



GESTIÓN DE TALENTO HUMANO BASADA EN COMPETENCIAS EMOCIONALES DEL DOCENTE UNIVERSITARIO

RECIBIDO: 06/10/2016 ACEPTADO: 02/12/2016

Vásquez, Alba

Universidad Gran Mariscal de Ayacucho, Venezuela
albaelena2006@yahoo.es

Salas, José

Universidad Latinoamericana y del Caribe, Venezuela
isaimir77@gmail.com

Belloso Vargas, Oscar

Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín, URBE, Venezuela
oscarbelloso@icloud.com

RESUMEN

La investigación tuvo como fin proponer lineamientos para la gestión del talento humano basada en competencias emocionales de los docentes en Instituciones Universitarias. Para ello, fue descrito el proceso de gestión y las competencias en los docentes pertenecientes a las Instituciones Universitarias ubicadas en El Tigre, Estado Anzoátegui. Se enfocaron las competencias emocionales personales y sociales para identificar como desde ellas el docente puede fortalecer su capacidad de respuesta en estas organizaciones universitarias. Para la fundamentación teórica se abordaron los constructos teóricos de Ospino (2010), Chiavenato (2011), Robbins (2009), Dessler (2004), Goleman (2005), Vivas y Gallego (2008), entre otros. La metodología fue con enfoque cuantitativo de tipo descriptiva; con diseño no experimental, transversal y de campo. El universo estuvo conformado por trece universidades nacionales experimentales de funcionamiento público y la muestra intencional quedó conformada por tres universidades de las cuales forman un total de 131 docentes; a quienes se les aplicó un cuestionario, para indagar sobre aspectos de las variables, con el fin de formular seis lineamientos estratégicos a saber: efectividad, enfoque situacional, definición de metas compartidas, comprensión emocional, justa compensación y prospectiva de oportunidades, logrando demostrar la importancia del manejo de las competencias emocionales para el éxito de la gestión del talento humano en el sector.

Palabras clave: gestión, talento humano, competencias emocionales, docentes.

MANAGEMENT BASED HUMAN TALENT EMOTIONAL COMPETENCIES OF UNIVERSITY TEACHERS

ABSTRACT

The research was to propose a model for the management of human talent based on



emotional competencies of teachers in universities. For it was described the management process and competencies in teachers from the University Institutions located in El Tigre, Anzoátegui. For this personal and social emotional competencies focused to identify and from them the teacher can strengthen their responsiveness in these university organizations. For the theoretical foundation theoretical constructs Ospino (2010), Chiavenato (2011), Robbins (2009), Dessler (2004), Goleman (2005), Vivas and Gallego (2008), among others. The methodology was quantitative descriptive approach; with no experimental design, transversal field. The universe consisted of thirteen experimental operation of public national universities and intentional sample consisted of three universities which form a total of 131 teachers; who they were applied a questionnaire to investigate aspects of the variables in order to make the management model, which is supported by six strategic guidelines are: effectiveness, situational approach, defining shared goals, emotional understanding, fair compensation and prospective opportunities, achieving to demonstrate the importance of the management of the emotional competences for the success of the management of the human talent in the sector.

Keywords: human talent, management, emotional skills, teachers.

INTRODUCCIÓN

La gestión del talento humano a nivel universitario sumada a las actuaciones de globalización y alianzas permiten fortalecer los resultados a nivel gerencial de las organizaciones. En este sentido, las instituciones universitarias valoran las competencias de sus docentes como factor clave en la gestión de las mismas. Resulta importante el proceso de adaptabilidad de los docentes a los retos planteados y su disposición a asumir roles y actuar proactivamente, emergiendo el talento humano como el capital valioso desde el punto de vista intelectual.

Por esta razón, surge un docente con habilidades para internalizar su acción, convirtiéndose en pieza clave para impulsar el cambio de la realidad social donde se producen los procesos educativos, cultivando los valores, concepciones, conocimientos y técnicas para mejorar su desempeño laboral y cambiar la gestión de sus propios aprendizajes, puesto que inicia la era de la sociedad del conocimiento y de la transformación de las prácticas educativas.

La gestión del talento humano se basa en el fenómeno de conceptualizar a los seres humanos como talentos de alto valor potencial con su rol innovador en las organizaciones y su crecimiento. El talento humano en la organización posee capacidades demostradas de impulso de resultados globales en las instituciones: la filosofía, los valores, las pautas de acción y relación organizacional, con un impacto a nivel social. Asimismo, el desarrollo del talento humano ha estado ganando espacios en la gerencia educativa en Venezuela. Por ello, las organizaciones educativas están ampliando su visión y actuación estratégica, desarrollando al personal a través de procesos formalizados como una manera de inversión social, con retorno y resultado satisfactorio en la calidad académica institucional.

De manera puntual, en un sistema de educación superior, es prioritario que el talento humano universitario en las funciones esenciales de docencia, investigación y extensión,

sostengan una dinámica de competencias que se ajusten a un alto nivel de preparación, donde los proyectos sociales revisten su carácter de vital importancia para la región y el país. En el contexto educativo, hay evidencia de que los conocimientos académicos se aprenden mejor si el alumnado está motivado, controla sus impulsos, tiene iniciativa, es responsable, entre otros aspectos, es decir, si tiene competencias emocionales.

Acerca de las instituciones universitarias de El Tigre, Estado Anzoátegui, estas cuentan con un personal docente, de extensión e investigación con experiencia profesional y académica, con dominio en distintas áreas del saber. Al respecto, se presenta una problemática representada en una débil gestión con el personal de las instituciones así como las relaciones de sinergia entre el personal directivo y los docentes de las universidades. Por ello, puede decirse que este personal está desmotivado, además de poco integrado a aplicar los conocimientos adquiridos hacia nuevos avances en la educación y la gerencia universitaria.

OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN

Formular lineamientos estratégicos para la gestión del talento humano basada en competencias emocionales de los docentes en Instituciones Universitarias.

REVISIÓN TEÓRICA

GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Según Ospino (2010) la gestión del talento humano representa un valor importante para el desarrollo de las organizaciones, dependiendo de aspectos internos y externos, como lo son el comportamiento ético, desarrollo de competencias, el asumir la cultura organizacional, su estructura organizacional, el compromiso, las características del contexto ambiental, el tipo de actividad económica a la cual se dedica la organización, la tecnología utilizada, entre otros.

Por otro lado, Chiavenato (2011) define la gestión del talento humano como el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos humanos incluidos; reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño los cuales representan procesos de impacto, secuenciales y dinámicos en la incorporación del talento humano.

En el contexto universitario, la gestión del talento humano está referida a los procesos y prácticas realizadas tanto docentes como administrativo. En este sentido, en acuerdo con lo planteado por Chiavenato (2011) las funciones de gestión humana son llevadas a cabo en organizaciones como lo constituyen las universidades.

Dentro de toda organización, el proceso de gestión de talento humano es relacionada con las funciones del administrador, pues, se refiere a las políticas y prácticas necesarias para administrar el trabajo de la personas. Según Chiavenato (2011) comprenden diversos procesos de la gestión del talento humano a explicar a continuación:



Admisión: Las actividades que conforman la admisión, en opinión de Chiavenato (2011) son reclutamiento y selección de personas; los cuales se encargan de proveer a la organización el talento humano requerido para el efectivo desarrollo de los procesos que se deben seguir para poder llevar a cabo una organización.

Así pues, Robbins (2009) señala que la admisión refiere al conjunto de procesos utilizados para incluir nuevas personas en la organización, incluye reclutamiento y selección de personal, es decir, refiere a los ingresos de personal siguiendo un proceso adecuado para la captación del capital humano que posea las características exigidas para el cargo que se aspira a ocupar, en correspondencia con las funciones que debe cumplir.

En este orden de ideas, la admisión en el contexto universitario está representada en los requisitos y mecanismos de ingreso de nuevo personal docente según la normativa vigente en la universidad, en cuanto al ingreso de docentes y los pasos previos a considerar.

Compensación: La compensación se considera un beneficio proveniente de compensar por competencias, de allí, la organización deberá implementar sistemas de remuneración variable donde se sopesan no solo las individuales del trabajador sino también las de los colaboradores con relación al cargo y al desempeño, cambiando a la compensación en una técnica indispensable dentro de la evaluación del desempeño por competencias.

Del mismo modo, Dessler (2004, p. 124) señala que “es necesaria una clara compensación de lo que cada empleo representa para estimar el valor de los pueblitos y la compensación apropiada para cada uno”, está descrito bien sea en salario o en bonos, está vinculada generalmente a la capacidad requerida al nivel de educación, a los riesgos de seguridad entre otros, todos ellos son elementos que se identifican mediante el análisis de puesto.

A nivel de organizaciones universitarias, la compensación engloba más allá de lo tangible en salarios de acuerdo a un escalafón aceptado por los miembros de la comunidad docente universitaria, también los beneficios e incentivos de mejoramiento profesional y actualización técnica, así como diversas contraprestaciones contractuales.

Desarrollo: Actualmente se maneja el desarrollo personal como un medio para forzar el desempeño en el cargo y desenvolver competencias en los empleados de una organización para que sean más productivos, creativos e innovadores; puedan cooperar mejor a los objetivos organizacionales y sean cada vez más valiosas; de esta forma, el desarrollo personal tomando en cuenta como principal fuente de entrenamiento, es una fuente de utilidad que permite a las personas colaborar efectivamente a los resultados de la organización.

Siguiendo el mismo orden de ideas, para Chiavenato (2011) el desarrollo representa la necesidad de traer del interior del ser humano las potencialidades interiores; así como, todo modelo de formación, capacitación, educación, entrenamiento y desarrollo debe

garantizar al empleado la oportunidad de ser a partir de las propias potencialidades, sean innatas o adquiridas. Por lo tanto, el desarrollo en la parte organizativa es una actividad apoyada por la alta dirección para mejorar los problemas o su posible solución como la renovación organizacional, particularmente a través de un eficaz diagnóstico de colaboración, así como administración de la cultura organizacional.

De esta manera, el docente universitario desarrolla competencias técnicas a través de programas de formación, becas de actualización técnica, proyectos institucionales y procesos de intercambio empresarial. Coincidiendo con los postulados de Chiavenato (2011).

Mantenimiento: El mantenimiento es uno de los elementos claves del proceso de gestión del talento humano, por eso se hace mención a la preocupación por parte de la organización, por el bienestar general y la salud de los trabajadores en el desempeño de sus tareas; es por ello, que en la actualidad, la gestión del talento humano se preocupa por la calidad de vida de su elemento humano, buscando satisfacer las necesidades, lo cual permite al empleado ser más productivo.

En este orden de ideas, Chiavenato (2011) exige una serie de cuidados especiales, entre los cuales se destacan los estilos de gerencia, las relaciones con los empleados y los programas de salud ocupacional, en otras palabras, modernamente el mantenimiento se refiere al comportamiento de las personas frente a las reglas y procedimientos de comportamiento aceptable para las organizaciones. En el caso universitario y con relación a normativas legales vigentes, el mantenimiento comprende evaluaciones de salud e integridad física y mental de los docentes.

Monitoreo: Resulta importante un proceso de monitoreo de excelencia basado en el uso de sistema de información gerencial, orientado a las necesidades de usuarios y clientes internos a las empresas y vinculados a sus procesos medulares. Al respecto, para Chiavenato (2011) el monitoreo significa seguir, acompañar, orientar y mantener el comportamiento de las personas dentro de determinados límites de variación. En efecto, el seguimiento del talento humano desde sus actuaciones y desempeño permite generar acciones conducentes a su crecimiento organizacional.

COMPETENCIAS EMOCIONALES

Para Goleman (2005, p. 40), "una competencia emocional es una capacidad apreendida basada en inteligencia emocional que tiene como resultado un rendimiento sobresaliente en el trabajo". De igual manera, Boyatzis (1982, citado en Goleman, 2005, p. 88) la define como "una característica subyacente de un individuo que está causalmente relacionada con un rendimiento eficaz o superior (una desviación estándar por encima de la media) laboral".

De lo anterior se infiere que, la competencia emocional requiere de una aptitud subyacente en características fundamentales de inteligencia emocional, es decir, que las mismas tienen sustento en las aptitudes emocionales que conforman los cinco campos en las cuales se divide el marco de referencia de la inteligencia emocional que presentó



Goleman, en 1996 como su primera propuesta: autoconocimiento, autorregulación, motivación, empatía y habilidades sociales.

Desde el punto de vista del docente universitario, las competencias emocionales pueden ser medibles durante el desempeño de los profesores y sus actitudes ante situaciones tanto en el aula como en los departamentos administrativos, al igual que cada uno de los espacios vivos de la comunidad universitaria.

ASPECTOS METODOLÓGICOS

Según lo expuesto por Hurtado y Toro (2007) la investigación estuvo enmarcada en la alternativa teórico-epistemológica de enfoque cuantitativo dentro del área de las ciencias sociales, cuyas consideraciones se localizan en la corriente del pensamiento del paradigma analítico, el cual sugiere conocer la existencia resuelta en partes para posteriormente reconstruir los hechos, donde la experiencia es la fuente principal de todo método fundamentado en verdades tangibles y observables de los fenómenos; enfrentando teoría y práctica, constituyendo conexiones generalizadas entre variables, bajo una imparcialidad importante en la búsqueda de lo objetivo.

En esta corriente de pensamiento, el método utilizado con referencia a Ander-Egg (2004) fue el método empírico-analítico, el cual consta de la verificación empírica para manifestar respuestas a los problemas descritos con el fin de favorecer sus propias afirmaciones; exigiendo una persistente confrontación con la realidad que lleva a la problematización, acogiendo una práctica positiva e imparcial de los hechos sociales.

Esta investigación tuvo como propósito arrojar información referente al fenómeno sobre la gestión del talento humano, basada en las competencias emocionales de los docentes en instituciones universitarias, por lo cual se considera descriptiva. Según Hernández y otros (2010, p.132), "las investigaciones descriptivas se limitan a identificar las características y valores de las variables".

Por su parte, Chávez (2007) afirma que un diseño de investigación transaccional o transversal, "es aquella en la cual las variables son estudiadas solo una vez y sin tomar en cuenta a la evolución de tiempo. A su vez, se considera de campo, debido a que los datos se obtienen directamente de la población objeto de estudio. Para Hurtado (2007, p. 230) este diseño en una investigación "lleva como propósito describir un evento obteniendo los datos de fuentes vivas o directas, en su ambiente natural".

Por otro lado, la población estuvo conformada por trece instituciones Universitarias de la región nororiental de Venezuela. En este sentido, se adopta el muestreo no probabilístico intencional, seleccionando los informantes correspondientes y en forma completamente arbitraria, es decir, las Instituciones Universitarias de El Tigre, Estado Anzoátegui, a saber: Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL), Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional (UNEFA) y el Instituto Universitario Pedagógico Monseñor Arias Blanco (IUPMA). Tal como puede verse en el cuadro 1.



Cuadro 1. Distribución de la Muestra

Instituciones Universitarias	Cantidad de Docentes
Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL)	81
Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional (UNEFA)	13
Instituto Universitario Pedagógico Monseñor Arias Blanco (IUPMA)	37
Total	131

Fuente: Elaboración Propia (2016).

RESULTADOS OBTENIDOS

Una vez aplicado el instrumento a los docentes, se presentan los resultados para la dimensión proceso de gestión del talento humano. En tal sentido, se apoya en tablas de distribuciones de frecuencias absolutas (fa), frecuencias relativas (fr%) y además se trabaja la estadística descriptiva, porque contiene medidas de tendencia central como la media o promedio. Una vez descritos los datos, se prosigue al análisis y discusión de los mismos. Este se hizo confrontando y cotejando los objetivos formulados y las teorías estudiadas con los resultados.

Cuadro 2. Resultados Variable Gestión Talento Humano. Dimensión: Procesos de Gestión

VARIABLE: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO										
Dimensión: Proceso de gestión de Talento Humano										
Indicador	Admisión		Compensación		Desarrollo		Mantenimiento		Monitoreo	
	fa	fr%	fa	fr%	fa	fr%	fa	fr%	fa	fr%
Siempre	83	21,12%	14	3,56%	117	29,77%	54	13,74%	28	7,12%
Casi Siempre	146	37,15%	106	26,97%	116	29,52%	139	35,37%	151	38,42%
Algunas Veces	144	36,64%	176	44,78%	137	34,86%	167	42,49%	184	46,82%
Casi nunca	20	5,09%	97	24,68%	23	5,85%	33	8,40%	30	7,63%
Nunca	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
\bar{x} INDICADOR	3,74		3,09		3,83		3,54		3,45	
\bar{x} DIMENSIÓN	3,55									



Fuente: Elaboración Propia (2016).

En el cuadro 2 se observan los valores obtenidos para los cinco (5) indicadores de la dimensión Proceso de Gestión del Talento Humano. Al respecto, los indicadores Compensación y Monitoreo presentaron los menores valores en sus medias aritméticas. Respecto al indicador Compensación, los datos obtenidos señalaron a un 44,78% por la opción algunas veces, un 30,53% para las alternativas casi siempre y siempre y un 24,68% casi nunca se sienten satisfechos con los salarios y compensaciones recibidas en el trabajo docente universitario. La media de este indicador resultó $\bar{x} = 3,09$ reflejando que existen niveles de inconformidad en la compensación recibida (moderado grado de aplicación).

Por consiguiente, estos resultados difieren con lo planteado por Dessler (2004) en el sentido de que es necesaria una clara compensación de lo que cada empleo representa para estimar el valor de los pueblos y la compensación apropiada para cada uno. Con referencia al indicador Monitoreo, los resultados indicaron que solo un 7,63% seleccionó la opción casi nunca, mientras que un 7,12% siempre, un 38,42% casi siempre y la mayor fue algunas veces con un 46,82%. La media de este indicador resultó $\bar{x} = 3,45$ ubicándose en un alto grado de aplicación.

Coincidiendo con lo planteado por Chiavenato (2011) sobre que el monitoreo significa seguir, acompañar, orientar y mantener el comportamiento de las personas dentro de determinados límites de variación. Del mismo modo, los procesos de monitoreo están relacionados con la manera de alcanzar los objetivos a través de la actividad de las personas que conforman la organización.

La dimensión Proceso de Gestión de Talento Humano obtuvo una media de $\bar{x} = 3,55$; evidenciando según el baremo un alto grado de aplicación. Esto reafirma lo planteado por Chiavenato (2011) con referencia a que en toda organización el proceso de gestión de talento humano es relacionada con las funciones del administrador, pues, se refiere a las políticas y prácticas necesarias para administrar el trabajo de la personas.

Cuadro 3: Resultados Variable Competencias Emocionales. Dimensión: Competencias Emocionales Personales – Conciencia de Uno Mismo

VARIABLE: COMPETENCIAS EMOCIONALES						
Dimensión: Competencias Emocionales Personales						
Subdimensión: Conciencia de Uno Mismo						
Indicador ↙	Autoconciencia Emocional		Valoración adecuada de uno mismo		Confianza en uno mismo	
	fa	fr%	fa	fr%	fa	fr%
Siempre	86	21,88%	12	3,05%	106	26,97%
Casi Siempre	145	36,90%	150	38,17%	129	32,82%
Algunas Veces	139	35,37%	204	51,91%	137	34,86%
Casi nunca	23	5,85%	27	6,87%	21	5,34%
Nunca	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
\bar{x} INDICADOR	3,75		3,37		3,81	
\bar{x} DIMENSIÓN	3,65					

Fuente: Elaboración Propia (2016).

Por otro lado, en cuanto a la variable Competencias Emocionales en su dimensión Competencias Emocionales Personales (Conciencia de Uno Mismo), se presenta el cuadro 3, en el cual los resultados indican para el indicador Autoconciencia Emocional, un 35,37% de los docentes opinó que algunas veces está consciente de sus emociones y como estas impactan a sus compañeros y alumnos, un 58,78% casi siempre y siempre manejan su autoconciencia emocional y solo un 5,85% confirma que casi nunca controlan sus emociones.

Con una media de $\bar{x} = 3,75$ se ubicó en un alto grado de aplicación según el baremo. Coincidiendo con Vivas y Gallego (2008) en cuanto a reconocer las propias emociones y sus efectos; saber que sensaciones se están sintiendo y por qué; comprender los vínculos existentes entre emoción, pensamiento, palabra y acción. Para el indicador Valoración Adecuada de Uno Mismo, los docentes opinaron en un 51,91% algunas veces, un 41,22% casi siempre y siempre y tan solo un 6,87% casi nunca reflejando actitud positiva a sus alumnos bajo la premisa de asumir sus limitantes. Con una media de $\bar{x} = 3,65$ se ubicó en un alto grado de aplicación según el baremo. Estos resultados coinciden con lo planteado por Goleman (2005) en cuanto a que los docentes universitarios con la competencia valoración adecuada de uno mismo son conscientes de sus habilidades y limitaciones, buscan retroalimentación y aprenden de sus errores; saben dónde necesitan mejorar.



Para el indicador Confianza en Uno Mismo, un 34,86% de los docentes indicó que algunas veces se siente capaz de actuar y tomar sus propias decisiones, otro 32,82% casi siempre, un 26,97% siempre y solo 5,34% casi nunca. Con una media de $\bar{x} = 3,81$ se ubicó un alto grado de aplicación según el baremo. Esto coincide con lo expuesto por Goleman (2005) es la opinión afectiva que se tiene sobre la posibilidad de alcanzar determinados resultados, la confianza de alcanzar las metas exitosamente.

PROPUESTA DE LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS PARA LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO BASADA EN COMPETENCIAS EMOCIONALES DE LOS DOCENTES EN INSTITUCIONES UNIVERSITARIAS

La Gestión del Talento Humano se presenta como un factor clave para fortalecer las competencias emocionales de los docentes pertenecientes a Universidades Públicas de la Región nororiental de Venezuela.

Lineamiento 1: Efectividad

La Gerencia Universitaria debe impulsar un proceso sinérgico, donde se debe confiar en el momento donde los docentes universitarios respaldarán los cambios masivos en la responsabilidad y autoridad que les ha sido conferida como miembros de la comunidad académica. Los responsables de este lineamiento son de manera conjunta la Dirección de Capital Humano, Decanos, Directores y Representantes Gremiales.

Lineamiento 2: Enfoque situacional

La Institución debe analizar las fortalezas y debilidades presentes en el entorno docente, estableciendo acciones que puedan minimizar las brechas operativas y tecnológicas existentes para favorecer el perfil actitudinal (capacidades éticas, creativas y emocionales) de sus docentes. Como responsable de este lineamiento se tienen a los Jefes inmediatos de los docentes, es decir, decanos y directores con el apoyo de la Dirección de Capital Humano.

Lineamiento 3: Definición de Metas Compartidas

La Gerencia Universitaria debe impulsar una cultura proactiva de construcción de metas compartidas de acuerdo a la convergencia de intereses mutuos de simbiosis organizacional, para ello debe fortalecer los canales de comunicación y participación efectiva entendiendo las emociones de otros y poder asumir sus perspectivas, respetando su forma de sentir. Como responsables se tienen a las Autoridades Universitarias con el apoyo de Departamento de Planificación.

Lineamiento 4: Comprensión Emocional

La Institución desde sus Autoridades debe fomentar los valores organizacionales acorde con capacidades basadas en inteligencia emocional, con el fin de alcanzar mejores resultados de rendimiento sobresaliente en el trabajo de los docentes universitarios. Bajo el principio de que la labor docente va directamente mejorando el perfil

de los estudiantes y egresados, para el prestigio y compromiso social de la Universidad en las áreas de docencia, extensión e investigación. Los responsables de este lineamiento son los encargados de la Dirección de Capital Humano y el apoyo de Vicerrectorado Administrativo.

Lineamiento 5: Justa Compensación

La Gerencia Universitaria debe velar por mantener adecuadas retribuciones salariales de los docentes universitarios bajo principios de competitividad, desempeño y productividad. Igualmente, debe incluir beneficios y estímulos intangibles que incrementen el nivel positivo del clima organizacional, incluyendo la actualización técnica y gerencial, las alianzas y convenios, así como el respaldo al docente ante situaciones adversas.

Lineamiento 6: Prospectiva de Oportunidades

Bajo una filosofía organizacional centrada en un espíritu innovador, se deben construir escenarios con el fin de elaborar los caminos más adecuados y confiables para dar sostenibilidad a la institución y sus miembros ante cambios en el entorno social, económico y político. De esta manera, la Gerencia Universitaria podrá dar respuesta a las demandas de sus actores internos y externos debido a que podrá apalancar sus estrategias en el impulso emprendedor a nuevas oportunidades de crecimiento científico, tecnológico y de negocios socio productivo. Como responsables se tienen a las máximas autoridades, el Departamento de Planificación, y el Vicerrectorado Administrativo.

CONSIDERACIONES FINALES

La Gestión del Talento Humano a nivel universitario posee unas características particulares de acuerdo a la estructura organizacional tradicional de la educación, con base a sus funciones tradicionales de la academia, la extensión y la investigación. La sostenibilidad del docente y su nivel de permanencia en la organización le dará el mayor valor de prestigio en la misma escala de su crecimiento de conocimientos y competencias, por ello las competencias emocionales se alinean a ella como se ha demostrado.

Para el proceso de gestión del talento humano de los docentes en Instituciones Universitarias, pudo evidenciarse que la compensación y el monitoreo presentaron debilidades en sus resultados ameritando mejoras sustanciales en estos aspectos de la gestión de talento humano.

Por otro lado, con referencia a las competencias emocionales personales de los docentes en Instituciones Universitarias, se puede concluir que la valoración adecuada del mismo docente, el autocontrol emocional y el optimismo resultaron débiles entre los docentes, lo cual debe considerarse desde la Gerencia Universitaria para mitigar estos aspectos que pueden afectar el logro de objetivos académicos.

Resulta importante impulsar estrategias de formación en inteligencia emocional para los docentes universitarios en actividades conjuntas con los altos niveles de la gerencia universitaria. La Gerencia Universitaria debe generar la integración mediante capital relacional con el sector empresarial, los entes gubernamentales, las comunidades y la



comunidad interna de la Universidad de espacios sociales, deportivos, culturales y tecnológicos para el encuentro de conocimientos y saberes con el fin de mejorar las competencias emocionales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ander-Egg, E. (2004). Educación y Prosperidad. España. Editorial Lumen Hvmanitas.
- Chávez, N. (2007). Introducción a la investigación educativa. Venezuela. Ediluz.
- Chiavenato, I. (2011). La Administración en los Nuevos Tiempos. México. Editorial McGraw-Hill.
- Dessler, G. (2004). Administración del personal. México. Editorial Prentice Hall.
- Goleman, D. (2005). Una teoría del rendimiento basada en la inteligencia emocional. En Goleman, D y Cherniss, C. Inteligencia emocional en el trabajo. (pp. 63-84). España. Editorial Kairós.
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación. México. Editorial McGraw-Hill.
- Hurtado, J. (2007). El proyecto de investigación. Venezuela. Ediciones Quirón.
- Hurtado, L. y Toro, G. (2007). Metodología de la investigación holística. Venezuela. Editorial Fundación Sycal.
- Ospino, H. (2010). Nuevos Paradigmas en gestión humana. Revista Ciencias estratégicas. Volumen 18, número 23, (Pp. 79-97).
- Robbins, S. (2009). Comportamiento Organizacional. México. Editorial Pearson Prentice Hall.
- Vivas, M. y Gallego, D. (2008). La inteligencia Emocional ¿Por qué y cómo desarrollarla? Venezuela. Editorial de la Universidad de Los Andes.