



Journal of business and entrepreneurial studies
ISSN: 2576-0971
journalbusinessentrepreneurial@gmail.com
Colloquium editorial
Ecuador

Nuevo modelo para la gestión del talento humano

Moreno Rodríguez, Cristian; Sánchez León, Lizbeth Karen

Nuevo modelo para la gestión del talento humano

Journal of business and entrepreneurial studies, vol. 3, núm. 2, 2019

Colloquium editorial, Ecuador

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=573660685006>

DOI: <https://doi.org/10.31876/jbes.v3i2.24>

Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivar 4.0 Internacional.

Nuevo modelo para la gestión del talento humano

New model for human talent management

Cristian Moreno Rodríguez christian.morenorod@gmail.com

Universidad del Rosario, Argentina

 <http://orcid.org/0000-0002-7598-3828>

Lizbeth Karen Sánchez León lizbethsanchezl@hotmail.com

Universidad Nacional Autónoma de México, México

 <http://orcid.org/0000-0001-7748-3870>

Journal of business and entrepreneurial studies, vol. 3, núm. 2, 2019

Colloquium editorial, Ecuador

Recepción: 03 Septiembre 2018
Aprobación: 16 Mayo 2019

DOI: <https://doi.org/10.31876/jbes.v3i2.24>

Redalyc: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=573660685006>

CC BY-NC-ND

Resumen: En este artículo se presentan y analizan los aspectos básicos para la gestión del talento humano en los procesos de enseñanza y aprendizaje universitarios. Estos aspectos se integran en el denominado “Modelo interactivo con base en un material curricular dialogante”, que tiene su fundamento en los siguientes presupuestos esenciales: a) una determinada concepción del ser humano (variable antropológica); b) la presencia, o su desarrollo, en el estudiante de unos factores que favorecen la actividad cognitiva (dimensión psicológica); c) la aceptación y vivencia (puesta en práctica) por el discente de unos compromisos con el estudio (dimensión actitudinal); d) la formación del profesorado en determinadas competencias (sustrato pedagógico); y e) existencia de un material curricular dialogante (perspectiva de metodología didáctica). El marco de la sociedad del conocimiento, la diversidad cultural, la creciente complejidad tecnológica, la globalización o la incertidumbre en torno al binomio libertad-seguridad, son variables determinantes de un cambio cultural que cuestiona el funcionamiento, y aun su propia existencia, de numerosas organizaciones. Esta sociedad, en consecuencia, viene demandando una modificación del rol de las instituciones educativas (las universitarias entre ellas) y sus profesores y estudiantes.

Palabras clave: Competencias, Enseñanza Universitaria, Gestión del Talento, Modelo, Interactividad.

Abstract: This article presents and analyzes the basics for the management of human talent in the teaching and learning college. These aspects are integrated into the so-called "interactive model based on a dialogue curricular material", which is based on the following key assumptions: a) a certain conception of human (anthropological variable); b) the presence or development of a student-factors favoring cognitive activity (psychological dimension); c) the acceptance and experience (implementation) by the learner of commitments to the study (attitudinal dimension); d) teacher training in certain skills (pedagogical substrate); and e) the existence of a dialogue curricular material (teaching methodology perspective). The framework of the knowledge society, cultural diversity, the increasing technological complexity, globalization and the uncertainty surrounding the binomial between freedom and security, are crucial variables of a cultural change that questions the operation, and even its very existence, of many organizations. This partnership therefore been demanding a change in the role of educational institutions (including universities) and their teachers and students.

Keywords: Interactivity, Model, Skills, Talent Management, University Education.

Introducción

En el marco de la sociedad del conocimiento, la diversidad cultural, la creciente complejidad tecnológica, la globalización o la incertidumbre

(Hargreaves, A. 1999) en torno al binomio libertad-seguridad, son variables determinantes de un cambio cultural que cuestiona el funcionamiento, y aun su propia existencia, de numerosas organizaciones.

Esta sociedad, en consecuencia, viene demandando una modificación del rol de las instituciones educativas (las universitarias entre ellas) y sus profesores y estudiantes.

Ante la presencia de una sociedad nueva, a la enseñanza universitaria se le exige una actividad diferente porque también lo es la finalidad que la justifica al cambiar los contenidos de estudio, el rol docente y los distintos estilos de aprender de los estudiantes en el marco de un mundo virtual y tecnológico. Por el contrario, permanecer en un sistema metodológico tradicional, en cuanto que dificulta la necesaria innovación en el sentido apuntado, es en la actualidad un problema a enfrentar y a cuya solución se desea contribuir en el presente artículo mediante un modelo para la gestión del talento humano en la enseñanza universitaria que, en sus aspectos esenciales, presentamos.

En este sentido, una eficiente gestión del talento de los recursos humanos de la Universidad constituye un objetivo nuclear, ya que facilita la armonía entre la creación, difusión y aprendizaje de nuevos saberes, y contribuye al desarrollo local, nacional y universal, respondiendo siempre a la naturaleza de los cambios que se producen a nivel global. (Lazo, J. 1996; Vela, J. 2000.)

El estudiante y profesor universitarios, junto con otros recursos humanos implicados en la enseñanza superior, son la riqueza de estas instituciones, y puede considerarse a los primeros como el futuro capital humano cualificado de las organizaciones productivas de un país. Ello exige a la Universidad diseñar y desarrollar políticas de calidad orientadas a potenciar la actividad investigadora y mejorar la docencia impartida y el aprendizaje de su estudiantado, y donde las relaciones entre profesores y alumnos tendrán que modificarse mediante la adecuada interacción didáctica, muy incidente esta última en el clima de cada organización y en el manejo de la información. (Chen, C., y Huang, J. 2007)

Esto es así porque el aprendizaje de cada estudiante viene sujeto a la influencia de numerosas variables, como sus diferencias en capacidades, actitudes, intereses, motivaciones, organización para el estudio, estilos de aprender, o situaciones personales y familiares. Lo que, con las matizaciones pertinentes, puede generalizarse al propio profesorado y a los demás recursos humanos de la institución universitaria.

Materiales y métodos

Con el término gestión hacemos referencia aquí al conjunto de acciones didáctico organizativa necesaria para lograr una meta final determinada centrada en la construcción, transferencia y adquisición de conocimiento en la totalidad de las áreas de formación. El talento humano hay que entenderlo como la “capacidad para obtener resultados notables con el ejercicio de la inteligencia” (Moliner, M. 2004) . En nuestro caso, dicha actividad es el adecuado desarrollo de las capacidades para la enseñanza

(profesores) y el aprendizaje (estudiantes). Las acción gestora aquí estará fundamentada en una serie de decisiones en el ámbito de la antropología, lo disciplinar y la metodología didáctica.

Se admite que el talento humano puede ser heredado o adquirido, pero desde ambos supuestos, siempre será susceptible de mejora. Esto fundamenta y justifica el presente trabajo de clara vocación pedagógica (especialmente didáctica, en tanto persigue elaborar nuevo conocimiento sobre la ciencia y arte de enseñar y aprender).

En el marco descrito, por gestión del talento hay que entender el conjunto de acciones orientadas a lograr el óptimo desarrollo de las capacidades de los estudiantes para aprender y de los profesores universitarios en su condición de protagonistas principales en los procesos de enseñanza y aprendizaje.

En lo que al colectivo docente se refiere, el profesorado universitario, cuando enseña, ha de ser competente para elaborar material curricular dialogante y ser capaz de generar espacios educativos gratificantes mediante la creación de escenarios para el encuentro sociocomunicativo con sus estudiantes.

Un modelo es el esquema teórico de un sistema, de una realidad compleja. Y si es científico, ha de tener la cualidad de predecir fenómenos, en este caso, el éxito de los procesos de enseñanza aprendizaje universitarios de cuya complejidad muy pocos dudan. Así concebido, se considera que la elaboración y posterior aplicación de este modelo fortalece dichos procesos, y obviarlos, los debilita. Un modelo innovador en esta línea se justifica en aportaciones teóricas que apuestan por rediseñar las instituciones universitarias con el objeto de estimular un trabajo intelectual serio y profundo. (Sevillano, M^a. L 2009), (Zabalza, MA 2003)

Para ello, se hace referencia a la Teoría X y a la Teoría Y (McGregor, D.M. 1986). La primera pone de manifiesto una visión pesimista del individuo subyacente a los enfoques organizativos de las teorías clásicas, que subrayan la necesidad de control rígido y la supervisión constante, la consideración de una motivación externa, y la negación de la autonomía y actitud crítico creativa en los miembros de la organización.

Para la Teoría X, una organización dispondrá lo necesario para imponer un control fuerte y constante sobre los recursos humanos, ya que es habitual que actúen pasivamente desde su propia indolencia, prefieran ser dirigidos, no asumen responsabilidades y presentan gran resistencia al cambio. Como correlato en el ámbito educativo, se considera que el estudiante no es bueno por naturaleza, sino que necesita una formación para serlo, responde únicamente a motivaciones extrínsecas, y se concibe como un sujeto pasivo en los procesos de aprendizaje.

Desde esta concepción, la mayoría de los seres humanos está necesitada de intervención, siente una especie de aversión hacia el trabajo (o el estudio) y lo evitará siempre que pueda.

Debido a esta tendencia, las personas en general, los profesores y estudiantes universitarios para nosotros, tienen que ser obligadas a trabajar, estar controladas, dirigidas y amenazadas con sanciones, si se

desea que desarrollen el esfuerzo adecuado para la realización de los fines de la organización (Universidad), los objetivos de enseñanza-aprendizaje en este contexto.

Resultados

El ser humano común prefiere que lo dirijan, que le digan lo que tiene que hacer en su intento de soslayar las responsabilidades, manifiesta poca ambición profesional y desea más la seguridad que la autonomía.

La elaboración de una metodología de enseñanza-aprendizaje para la gestión del talento en los estudiantes universitarios seguirá pautas diferentes según la teoría que la fundamente. Si se argumenta desde los presupuestos de la Teoría X, conducirá a enfatizar modelos de enseñanza-aprendizaje tradicionales, basados en la simple transmisión del conocimiento (por el profesor) y su recepción-asimilación pasiva por el estudiante quien actuará mediante una motivación extrínseca y le llevará a estudiar motivado por la sanción externa correspondiente (estudiará para aprobar la asignatura).

Parece razonable, entonces, que la adecuada gestión del talento de un estudiante universitario deberá partir de una concepción del hombre mucho más cercana a la Teoría Y que a su contraria, ya que la primera posibilitará en mayor medida la integración armónica de los objetivos del individuo-alumno y aquellos que persigue la Universidad.

Como responsable de la docencia, el profesor universitario tomará aquellas decisiones orientadas a favorecer la presencia y potenciación en su alumnado de los factores mencionados en el epígrafe anterior, con especial incidencia en el binomio comprensión-motivación de los estudiantes, y que ha de ser entendido en su dimensión didáctica.

Situados en esta geografía conceptual, el alumnado debe asumir y desarrollar, orientado por el buen hacer del docente, una serie de compromisos específicos que, debidamente aplicados, faciliten el éxito en su tarea. Todos ellos dependen, esencialmente, de sí mismo, de su voluntad, y debe situarlos en el ámbito de las actitudes y valores, con independencia de su nivel aptitudinal, si bien en este proceso es importante el sistema metodológico del enseñante como mediador del aprendizaje.

Para incentivar la creatividad del estudiantado, los profesores universitarios:

- a. Cultivar en los estudiantes el gusto por el descubrimiento y por la búsqueda de nuevos conocimientos
- b. Hacer preguntas desafiantes que motivan a los alumnos a pensar y a razonar
- c. Promover la autoconfianza de sus alumnos
- d. Estimular la curiosidad de los alumnos mediante tareas propuestas en sus disciplinas, llevando al alumno a percibir y a conocer puntos de vista divergentes sobre el mismo problema o tema de estudio”

Discusión

La enseñanza en base a la Gestión del Talento Humano es considerada como la esencia a la gestión empresarial por parte de las Universidades y es tal la importancia que hoy se le estima como la clave del éxito de una empresa. De esta manera una organización eficiente ayuda a crear una mejor calidad de vida en el trabajo, dentro de la cual sus empleados estén motivados a realizar sus funciones. La Gestión del Talento Humano constituye, por tanto, un factor básico para que la organización pueda obtener altos niveles de productividad, calidad y competitividad.

En la administración del talento humano, en el ámbito universitario, se sigue los lineamientos de los viejos esquemas de la administración de recursos humanos donde los docentes se limitan a cumplir con sus tareas académicas y administrativas, siendo un recurso más en la organización, para cumplir con sus objetivos, es decir, no se valoran las capacidades, las potencialidades y la participación de ese talento humano.

Conclusión

La Gestión del Talento Humano permite darle el papel protagónico al docente que emerge en este proceso de transformación universitaria, para que a través del consenso y la participación democrática lograr los acuerdos en conjunto entre la comunidad universitaria, los entes gubernamentales y la sociedad en general. Por tanto, es necesario propiciar desde el colectivo escenario para difundir, analizar, discutir y revisar lo relacionado a la filosofía de gestión para construir entre todos los actores la universidad que queremos.

Referencias

- Cardona, J. 2001. (s.f.). “Potenciación metodológica del alumno”. En Gento Palacios, S. (Coordinador): La institución educativa II. Predictores de calidad educativa (pp. 385-412). . Buenos Aires: Editorial Docencia.
- Chen, C., y Huang, J. 2007. (s.f.). How organizational climate and structure affect knowledge management – the social interaction perspective. *International Journal of Information Management*, 27, pp. 140-118.
- Hargreaves, A. 1999. (s.f.). *Profesorado, cultura y postmodernidad*. Madrid: Morata.
- Lazo, J. 1996; Vela, J. 2000. (s.f.). La universidad al servicio de la sociedad. Sucr: Universidad Andina - Educación superior. Inversión para el futuro. En *Revista Cubana de Educación Médica Superior*, (14, 2) 171-183.
- Martín-Moreno, Q. 2006. (s.f.). *Organización y dirección de centros educativos innovadores. El centro educativo versátil*. . Madrid: Sanz y Torres.
- McGregor, D.M. 1986. (s.f.). *The human side of enterprise*. Yarwood, DL: *Public administration politics and people. Selecter readings for managers, employees and citizens*: Longman; pp 133-144.
- Moliner, M. 2004. (s.f.). *Diccionario del uso del español. Tomos A-H e I-Z*. . Madrid: Editorial Gredos.

Sevillano, M. L 2009. (s.f.). *Didáctica en el siglo XXI. Ejes en el aprendizaje y enseñanza de calidad.* . Madrid: McGraw Hill.

Zabalza, MA 2003. (s.f.). *Competencias docentes del profesorado universitario. Calidad y desarrollo profesional.* Madrid: Narcea.