

Maestría en gestión del talento humano. Objeto de estudio y justificación

Master in human talent management. Object of study and justification

(Recibido 30/1/2019) – (Aceptado 11/12/2019)



MSc. Horacio Leonel Pabón Arévalo

Pontificia Universidad Católica del Ecuador

hpabon@pucesi.edu.ec

<https://doi.org/10.32645/13906925.858>

Resumen

Dado que las organizaciones de hoy tienen que moverse en un ambiente dinámico y competitivo; las personas que forman parte de estas constituyen el corazón de su sistema operativo y, por lo mismo hay que tratarlas como asociadas o colaboradoras de la empresa y no como meros recursos productivos. Esa es la nueva visión de la administración de recursos humanos. Por ello, es necesario y urgente impregnar esa nueva visión en las organizaciones. Por lo tanto, la investigación tuvo como objetivo, justificar un objeto de estudio de un programa de maestría con esa visión. Tal objeto se construye a través de una revisión bibliográfica, y, para la determinación de la demanda para un programa de maestría con un objeto de estudio de esas características, se aplicaron encuestas a dos subgrupos de sujetos y se revisaron publicaciones referidas a la planificación nacional y local de los organismos estatales de Ecuador. Las técnicas de análisis fueron la estadística descriptiva y el análisis de contenido. Los resultados avalan el objeto de estudio y la necesidad de responder a una problemática específica de formación en gestión del talento humano. En consecuencia, y con la guía del Consejo de Educación Superior (CES) para la formulación de proyectos de posgrado se elaboró un proyecto de maestría en gestión del talento humano.

Palabras clave: Gestión del talento humano, objeto de estudio, Ecuador.

Abstract

Since today's organizations have to move in a dynamic and competitive environment; the people who are part of these constitute the heart of its operating system and, therefore, they must be treated as associates or collaborators of the company and not as mere productive resources. That is the new vision of human resources management. Therefore, it is necessary and urgent to impregnate this

new vision in organizations. Therefore, the research was aimed at justifying an object of study of a master's program with that vision. Such an object is constructed through a bibliographic review, and, for the determination of the demand for a master's program with an object of study of these characteristics, surveys were applied to two subgroups of subjects, and publications referring to national planning were reviewed and local state agencies of Ecuador. The analysis techniques were descriptive statistics and content analysis. The results support the object of study and the need to respond to a specific problem of human talent management training. Consequently, and with the guidance of the Higher Education Council (CES) for the formulation of postgraduate projects, a master's project in human talent management was developed.

Keywords: *Human talent management, object of study, Ecuador.*

Introducción

La satisfacción de las necesidades de contratación laboral en entidades públicas, academia y sector empresarial, se centra en profesionales con mayor especialización y elevados niveles de estudio, o, lo que es lo mismo, talento humano capaz de enfrentar los desafíos presentes y futuros que impone la globalización económica.

Los programas de maestría o posgrados ofertados por la educación superior, son un cúmulo de procesos de aprendizaje garantizados a desarrollar un conjunto de conocimientos específicos vinculados directamente al ejercicio profesional caracterizado por las demandas de especialización del sector laboral. Por ello, los profesionales de grado buscan en la formación de posgrado una oportunidad laboral, tal es el caso, por ejemplo, de los posgrados en administración, que son los que mayor demanda experimentan en Ecuador.

Como sostiene Chiavenato (2009) “administrar el talento humano se convierte cada día en algo indispensable para el éxito de las organizaciones. Tener personas no significa necesariamente tener talento” (p.89). Convertir a las personas en talentos es la nueva tarea del área de personal, un talento marca el quehacer competitivo de una organización, o, como afirma el autor “las personas serán el diferencial competitivo que propicie y sostenga el éxito de la organización; así, se convierten en la competencia básica de ésta, en su principal ventaja competitiva dentro de un mundo globalizado, inestable y cambiante en el que existe una competencia feroz” (p.4). Se establece como objetivo sustentar, a través de revisión bibliográfica, el objeto de estudio de un programa de Maestría en Gestión del Talento Humano considerando las directrices para la presentación de proyectos de posgrado del Consejo de Educación Superior (CES), con ajuste a los problemas de la ciencia y la realidad.

En ese contexto, se parte, en primer lugar, de un análisis bibliográfico que arroja evidencias para fijar y justificar un objeto de estudio de un programa de maestría que hace énfasis en el nuevo rol del área de personal y no únicamente en las funciones operativas tradicionales de administración de recursos humanos; y, en segundo lugar, de un estudio que determina que la Maestría responde a una necesidad o problemática determinada.

Por otra parte, en la investigación fue necesario acudir a dos grupos de públicos (actores), quienes constituyen la audiencia meta para el estudio de este posgrado, para conocer su aceptación de la formación de cuarto nivel propuesta. El primer grupo corresponde a los empresarios de Carchi, Imbabura y norte de la provincia de Pichincha (cantones Cayambe y Pedro Moncayo). Una vez muestreado el grupo, se aplicaron 379 encuestas. El segundo grupo, son los profesionales graduados en áreas afines al campo amplio administración, profesionales universitarios de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ibarra, Universidad Técnica del Norte, Universidad Autónoma de los Andes y Universidad de Otavalo, se aplicaron 176 encuestas.

La investigación es de alcance descriptivo documental y de campo, de diseño no experimental, que usó como técnicas de análisis las herramientas proporcionadas por la estadística descriptiva y el análisis de contenido.

El estudio es un aporte de la academia al sector empresarial en el tema de la gestión del talento humano, es una propuesta de formación de competencias, habilidades y destrezas y de adquisición de conocimientos en un campo tan imprescindible para el logro de eficiencia y eficacia de los procesos organizacionales.

Aproximaciones al objeto de estudio de la Gestión del Talento Humano

Casi todo lo que necesita y consume una sociedad es producido por organizaciones. Vivimos en un mundo organizacional y el éxito y la sobrevivencia de las organizaciones dependen fundamentalmente de los conocimientos, habilidades y destrezas de su personal para la utilización eficiente y eficaz de los recursos tangibles e intangibles. Por tanto, las organizaciones y las personas constituyen el contexto donde se sitúa la administración de los recursos humanos. Las organizaciones necesitan de las personas y dependen de ellas para alcanzar el diferencial competitivo como requisito sine qua non para lograr supervivencia, crecimiento y rentabilidad (Chiavenato, 2008).

Los procesos de investigación, desarrollo e innovación llevados a cabo en las organizaciones, así como los cambios del mundo moderno que experimentan los negocios, trastocan el comportamiento de los empleados y en consecuencia la marcha empresarial. Esta realidad, deja sin piso a aquellas prácticas de administración de recursos humanos que consideran a las personas como mero recurso productivo, y, obliga al área de recursos humanos como responsabilidad de línea y función de staff, a considerar a las personas como el factor determinante del éxito de las empresas, lo que significa hablar de la gestión del talento humano y no del recurso humano per se.

Ahora bien, gestión del talento humano significa que los colaboradores y asociados (bajo el enfoque de gestión del talento humano, así se les denomina a los miembros o empleados de la organización) de la empresa tengan conocimientos, destrezas, habilidades y las competencias indispensables para mantener la competitividad del negocio.

Las personas, entonces, se convierten en las competencias nucleares de las organizaciones, son la única fuente de ventaja competitiva en un mundo de negocios caracterizado por constantes cambios. Por tanto, hoy en día, es un imperativo para las organizaciones contar con sistemas de personal que midan y administren el desempeño del talento humano sobre la base de la capacitación, retroalimentación y apoyo para formar competencias que logren el éxito personal y organizacional. “Cuando se habla de dirección de personas se hace referencia a la manera de atraer, motivar, desarrollar y retener el talento colectivo que necesita una organización para alcanzar sus objetivos”.

(Bonache, 2010, p.10). Esta idea, como sostiene el autor “vale tanto para pymes como para las grandes multinacionales. La única diferencia estriba en que la labor resulta más compleja cuanto mayor sea la organización, dado que en ella existirán más grupos de empleados, diversidad de prácticas en las distintas unidades y muy variados condicionantes o factores de situación” (p.12). En conclusión, las típicas funciones de personal de reclutamiento, selección y manejo de nómina, no son compatibles con las exigencias de un mundo globalizado e inestable.

En esa línea de pensamiento, Fairbanks & Stace (1999) cuestionan las acciones de los líderes gubernamentales de los países andinos al apoyar metas estratégicas de las compañías basadas en economías de escala u obtención de mano de obra barata; sostienen que es necesario aprender nuevas teorías complejas de la estrategia, nuevas teorías microeconómicas que encajen en la economía globalizada, las empresas deben aprender a construir verdaderas cadenas de valor y cómo participar en un mercado global. Los gobiernos y las empresas deben entender estas cuestiones y centrar sus esfuerzos de competitividad en el desarrollo de personas, en una nueva técnica de dirección y gestión, un nuevo management.

Frente a este escenario, Dirube (2004) escribe “El management se refiere al hombre; su misión es hacer a la gente capaz de conseguir una eficacia conjunta a través de potenciar sus puntos fuertes y de hacer que sus debilidades sean irrelevantes” (p.153). El management es conseguir procesos eficaces, es formar personas talentosas.

Como sostiene Chiavenato (2009a) “Las organizaciones son las personas. A pesar de todos sus recursos (...) necesitan de las personas para operar adecuadamente en un entorno lleno de oportunidades y amenazas. Las personas son el principio, el punto medio y final de las organizaciones” (p. 183). Entonces, se requiere estudiar lo que la gente hace en una organización y cómo repercuten sus actuaciones en el desempeño organizacional (Robbins, 2004), tareas de la gestión del talento humano.

Las tendencias globales en la administración del talento humano están moldeadas hoy en día por una armonización entre aspectos relativos a la colaboración en el trabajo, las estrategias fundadas en un compromiso frente a la sociedad y la diversidad en fuerza y ambientes de trabajo.

En la actualidad se requiere de un pensamiento innovador y audaz que desafíe las formas tradicionales en las que se gestiona a las personas en el ámbito laboral. Bersin, Agarwal, Pelster, y Schwartz (2015) indican que los tres aspectos más relevantes en tendencias globales de gestión del talento humano son:

- Compromiso y cultura. - En el que se resalta la necesidad que la organización tenga en cuenta la cultura que se ha generado dentro de la misma como herramienta para lograr un compromiso del personal y al mismo tiempo generar espacios de empoderamiento.
- Construir un liderazgo participativo. - En la actualidad aún existe una importante brecha en la capacidad para desarrollar líderes por lo que es muy importante este aspecto con un enfoque estratégico.
- Aprendizaje y desarrollo. - Los autores indican que el talento humano requiere de programas de formación que permitan desarrollar las competencias de las personas. Cabe indicar que este aspecto tiene mucho que ver con la idea de reinventar la gestión humana desde enfoques diversos e integrales.

En la era digital o sociedad del conocimiento, el objetivo de toda organización es integrar el conocimiento especializado en las tareas específicas (Druker, 1999). Este desafío de integrar el conocimiento en las operaciones de la empresa significa inversión en las personas, es crear capital humano, y, como indica Bontis (1999) este es el antecedente crítico para gestionar de forma eficaz el conocimiento de la organización hacia el logro de posiciones competitivas duraderas.

En general, el objeto de estudio de la gestión del talento humano se refiere al logro de ventaja competitiva sostenible a través del personal, lo que significa, según Bohlander (2001) tener personas capaces de mejorar la eficiencia o eficacia de la empresa, que encuentren los medios para disminuir costos y proporcionar algo único a los clientes (los recursos deben ser valiosos). Las personas deben poseer competencias, habilidades, conocimientos y destrezas que no estén al alcance de la competencia (los recursos deben ser únicos). Las personas son fuente de ventaja competitiva cuando los competidores no pueden imitar sus capacidades y su generación de valor (los recursos deben ser difíciles de imitar) y, finalmente, las personas son fuente de valor cuando tienen la capacidad de combinar recursos en nuevas tareas que agreguen valor (los recursos deben estar organizados).

Aplicación del objeto de estudio a la Maestría

La propuesta de Maestría en Gestión del Talento Humano, establece el objeto de estudio desde los aspectos fundamentales de la administración moderna de las personas. Para ello, el proyecto de maestría cuenta con un modelo cognitivo definido desde el Modelo Educativo de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, cuyo propósito se asienta en cuatro principios que guían sus actividades de docencia, investigación y vinculación: la centralidad en el estudiante en el proceso de enseñanza – aprendizaje, el humanismo cristiano, la pedagogía ignaciana y la integración del saber.

El objeto de estudio propone distinguir entre tratar a las personas como recursos o como grupos de colaboradores o asociados de la organización (estructura conceptual) poniendo énfasis en los aspectos procesales y formales de las teorías modernas de la gestión humana (objeto), a través de la formación de competencias cognitivas y socio afectivas (estructura procedimental) en los futuros actores de las organizaciones (maestranter) para que intervengan diseñando climas organizacionales de tal suerte que se visualice a las personas como asociadas de la organización (sujetos). En ese contexto, la aplicación concreta del objeto de estudio se asienta en tres unidades de organización curricular, según lo establece el Reglamento de Régimen Académico de marzo de 2019:

- a) Unidad de formación disciplinar avanzada. - Desarrolla experticia conceptual, metodológica y/o tecnológica en las disciplinas del campo profesional y/o científico (según el nivel y tipo de programa). Promueve la actualización permanente y/o el conocimiento de frontera, la interdisciplinariedad, el trabajo en equipos multi e interdisciplinarios nacionales e internacionales, así como la determinación de los avances de la profesión;
- b) Unidad de investigación. - Desarrolla competencias de investigación avanzada, en relación al campo de conocimiento y líneas investigación del programa incentivando el trabajo interdisciplinar y/o intercultural, así como su posible desarrollo en redes de investigación. Dependiendo de la trayectoria, profesional o de investigación, del programa de posgrado, la investigación será de carácter formativa o académico-científica; y
- c) Unidad de titulación. - Valida las competencias profesionales, tecnológicas y/o investigativas para el abordaje de situaciones, necesidades, problemas, dilemas o desafíos de la profesión y los contextos desde un enfoque reflexivo, investigativo, experimental, innovador, entre otros.

Cómo citar este artículo:

Pabón, H. (Julio - diciembre de 2019). Maestría en gestión del talento humano. Objeto de estudio y justificación. *Sathiti: sembrador*, 14(2),10-21. <https://doi.org/10.32645/13906925.858>

Siguiendo con las tendencias que dan forma a la administración de recursos humanos propuesta por (Dessler, 2015, p.9) y, que se reproducen por ser un valioso aporte (Tabla 1), y, los aspectos fundamentales de la administración moderna de recursos humanos planteados por Chiavenato (2009b): Las personas como seres humanos, las personas como activadores de los recursos de la organización, las personas como asociadas de la organización, las personas como talentos proveedores de competencias y las personas como el capital humano de la organización; en esas unidades de organización curricular se proponen varias áreas del conocimiento que serán tratadas de manera transversal en el Programa y en las propias asignaturas que dentro de la planificación curricular generan integraciones para la implementación de redes de cognición e investigación, así:

- Red de normativa laboral interna
 Asignaturas
 Gestión de la integración del talento humano, Legislación laboral, Compensación estratégica en la organización y Metodología de la investigación científica.
- Red clima, cambio y cultura organizacional con enfoque humanístico
 Asignaturas
 Mediación y manejo de conflictos, Desarrollo organizacional, Sistemas sociales y ética empresarial, Gestión de la organización del talento humano, y Diseño de plan de investigación.
- Red de herramientas de la gestión del talento humano
 Asignaturas
 Gestión de la formación y desarrollo del talento humano y Gestión y evaluación del desempeño

Tabla 1
 Las tendencias que dan forma a la administración de recursos humanos

Tendencias	Entonces, las compañías deben	Por lo tanto, los gerentes de recursos humanos requieren habilidades nuevas, como
Avances tecnológicos Tendencias en la naturaleza del trabajo Tendencias demográficas y de la fuerza laboral Globalización y competencia Endeudamiento (“apalancamiento”) y desregulación Tendencias y problemas económicos	Ser más competitivas Ser más rápidas y más sensibles Estar más orientadas al capital humano Ser más científicas en su toma de decisiones	Enfocarse más en temas generales estratégicos y metas estratégicas Utilizar formas nuevas para proporcionar servicios de RH Adoptar el enfoque de administración del talento humano para administrar los recursos humanos Gestionar la participación de los trabajadores Administrar la ética Medir el desempeño en los resultados de RH Utilizar la administración de recursos humanos basada en evidencias Agregar valor Entender su filosofía de recursos humanos Contar con competencias nuevas

Materiales y Métodos

La investigación realizada es descriptiva, de campo y documental y de diseño transversal no experimental. Se realizó un estudio bibliográfico del objeto de estudio del programa de maestría, un análisis documental de publicaciones referidas a la planificación nacional y local de los organismos estatales de Ecuador como el Plan Nacional de Desarrollo 2017 -2021, Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial del Cantón Ibarra 2015 -2023 y Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial del Gobierno Provincial de Imbabura 2015- 2035 y finalmente se consideró lo estipulado en el Art. 107 de la Ley Orgánica de Educación Superior (2010).

Se aplicaron encuestas a empresarios y profesionales titulados en educación superior en áreas afines al campo amplio administración; para medir, en el primer caso, las oportunidades laborales para los profesionales universitarios en un campo de especialización determinado y, en el segundo, para identificar las preferencias por los estudios de formación especializada o posgrados. El análisis bibliográfico sirvió para sustentar el objeto de estudio propuesto en el Programa de Maestría y determinar las necesidades y problemas que resolverá el profesional de la gestión del talento humano.

Para la determinación de la población a investigar, se consideró el área de influencia de la institución de educación superior que ofertará la maestría. Así, el universo o unidad de análisis, según la base de datos del Servicio de Rentas Internas (2016) existen en Imbabura 238 empresas, Carchi 53 y norte de Pichincha 99; total 1229. Sobre ese universo se calculó el tamaño de la muestra, 379 empresas, y la recolección de datos se la realizó con un muestreo no probabilístico.

Asimismo, se estableció 186 profesionales universitarios graduados en grado en profesiones afines al campo amplio administración, según base de datos de las universidades indicadas al momento de requerir la información (2016).

Para la construcción de las encuestas, se observó el rigor metodológico en los procedimientos que se siguen del tránsito de la variable al ítem, considerando las especificidades de cada grupo a ser medido. Por tanto, es estudio de metodología cuantitativa que requirió de la estadística descriptiva para la presentación y análisis de datos y del análisis de contenido de la revisión bibliográfica.

Resultados

El objeto de estudio de la Maestría tributa a la configuración de las nuevas características y el nuevo perfil del área de personal de las organizaciones, las personas como principal fuente de generación de ventaja competitiva. Para ello, el Programa de Maestría cuenta con una estructura curricular que formará competencias específicas del saber, saber hacer, saber conocer y ser, mediante objetivos de aprendizaje (definidos desde el quehacer docente) y logro de resultados de aprendizaje (definidos desde el quehacer del estudiante), cuya formulación se desprende del análisis realizado a las características del objeto de estudio. Como el concepto competencias es amplio, especial importancia adquiere la investigación, las actividades de vinculación, aprendizaje autónomo y los aprendizajes de prácticas de aplicación o experimentación - saber hacer, saber conocer - la adquisición de conocimientos con asignaturas de la Unidad de formación disciplinar avanzada, como, por ejemplo, a aquellas referidas a los subsistemas de la gestión del talento humano en las organizaciones. Sistemas sociales y ética empresarial, en concordancia con los valores humanos resaltados en el modelo educativo de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador (PUCE), es una asignatura de estudio sustantiva del Programa de Maestría.

Cómo citar este artículo:

Pabón, H. (Julio - diciembre de 2019). Maestría en gestión del talento humano. Objeto de estudio y justificación. *Sathiti: sembrador*, 14(2),10-21. <https://doi.org/10.32645/13906925.858>

El estudio documental proporciona datos que evidencian la tensión entre modelos de administración de personas que consideran al ser humano como instrumento de la producción y aquellos que lo consideran como talento con todas sus habilidades, emociones, sentimientos, motivaciones y otros factores del concepto “hombre integral”, el analfabetismo funcional existente en las empresas e instituciones como problema de baja productividad y la no presencia en los sectores de la economía de los profesionales formados por las universidades locales, como problemas de la realidad. Por eso, a través del objeto de estudio y los modos de organización de los aprendizajes se enfrentará estos problemas, con la consecución de las características del perfil de salida que, básicamente se refieren al despliegue de capacidades para crear ambientes laborales en los cuales los colaboradores de la empresa tengan conocimientos, destrezas, habilidades y las competencias indispensables para mantener la competitividad del negocio en apego estricto al concepto hombre integral.

Especial atención merece el dato de analfabetismo funcional (problema de la realidad), que aparece en los documentos de planificación de los organismos estatales locales, como causa de los bajos niveles de productividad de las organizaciones, o, procesos intelectuales o científicos (capacitación) poco comunes en actividades productivas. Esto refuerza el objeto de estudio; que no se refiere, como podría pensarse en este planteamiento, a los esfuerzos de capacitación en los aspectos técnicos de la administración (cursos de economía, contabilidad, finanzas, relaciones públicas, control interno, recursos humanos, auditoría, planificación, liderazgo, etc.) son necesarios, pero no bastan para convertir a una organización en productiva; tampoco significa poner a la gente en primer lugar o creer que, el mejoramiento del comportamiento humano y las capacidades de trato con las personas, dependan de los esfuerzos técnicos en el manejo de la organización. Los problemas de la realidad fundamentan el objeto de estudio y son considerados en la organización microcurricular del Programa de Maestría reforzando las características del perfil de salida, o como sostienen López, Estévez y Montenegro (2017) “El objeto de estudio se refiere al constructo que rige la dinámica del proceso de enseñanza aprendizaje (...) por tanto, es imperativo garantizar los componentes del mismo” (p. 111).

El Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021 como instrumento que guía la planificación del país, Eje 2: Economía al servicio de la sociedad. Objetivo 5: Impulsar la productividad y competitividad para el crecimiento económico sustentable de manera redistributiva y solidaria, abre la puerta a la formación de posgrado en campos de especialización relacionados con este objetivo, tal es el caso de la Maestría en Gestión del Talento Humano.

La Ley Orgánica de Educación Superior (2010) establece en el Art. 107 el Principio de pertinencia que consiste en que la educación superior responda a las expectativas y necesidades de la sociedad, a la planificación nacional, y al régimen de desarrollo, a la prospectiva de desarrollo científico, humanístico y tecnológico mundial, y a la diversidad cultural. Para ello, las instituciones de educación superior articularán su oferta docente, de investigación y actividades de vinculación con la sociedad, a la demanda académica, a las necesidades de desarrollo local, regional y nacional, a la innovación y diversificación de profesiones y grados académicos, a las tendencias del mercado ocupacional local, regional y nacional, a las tendencias demográficas locales, provinciales y regionales; a la vinculación con la estructura productiva actual y potencial de la provincia y la región, y a las políticas nacionales de ciencia y tecnología. En este contexto, la maestría en mención impactará de manera positiva en el sector empresarial, social y profesional de la zona de influencia de la universidad que ofrecerá el programa de formación de cuarto nivel.

Las provincias de Carchi, Imbabura, y norte de la provincia de Pichincha constituyen la zona de influencia de la universidad que oferta la Maestría en Gestión del Talento Humano. En estos

Cómo citar este artículo:

Pabón, H. (Julio - diciembre de 2019). Maestría en gestión del talento humano. Objeto de estudio y justificación. *Sathiti: sembrador*, 14(2),10-21. <https://doi.org/10.32645/13906925.858>

sectores geográficos se aplicó las encuestas en cuestión. Como se observa en la figura 1, la pretensión de contratación laboral especializada por parte de los empresarios, apunta entre otros requerimientos, a especialistas de gestión de talento humano, lo que denota la pertinencia del objeto de estudio de la Maestría. Las opciones mayoritarias, en un futuro inmediato, serán consideradas para posibles ofertas de posgrado en concordancia y justificación, si es del caso, con el análisis del objeto de estudio respectivo.



Figura 1. Opciones de posgrado de empresarios

En la figura 2, se muestran las preferencias de formación de cuarto nivel o posgrado de los profesionales universitarios de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ibarra, Universidad Técnica del Norte, Universidad Autónoma de los Andes y Universidad de Otavalo. Un dato revelador son las maestrías en Contabilidad y auditoría, Finanzas y Administración de empresas mención negocios internacionales, con el mismo grado de preferencia. No obstante, Gestión del talento humano, también adquiere interés en los encuestados.

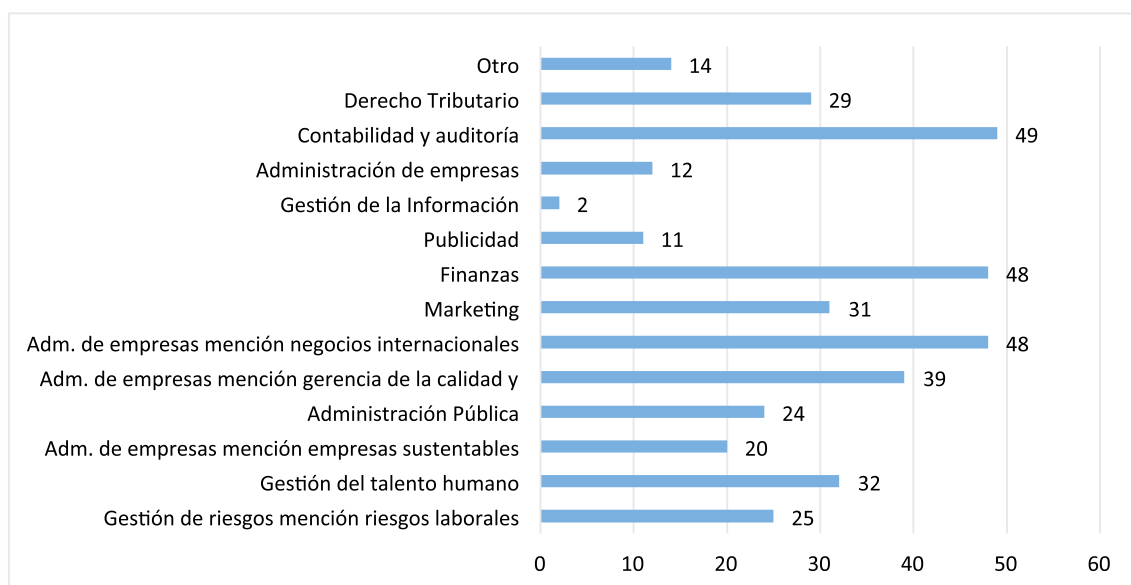


Figura 2. Opciones de posgrado de profesionales universitarios

Cómo citar este artículo:

Pabón, H. (Julio - diciembre de 2019). Maestría en gestión del talento humano. Objeto de estudio y justificación. *Sathiti: sembrador*, 14(2),10-21. <https://doi.org/10.32645/13906925.858>

Discusión

Se propone como objeto de estudio del Programa de Maestría en Gestión del Talento Humano, la administración del talento humano, catalogado como indispensable para el éxito de cualquier organización. Se trata de no mirar a las personas como un recurso fácilmente sustituible del proceso productivo. Ahora, las típicas funciones de los departamentos de personal como reclutamiento, selección, contratación y manejo de nómina ya nos son exclusivas; las organizaciones han entendido que las personas constituyen el principal capital y que por lo mismo hay que generar ambientes para potenciar sus habilidades, proporcionar la formación adecuada y motivarlos para que se comprometan e involucren en el logro de las metas organizacionales.

La gestión del talento humano, es una herramienta fundamental para lograr supervivencia, rentabilidad y crecimiento de las organizaciones con ambientes en los que las personas sean consideradas como seres integrales.

En la gestión del talento humano intervienen una serie de factores que trascienden la administración de personas en las organizaciones. Factores sociales, políticos, económicos, legales y tecnológicos ejercen influencia en la gestión humana; transformando en un reto difícil y complejo tal administración.

En Ecuador, desde 1990 (Ekos, 2013) el área de recursos humanos empieza a salir de su atolladero de funciones operativas tradicionales para ir consolidado su presencia como área o función estratégica en las organizaciones, motivada sobre todo por las nuevas corrientes de liderazgo y management que empiezan a cobrar fuerza desde entonces. Los esfuerzos por fortalecer la gestión del talento humano enfocándose en el desarrollo de talentos claves continúan. No obstante, este enfoque estratégico o la necesidad de potenciar o desarrollar el talento humano en función de las competencias que requiere la organización, desde entonces, no alcanza su plenitud. El problema persiste en organizaciones privadas e instituciones gubernamentales. Ello significa reafirmar el objeto de estudio en cuestión.

Los resultados de la revisión bibliográfica, avalan el objeto de estudio del programa de maestría y da pautas para adaptarlo a la satisfacción de las necesidades de contratación laboral en entidades públicas, academia y sector empresarial centrada en profesionales con mayor especialización y elevados niveles de estudio; talento humano capaz de enfrentar los desafíos presentes y futuros que impone la globalización económica.

En lo que respecta al analfabetismo funcional, como problema de la realidad – y que forma parte del objeto de estudio – no se supera con cursos de formación técnica, sino, como señala la nueva visión de manejo de las personas, comprende el desarrollo de capacidades únicas, valiosas e inimitables en los miembros de la organización. En ese terreno caminará el programa de posgrado señalado.

El principio de pertinencia, establecido en el Art 107 de la Ley Orgánica de Educación Superior es clave en procesos de formulación de ofertas académicas de grado y posgrado. Es esta línea, la maestría en mención con una actuación vertebrada a la misión y visión de la PUCE actuará con una planificación y organización de los aprendizajes capaz de contribuir a la solución de los problemas de los contextos productivos.

Cómo citar este artículo:

Pabón, H. (Julio - diciembre de 2019). Maestría en gestión del talento humano. Objeto de estudio y justificación. *Sathiti: sembrador*, 14(2),10-21. <https://doi.org/10.32645/13906925.858>

Teniendo como evidencia los resultados arrojados por las encuestas, cabe señalar que los empresarios y profesionales universitarios encuestados concuerdan en la necesidad de formación especializada en distintos campos del conocimiento de las ciencias sociales. Los datos dejan entrever aceptación para la formación de cuarto nivel en gestión del talento humano.

La configuración del objeto de estudio del programa de maestría en mención, y sosteniendo la pertinencia del mismo, y considerando los hallazgos obtenidos en las encuestas, justifican oferta académica de la Maestría en Gestión del Talento Humano, cuyo proyecto se diseñó en apego estricto a las directrices establecidas por el Consejo de Educación Superior.

Conclusiones

Si bien los datos de preferencias de formación superior especializada, que arrojan los encuestados, son mayores en comparación con los de gestión del talento humano, esta tiene niveles de aceptación que justifican su oferta, en aras de satisfacer las necesidades de contratación laboral centrada en profesionales con mayor especialización y elevados niveles de estudio.

También se observa en los datos de las encuestas, otras opciones de formación especializada en las que la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ibarra, podría interesarse.

Otra conclusión de las encuestas aplicadas al subgrupo de empresarios tiene que ver con las preferencias de contratación laboral de profesionales universitarios. De hecho, los datos ubican a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ibarra en primer lugar, sus profesionales tienen más preferencia en los empresarios que lo provenientes de otras universidades.

Del análisis documental, de donde se derivan los problemas de la realidad aplicados al objeto de estudio, se puede sostener que se requieren personas competentes para la gestión humana en aquellos espacios y procesos organizacionales (organizaciones ubicadas en los sectores de la agroindustria, industria y artesanía, turismo, salud, servicios en general, educación y confecciones, entre otros) que le apuesten a la transformación de las personas en talentos, imperativo de la dirección de personas.

La revisión bibliográfica avala el objeto de estudio de la Maestría, el mismo se enmarca en horizontes epistemológicos que se articulan a los problemas de los sectores productivos expresados fundamentalmente en su escasa competitividad. Resalta la necesidad de distinguir entre tratar a las personas como recursos o como grupos de asociados de las organizaciones.

La viabilidad de la Maestría, se ve reforzada por el impacto positivo que generará en el sector empresarial, social y profesional de la zona de influencia de la universidad, toda vez que, la organización de los aprendizajes, la planificación y puesta en marcha del programa de posgrado se enmarcan de manera rigurosa en el compromiso de formación de calidad estipulado en la misión y visión de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador.

Finalmente, el estudio realizado es pertinente, se enmarca en lo que establecen el Plan Nacional de Desarrollo y el principio de pertinencia estipulado en la Ley Orgánica de Educación Superior. El mismo, describe demandas, necesidades y problemas a ser atendidos a través de la formación de profesionales que contribuyan al desarrollo empresarial, económico y social del Ecuador.

Referencias bibliográficas

- Bersin, J., Agarwal, D., Pelster, B. y Schwartz, J (2015) *Introducción: Liderando el nuevo mundo del trabajo. Tendencias en Capital Humano Global*. Delloitte University Press,
- Bohlander, G., Snell, S., & Sherman, A. (2001). *Administración de recursos humanos*. España: THOMSON.
- Bonache, J. (2010). *El MBA de ESADE. Las personas en la empresa*. Perú: Planeta S. A.
- Bontis, N. (1999). *Managing organizational knowledge by diagnosing intellectual capital*. California: Saratoga Institute.
- Chiavenato, I. (2009a). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009b). *Gestión de talento humano*. México: Mc Graw Hill.
- Dessler, G. (2015). *Administración de personal*. México: Pearson. Prentice Hall.
- Dirube Mañueco, J. L. (2004). *Un modelo de gestión por competencias*. España: EPISE, S.
- Drucker, P. (1995). *Managing in a time of Great Change*. New York: Dutton.
- Fairbanks, M., & Stace, L. (1999). *Arando en el mar. Fuentes ocultas de la creación de riqueza en los países en desarrollo*. México: Mc Graw Hill.
- Gestión del talento humano en Ecuador*. Ekos. (1 de noviembre de 2013). Obtenido de Ekos: <http://www.ekosnegocios.com/negocios/verArticuloContenido.aspx?idArt=2602>
- Ley Orgánica de Educación Superior*. Registro Oficial Suplemento 175, 12 de octubre de 2010
- López, P., Estévez, T. y Montenegro, M. (2017). *Maestría en Comunicación Política y Transparencia Institucional. Objeto de estudio y su justificación*. Revista Axioma, enero - junio 2017. Número 16, de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ibarra
- Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial de la Provincia de Imbabura 2015 – 2035*
- Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial del Cantón Ibarra 2015-2023*
- Plan Nacional de Desarrollo 2017- 2021, Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo*. 22 de septiembre de 2017
- Reglamento de Régimen Académico* (Quito, 2019)
- Robbins, S. P. (2004). *Comportamiento organizacional*. México: PEARSON.