichos puntos, la gestión educativa, para que esencialmente cumpla con su función orientadora y transformadora en el proceso educativo, debe y puede considerar la aplicación de Valores y Virtudes éticos o praxeológicos, es decir, teórico – prácticos, en todo lo que conforma la institución, dado que, según García y Dolan (1997) son modos de conductas adecuados o necesarios para llegar a conseguir los valores existenciales, es decir, a través de una gestión educativa coherente, armonizada y fundamentada en valores éticos donde debe promoverse la transformación y desarrollo de las



inquietudes humanas en respuestas positivas que hagan posible la permanencia y trascendencia del hombre con eficiencia en las organizaciones y empresas, de manera que se genere una interrelación continua y progresiva en su trabajo y formación, y prevalezca la continuidad y se haga permanente su proceso de aprendizaje en los contextos de la vida.

Esto significa que, en tiempos de crisis de valores y virtudes, la relación entre educación y ética es crucial para la transformación progresiva de la cosmovisión y la conciencia.

Ante esta relación, la gestión educativa debe centrarse en encontrar nuevas vías para el desarrollo de un ser humano integral, guiado por valores y virtudes éticas que le permitan consolidar en su contexto una escala de valores existenciales que lo hagan coherente consigo mismo y con la sociedad (García y Dolan, 1997), ya que, los valores y virtudes que guían a la organización y a sus miembros son cruciales para la cultura organizacional.

En el despliegue de los talleres se hizo evidente que a través de sus acciones, comentarios y visiones, los trabajadores juegan un papel importante en el desarrollo y mantenimiento de la cultura organizacional, siendo esta una importamte razon por la cual la gestión del talento no puede seguir estando separada de la misión de la organización, ya que, al final, el aparato de funcionamiento se concreta a través de las personas que realizan las tareas y garantizan que se cumpla la misión de la organización.

Por ello, de los puntos antes mencionados se evidencia la necesidad de reflexionar sobre el papel de la administración educativa hacia la construcción de una sociedad justa y digna construida sobre la base de valores y virtudes éticas que sustenten a la gestión como centro de formación de nuevos conocimientos, transformaciones y cambios sociales para lograr un nuevo paradigma centrado en los valores y virtudes humanas, introduciendo la ética y la responsabilidad social como reflejos para orientar eficazmente la gobernanza educativa

En resumen, aquí se encuentra el balance social, que sintetiza la información clave que permite apreciar la posición de la organización en el ámbito social, es decir, registrar las acciones realizadas por su talento humano y medir los cambios ocurridos durante su gestión .

De esta manera, cambia el balance social que generalmente incluye información sobre empleo, remuneración, obligaciones sociales, condiciones de higiene y seguridad, productividad de los



empleados, disfunciones, relaciones laborales, etc., dado que, el balance social no solo debe reflejar las relaciones entre la organización y sus miembros, sino también las relaciones entre la organización y la sociedad en su conjunto.

Como resultado, el taller se encontraba equipado con un enfoque crítico humanista cristiano, tomista y personalista de la gestión de talento humano, lo que ayudó a revitalizar el alma mater en todos sus componentes, es decir, directores, docentes, estudiantes y trabajadores.

## **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

Borda-Malo E., Santiago (2011). Filosofía de la Noviolencia y Crítica de la razón violenta: según el neo-tomista Lanza del Vasto. Tunja: USTA. 329 pp. (Tesis meritoria de Maestría en Filosofía Latinoamericana).

Borda-Malo E., Santiago (2012). Ética: Un arte de vivir con plenitud. Tunja: USTA (Colección de Módulos “Veritatem Ética” para pregrados y posgrados). 200 pp.

Díaz Hernández, Carlos (2000). Emmanuel Mounier (Un Testimonio luminoso). Madrid: Palabra. 286 pp.

González Álvarez, Luis José (1994). Ética Latinoamericana. Bogotá: USTA. 326 pp.

Hurtado Peña, Diana D. y Bautista Roa, Milton A. (2020). Cuestiones de Educación, Pedagogía y Humanismo en el Siglo XXI. Tunja: USTA. 170 pp.

Lanza del Vasto, Joseph Jean (1976). Umbral de la vida interior. Salamanca (España): Sigueme. 214 pp.

Lobato Casado, Abelardo, O. P. (1995). El pensamiento de Santo Tomás de Aquino para el hombre de hoy. Tomo I: El hombre en cuerpo y alma. Valencia (España): EDICEP. 954 pp. (3 tomos de re-lectura neo-tomista que reclaman estudio y desarrollo).

Martínez Díez, Felicísimo, O. P. (2021). Humanos, sencillamente humanos: Desafíos del Transhumanismo. Madrid: San Pablo.

Martínez García, Enrique (2002). Persona y Educación en Santo Tomás de Aquino. Madrid: Fundación Universitaria Española. 446 pp. Tesis doctoral laureada en Universidad de Barcelona.

Martínez Díez, Felicísimo, O. P. (2021). Humanos, sencillamente humanos: Desafíos del Transhumanismo. Madrid: San Pablo. 327 pp.

Mejía Correa, Iván F., O. P. et Ál (2020). La doctrina de la virtud: Posibilidades para la Teología



contemporánea. Bogotá: USTA. 179 pp.

Mendoza Rivera, Wilson Fernando, O. P. (2015). La formación de la persona en la Paideia tomista: La incidencia del humanismo cristiano en la formación personal. Tunja: USTA. (Tesis de Maestría en Pedagogía, USTA, Tunja). 248 pp.

Mounier, Emmanuel (2000). El personalismo. Bogotá: El Búho. 5<sup>a</sup> reimpresión. 167 pp.

Peña Salinas, Marco Antonio, O. P. (2002). Tomás de Aquino, Maestro de Humanidad. Bucaramanga: Rojas, Diego E. y Bohórquez, Rafael R. (2020). La experiencia docente en Humanidades: El reto para rato: Re-humanizar al hombre. Tunja: USTA. 100 pp.

Tomás de Aquino, santo (1997 - 2001). Suma de Teología. Madrid: BAC (Biblioteca de Autores Cristianos). 5 Tomos. 4<sup>a</sup> edición. Disponible y recuperada en [www.google.com](http://www.google.com)

