

## **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA UNIVERSIDAD ECUATORIANA ACTUAL**

AUTORA: María Edilma Párraga Cedeño<sup>1</sup>

DIRECCIÓN PARA CORRESPONDENCIA: [mparraga@uteq.edu.ec](mailto:mparraga@uteq.edu.ec)

Fecha de recepción: 30 - 08 - 2016

Fecha de aceptación: 12 - 10 - 2016

### **RESUMEN**

Hoy la Gestión del Talento Humano se debe considerar como una unidad estratégica, capaz de incidir en la formulación e implementación de las estrategias y objetivos de la universidad; por ende cabe destacar que aquellas universidades que invierten en su Talento Humano, hacen de este una de las mayores ventajas académicas. La gestión del talento/capital humano, con enfoque sistémico y a través de procesos, es un factor muy importante en la universidad ecuatoriana actual, pues sólo a través de las personas es posible materializar el proyecto de cambio organizacional que se persigue en las mismas. Con el objetivo de explicar algunos posicionamientos teóricos sobre la gestión del talento humano en el contexto ecuatoriano universitario actual, se desarrolló el presente estudio, concluyéndose que la situación actual en que se encuentra la gestión del talento/capital humano en la universidad ecuatoriana pone de manifiesto que se está transitando hacia una gestión con enfoque de procesos y mejora continua, proactiva, sistémica y estratégica pero que no obstante es necesario profundizar en los estudios de esta temática y difundir el conocimiento relacionado con los mejores resultados, de manera tal que se contribuya al desarrollo de la actividad desde una dimensión innovadora.

**PALABRAS CLAVE:** gestión del talento humano; capital humano; universidades; clima organizacional.

### **HUMAN TALENT MANAGEMENT IN TODAY'S ECUADORIAN UNIVERSITY**

#### **ABSTRACT**

Today Human Resource Management should be considered as a strategic unit, able to influence the formulation and implementation of strategies and goals of the university; therefore noteworthy that those universities that invest in human talent, make this one of the largest academic advantages. Talent management/human capital, systemic approach and through processes, is very important in the current Ecuadorian university factor, because only through people can realize the organizational change project pursued in them. In order to explain some theoretical positions on the management of human resources in the current university Ecuadorian context, this study was conducted, concluding that the current situation that is talent management/human capital

---

<sup>1</sup> Directora de la Unidad de Administración de Talento Humano. Universidad Técnica Estatal de Quevedo. Quevedo, Los Ríos, Ecuador.

in the Ecuadorian University shows which it is moving towards a management process approach and continuous, proactive, systemic and strategic improvement but nevertheless need further studies of this issue and disseminate knowledge related to the best results, so as to contribute to development of the activity from an innovative dimension.

**KEYWORDS:** human talent management; human capital; universities; organizational climate.

## INTRODUCCIÓN

La incorporación de nuevos enfoques y modelos de gestión, constituye una realidad defendida para lograr niveles superiores de efectividad y desarrollo en las organizaciones. La gestión organizacional con perspectiva estratégica, sistémica, innovadora y participativa es un reto para las universidades, considerando las condiciones actuales de constantes variaciones y profundos cambios sociales, económicos y tecnológicos.

Para asimilar estos paradigmas de gestión organizacional se requieren innovaciones profundas en la forma de pensar y actuar de las personas, lo cual se puede alcanzar con el desarrollo y aplicación de modelos de gestión de capital humano que respondan a las demandas de valorización del conocimiento en las condiciones actuales.

Las tendencias contemporáneas de la gestión de los recursos humanos (GRH) se dirigen hacia enfoques sistémicos, proactivos, multidisciplinarios y participativos. Según el criterio de autores como: Beer (1998), Alles (2000), Becker y otros (2002), Chiavenato (2004) y Cuesta (2005), la gestión de los recursos humanos demanda romper la parcelación de actividades, en contraposición con la vieja teoría Tayloriana, y consolidar la conexión estratégica y sistémica. En tal sentido, el papel de las personas en las organizaciones es reevaluado, Rifkin (2000) afirma: “Los conceptos, las ideas, las imágenes –no las cosas- son los auténticos artículos con valor en la nueva economía. La riqueza ya no reside en el capital físico sino en la imaginación y la creatividad humana”.

La Administración del Talento Humano cobra especial relevancia en un mundo todos los días más globalizado y en el que los aspectos de gestión humana pueden convertirse (y de hecho lo hacen) en factores diferenciadores que posibilitan a una organización ser más exitosa que sus competidores. Así, puede constatarse en el medio universitario que a lo largo de los últimos años en todas ellas se han implementado una serie de estrategias que desde algunos puntos de vista han sido consideradas como modas que no aportan mucho a la organización y desde otros, se definen como estilos administrativos que pueden ayudar al incremento de la productividad y la competitividad y que tocan con los procesos de gestión humana de la organización, afectando de manera positiva o negativa las interacciones que se dan en el proceso productivo, en las relaciones que la organización establece con el entorno del cual hace parte e

incluso de sus procesos de negociación, de incursión en el mercado y de competitividad en general. (Hernández, 2011)

Dado lo anterior, el objetivo del presente estudio es: explicar algunos posicionamientos teóricos sobre la gestión del talento humano en el contexto ecuatoriano universitario actual.

## DESARROLLO

La sociedad moderna está obligada a competir dentro de un mercado cuya dinámica está pautada fundamentalmente por el desarrollo vertiginoso de la ciencia y la técnica. La clave de una gestión acertada en las organizaciones educacionales, fundamentalmente en los sistemas de salud, está en las personas que participan en ella; en la actualidad, los altos niveles de competitividad exigen nuevas formas de compromiso, de ver los hechos, de decidir y dirigir, de pensar y sentir, así como de gestionar las relaciones humanas en las organizaciones de una forma más efectiva. (Segredo, 2015)

Los estudios del capital humano en la gestión académica cada vez cobran mayor importancia y están encaminados a hacer más eficientes los sistemas y procesos de gestión, ya que de esta forma se impulsa el rendimiento y desarrollo de la organización educacional. (Segredo, 2015)

Lo anterior ha tenido una repercusión extraordinaria en el campo de la administración de instituciones productivas y de servicios, ya sean de carácter público o privado. La Universidad Ecuatoriana actual no ha estado ajena a esta influencia. La clave del desarrollo en las organizaciones está en tener en cuenta la creatividad, motivación, compromiso de las personas que participan en ella, fundamentado en que los altos niveles de competitividad exigen nuevas formas de compromiso, de ver los hechos, de decidir y dirigir, de pensar y sentir, así como de gestionar las relaciones humanas en las organizaciones de una forma más efectiva. (Segredo, 2015)

Según Mora (2005), el talento/capital humano es definido como la mano de obra dentro de una empresa, es el recurso más importante y básico, ya que es el que desarrolla el trabajo de la productividad de bienes o servicios con la finalidad de satisfacer necesidades y obtener una utilidad.

De ahí que en la gestión académica se realicen un conjunto de actividades encaminadas a facilitar la transformación de las condiciones institucionales con espíritu de renovación e investigación, en búsqueda de soluciones a los problemas o necesidades identificadas durante el desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje. (Zambon, 2010)

Una institución educativa que comprenda y le interese implantar un sistema educativo orientado al logro de la calidad de la educación debe transformarse en agente de cambio que establezca estándares y pautas para los procesos de enseñanza-aprendizaje, poseer los recursos para afrontar los costos y adquirir tecnología puntera, crear la infraestructura necesaria, mantenerla y actualizarla constantemente, así como diseñar una estructura organizacional

con esquemas administrativos flexibles e innovadores que den respuesta a las necesidades sociales. (Zambon, 2010)

Hablar de una gestión exitosa implica la evaluación de una gestión que ha alcanzado objetivos, y para ello se ha valido de las herramientas que le permitieron tomar las decisiones apropiadas; donde la efectividad de una universidad estará condicionada por la eficiencia y calidad del capital humano que se desempeña fundamentalmente en la función docente-investigativa.

Por lo antes expuesto, es que en la actualidad los estudios del capital humano cada vez cobran mayor importancia y están encaminados a hacer más eficientes los sistemas organizativos e incrementar la calidad en los procesos. Con una buena administración del capital humano se impulsa el rendimiento y desarrollo del mismo y permite fomentar en las personas el establecimiento de metas y objetivos que impulsen el rendimiento de la organización y estimulen su compromiso para generar progresos en ella.

El resultado de un buen comportamiento organizacional dependerá de cómo se ha gestionado el capital humano en la organización, cómo están integrados los miembros que la forman, cuál es su identificación con la institución, cómo se manifiesta su crecimiento personal y profesional, cómo se da la motivación, la creatividad, la productividad y la pertenencia, por mencionar algunos de los elementos que influyen en los comportamientos humanos.

*Particularidades del proceso de gestión del talento humano en el contexto universitario ecuatoriano actual*

En el campo de la universidad ecuatoriana, los problemas que surgen tienen sus propias particularidades, ya que los escenarios docentes son especiales, pero sin lugar a dudas, los principios, valores y conceptos que fundamentan la calidad de los procesos que ahí se desarrollan son de naturaleza y valor universal.

Esto implica que la gestión que se desarrolla debe ser de manera continua y dinámica, la cual estará orientada a la mejora de los procesos clave de la organización según la misión institucional, donde el capital humano y el trabajo en equipo constituyen aspectos esenciales en la organización.

El modelo universitario ecuatoriano tiene como pilares esenciales la formación en los propios escenarios de atención, en los que desarrollan la asimilación de los contenidos en la solución de los problemas de la sociedad, de ahí que se plantee que la educación en el trabajo, la formación basada en problemas de la praxis y la integración de la asistencia, la docencia y la investigación son los elementos que singularizan a la universidad ecuatoriana.

La interrelación de los sujetos participantes con el objeto de estudio en aras de alcanzar su conocimiento, valoración y recíproca transformación constituye el objeto inmediato de la universidad. El aprendizaje, entendido como el proceso conducente al conocimiento, valoración y transformación del objeto por el sujeto, implica su mutua transformación, que se traduce en la adición de un

valor agregado a cada componente de la díada: en el objeto, es la transformación de la

sociedad, y en los sujetos, la apropiación de las características del objeto, a nivel fenomenológico y distintos grados de esencialidad

Según Alvarado (2005) , la disciplina del trabajo en equipo precisa de dominar la práctica del diálogo y la discusión, las dos maneras en que conversan los ingenieros. También implica aprender a afrontar creativamente las fuerzas que se oponen al diálogo y a la discusión, se plantea que el aprendizaje en equipo tiene tres dimensiones las cuales hay que tener presentes en la gestión del desarrollo organizacional. Aspecto este que la autora considera de vital importancia en las instituciones docentes dado por las particularidades que se generan en el desarrollo del proceso enseñanza aprendizaje donde la interrelación profesor-estudiante tiene un papel elemental.

La función de capital humano en la organización ha evolucionado desde una concepción eminentemente administrativa hasta la consideración del trabajador como un recurso estratégico de tal magnitud que sin su participación difícilmente podría llevarse a cabo el desarrollo de las otras funciones básicas de la institución (Segredo, 2011).

Estas dimensiones son:

- Pensar en problemas complejos. Los equipos deben aprender a explotar el potencial de muchas mentes.
- Acción innovadora y coordinada. Los equipos destacados desarrollan un ímpetu operativo en donde cada uno es consciente del otro y actúa de manera que complementa los actos de los otros.
- Papel de los miembros del equipo en otros equipos. Así, un equipo que aprende alienta a otros equipos a aprender al inculcar prácticas y destrezas en el trabajo en equipo.

## CONCLUSIONES

La gestión del talento humano para el desarrollo organizacional en el contexto ecuatoriano universitario actual es necesaria en busca del logro de una mayor calidad y pertinencia de los procesos que lleva a cabo la institución, lo que se convierte en condición indispensable en el mundo actual. En estos tiempos cambiantes en que los valores evolucionan rápidamente y los recursos se vuelven escasos, cada vez es más necesario comprender aquello que influye sobre el rendimiento de las personas en el trabajo.

## BIBLIOGRAFÍA

Aktouf, O. (1998) *La administración: entre tradición y renovación*. Cali. Artes Gráficas Univalle.

Alvarado, J.G. (2005) La acción gerencial. En: *Gerencia Creativa Dinámica: La estrategia para la presente, próxima, década*. Venezuela: Colecciones CIEAPRO, p. 19-38.

- Alles, M. (2000). "Dirección estratégica de recursos humanos. Gestión por competencias". Ediciones Garnica. Buenos Aires.
- Becker B., Huselid M., Ulrich, D. (2002). Cuadro de mando de recursos humanos de la empresa. Ediciones Gestión 2000, S.A. Barcelona.
- Beer, M. (1989). "Gestión de recursos humanos. Perspectiva de un director general. Texto y casos, Ed. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- Cuesta, A. (2005). Tecnología de Gestión de Recursos Humanos. La Habana: Ed. Academia.
- Chiavenato, I. (2004) Gestión del talento humano. Ed. Mc Graw-Hill, Madrid.
- Hernández I., Fleitas, S., Salazar, D. (2011). Particularidades de la gestión de los recursos humanos en empresas cubanas. Revista Avanzada Científica. 14 (1): 2-13.
- Mora, C. (2005). El Capital humano en el comportamiento organizacional. [monografía en Internet]. GestioPolis.com.
- Segredo, A.M. (2011) La gestión universitaria y el clima organizacional. Rev Educación Médica Superior. 25:164-77.
- Segredo, A.M. (2016) Desarrollo organizacional. Una mirada desde el ámbito académico. Educ Med. 17(1):3-8.
- Segredo, A.M., García, A.J., López, P., León, P., Perdomo, I. (2015) Enfoque sistémico del clima organizacional y su aplicación en salud pública. Rev Cubana Salud Pública. 41(1).
- Zambon, L., Gorgone, H.R. (2010) Propuestas innovadoras en la gestión académica. Argentina: III Coloquio Internacional sobre Gestión Universitaria en América del Sur.