



TALENTO HUMANO EN LOS EJES DE FORMACIÓN DOCENTE

Recepción: 20/11/2011 Revisión: 02/02/2012 Aceptación: 22/05/2012



Di-Carlo, Brigida

Instituto Universitario de Tecnología de Cabimas, Venezuela
brigidadicarlo@gmail.com



Molero, Norma

Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín, Venezuela
nomofi@gmail.com

RESUMEN

El propósito fue el de analizar el desarrollo del talento humano en los ejes de formación docente del Instituto Universitario de Tecnología Cabimas, extensión Ciudad Ojeda, con la finalidad de formular lineamientos teóricos - prácticos. A través de la técnica de la observación se evidenció la inexistencia de adiestramiento al docente asignado a cargos administrativos en ciertos departamentos, estos son rotados de manera constante, sin tomar en cuenta las insuficiencias institucionales, como: atraso en todas las actividades académicas, comunicación deficiente, una clara inexistencia de liderazgo y sin darle tiempo para ajustarse a los cambios en cuanto a la preparación en el desarrollo de sus funciones. La investigación, en cuanto a la tendencia epistemológica de este estudio, estuvo enmarcada en el paradigma positivista con un enfoque de tipo cuantitativo, el nivel de profundidad, el cual aborda el problema, se delimita dentro del tipo descriptivo - analítico. La población estuvo conformada en su totalidad por 81 docentes responsables en los departamentos del Instituto Universitario de Tecnología Cabimas extensión Ciudad Ojeda, no fue necesario aplicar las técnicas de muestreo debido a las características de la población de ser menor a cien unidades. Se concluyó que para el logro de ese talento humano se requiere el desarrollo de ejes de formación en cuanto a niveles de competencia y conocimientos organizacionales en cada uno de estos docentes coordinadores, siendo estas una responsabilidad directa de la institución. Asimismo, se realizaron recomendaciones para elevar el nivel de competencia, conocimientos organizacionales del docente responsable del área o departamento y finalizando con la propuesta de lineamientos teóricos - prácticos, teniendo en cuenta apreciaciones de diferentes autores.

Palabras clave: Talento humano, Ejes de formación, Competencias esenciales.



THE HUMAN TALENT IN THE AXES OF EDUCATIONAL FORMATION

ABSTRACT

The intention was of Cabimas Extension analyzed the development of the human talent in the Axes of Educational Formation of the University Institute of Technology City Ojeda, with the purpose of formulating theoretical limits - practical. Across the technology of the observation I demonstrate the nonexistence of training to the teacher assigned to administrative charges in certain departments, these are rotated in a constant way, without bearing in mind the institutional insufficiencies as; I am slow in all the academic activities, deficient communication, a clear nonexistence of leadership and without having time him to adjust to the changes as for the preparation in the development of his functions. The investigation, as for the trend epistemological of this study this one placed in the positivist paradigm, with an approach of quantitative type, the level of depth which approaches the problem is delimited inside the descriptive type - analytical. The population of the study is shaped in its entirety by 81 responsible teachers in the departments of the University Institute of Technology Cabimas extension City Ojeda, it was not necessary to apply the technologies of sampling due to the characteristics of the population of being a minor to hundred units. I conclude that for the achievement of this human talent there is needed the development of axes of formation as for levels of competition and knowledge in each of these coordinating teachers, being these a direct responsibility of the institution. Likewise, recommendations were realized to raise the level of competition, knowledge of the teacher responsible for the area or department and finishing with the offer of theoretical limits - practical, bearing in mind appraisals of different authors.

Keywords: Human talent, Axes of formation, Competitions essential.

HUMAN TALENT NEGLI ASSI DI FORMAZIONE DOCENTE

RIASSUNTO

Il proposito di questa ricerca é stato di analizzare lo sviluppo del human talent negli Assi di Formazione Docente presso l'Istituto di Tecnologia Cabimas, Estensione Ciudad Ojeda, per formulare linee teoriche-pratiche. Secondo la tecnica dell'osservazione, si è evidenziato l'inesistenza di addestramento all'insegnante con funzioni amministrative in certi dipartimenti. Questi docenti vengono cambiati costantemente, senza considerare le insufficenze istituzionali quali: ritardo in tutte le attività accademiche, comunicazione deficiente, una vera mancanza di leadership e senza dargli tempo per adattarsi ai cambi in quanto alla preparazione per sviluppare le sue funzioni. La ricerca si inquadra nel paradigma positivista, con un approccio quantitativo, secondo il livello di profondità, il problema si pone descrittivo-analitico. La popolazione di studio è formata totalmente da 81 insegnanti responsabili nei dipartimenti dell'Istituto di Tecnologia Cabimas, Estensione Ciudad Ojeda. Non è stato necessario applicare tecniche di campionamento dato che la popolazione era inferiore a cento unità. Si conclude che per ottenere quel human talent ci vuole lo sviluppo degli assi di formazione riguardanti i livelli di competenza e conoscenza organizzazionale in ognuno di questi docenti coordinatori, anche perché questa costituisce una responsabilità diretta dell'istituto. Nello stesso modo, si sono fatti dei suggerimenti per



innalzare il livello di competenza e conoscenza organizzazionale del docente responsabile dell'area o dipartimento, così come viene presentata la proposta di linee teoriche-pratiche considerando le opinioni di vari autori.

Parole chiave: Human talent, Assi di formazione, Competenze essenziali.

INTRODUCCIÓN

La globalización ha generado diversos cambios en los procesos organizacionales, el desafío estratégico clave es manejarlo con una nueva mentalidad, entender que se debe formar a las personas con otro nivel de preparación, dispuestas a buscar nuevos conocimientos, es decir, lograr el desarrollo del talento humano. Por tal motivo, las organizaciones educativas se han visto en la necesidad de realizar progresos con el propósito de contribuir al desarrollo de ese talento.

Actualmente se observa la incidencia que tienen los conocimientos organizacionales en el incremento de las competencias de los docentes responsables de cargos académicos - administrativos en los institutos universitarios del estado Zulia (IUT Cabimas - Maracaibo), en los cuales los docentes asignados a jefaturas de cargos vienen confrontando ciertas debilidades que influyen de manera directa en los resultados organizacionales.

Esta razón justifica la presente investigación, pues identifica la problemática real vivida en estas casas de estudios en relación a la importancia del desarrollo del talento humano, permitiendo de esta manera formular una serie de lineamientos metodológicos orientados a mejorar el desenvolvimiento de estos individuos para alcanzar la eficiencia en la gestión educativa.

Como antecedentes para la fundamentación de esta investigación se tiene a Villeros (2006), con el trabajo denominado: "Gestión del talento humano en instituciones educativas privadas". El estudio tuvo como propósito evaluar la gestión del talento humano en las instituciones educativas privadas en Maicao, Guajira Colombia en Maracaibo estado Zulia, Venezuela. El tipo de investigación realizada fue descriptiva, de campo, el diseño fue no experimental, transaccional. Los resultados evidenciaron que la gestión del talento humano se lleva a cabo en los procesos de aplicación de personas, orientación, análisis de cargos y evaluación, mas no en los procesos de admisión, reclutamiento, selección, compensación, remuneración, por lo cual el autor brinda sugerencias.

Por su parte, Perozo (2006) desarrolló una investigación titulada: "Pensamiento estratégico y gestión del talento humano en gerentes corporativos". El presente estudio tuvo como propósito determinar la relación entre pensamiento estratégico y gestión del talento humano en los gerentes corporativos de las empresas de servicio del sector petrolero del estado Zulia. El tipo de investigación fue descriptiva y de campo asumiendo como diseño de investigación no experimental y transaccional. De acuerdo al autor, los resultados obtenidos reflejan que los gerentes corporativos se ubicaron en una categoría



moderadamente eficiente con relación a la presencia del pensamiento estratégico; resultando la dimensión proceso como elemento con mayor limitación.

Tales planteamientos, son corroborados por Alles (2008a), quien adjudica el éxito en un puesto de trabajo a las competencias adquiridas por el individuo, las cuales marcan la diferencia entre un desempeño malo, uno estándar y uno superior, pero para ello se hacen necesarios ciertos conocimientos.

OBJETIVO

Caracterizar los ejes de formación por competencias esenciales para el desarrollo del talento humano de los docentes en el Instituto Universitario de Tecnología de Cabimas, extensión Ciudad Ojeda.

REFERENTES TEÓRICOS

TALENTO HUMANO

Según Chiavenato (2002) la gestión del talento humano es el conjunto de políticas necesarias para dirigir los aspectos de los gerenciales relacionados con las “personas” o recursos humanos; incluidas reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación del desempeño.

En cierto sentido todos los gerentes son gestores de personas porque están involucradas en el reclutamiento, entrevista, selección y entrenamiento. Las personas son un recurso invaluable de las organizaciones no se debe desperdiciar el talento humano de nadie en la búsqueda de un alto desempeño. El siguiente lema organizacional lo dice todo: las personas son nuestro activo más importante.

En toda institución educativa se debe internalizar este lema, dado que realmente son los docentes los responsables de ejecutar las actividades tanto académicas como administrativas, y si lo que se quiere es que la institución sea una de las primeras a nivel nacional se debe establecer planes de programa de capacitación para todo el personal docente con el fin de incrementar la capacidad competitiva y comparativa que este desarrolla.

Es innegable en el siglo XXI la relevancia del talento humano, considerado el potencial más importante dentro de las organizaciones. Por tal razón, es el eje central para la innovación. Unos sujetos con competencias para el desempeño efectivo en su área específica contribuyen a la excelencia institucional.

Según Jericó (2001) el talento está compuesto de tres variables: las capacidades, compromiso y acción, las tres son necesarias por igual. Las capacidades hacen referencia tanto a los conocimientos como a las habilidades, pero lo importante no son tanto los conocimientos como la capacidad de aprender y desaprender lo conocido. El compromiso es necesariamente recíproco entre los actores involucrados (organización-individuo). Por último, la acción es necesaria para llegar a los resultados. En esta variable la rapidez es fundamental.



Tomando en consideración el papel preponderante de las instituciones universitarias como productoras de conocimiento y su demanda de un talento humano entrenado, específicamente sujetos con habilidades, destrezas, conocimientos, actitudes, capaces de generar a las organizaciones educativas los cambios requeridos por su entorno, en el Instituto Universitario de Tecnología Cabimas (IUTC) extensión Ciudad Ojeda se han observado limitaciones en el desarrollo del talento humano, lo que ocasiona detrimento en las actividades administrativas realizada por los directivos ocasionando un desempeño inadecuado.

Al mismo tiempo cabe destacar la importancia de las competencias en el talento humano, Levy-Leboyer (2000) define competencias como comportamientos; algunas personas disponen mejor de ellas en comparación a otras, incluso son capaces de transformarlas y hacerlas más eficaces para una situación dada. Esos comportamientos son observables en la realidad cotidiana del trabajo y en situaciones de evaluación. Las competencias son un rasgo de unión entre las características individuales y las cualidades requeridas para conducir mejor las misiones profesionales fijadas.

Si se toma en cuenta lo antes mencionado, queda claro que cada persona posee ciertas actitudes y aptitudes distintivas frente al resto de los individuos, si la institución trabaja en potenciar tales capacidades o competencias apuntaría a obtener un profesional altamente calificado para conducir exitosamente la institución como una de las más importantes del país.

No obstante, Hernández, Fernández y Batista (1998) conciben las competencias como un “saber hacer” o conocimiento implícito en un campo de actuar humano, una acción situada y definida en relación con determinados instrumentos mediadores. Se puede considerar entonces que las competencias vienen dadas de la disponibilidad de los seres humanos para resolver los problemas asociados a su desempeño, en el cual se aplican habilidades lógicas conceptuales del pensamiento bien sea positiva o negativamente los resultados de esta repercutirán de la misma manera dentro de estos departamentos trayendo consigo éxitos o fracasos.

EJES DE FORMACIÓN

Desde una perspectiva ampliamente compleja, la formación de competencias no es responsabilidad solamente de las instituciones educativas, sino también de la sociedad, del sector laboral-empresarial, de la familia y de la persona humana. Según Tobón (2010), los ejes de formación de competencias se muestran de la siguiente manera:

Responsabilidad social. Esta representa la promoción de una cultura de formación del talento humano con idoneidad, fortaleciendo los valores de solidaridad, cooperación, incidiendo en los medios de comunicación y aportando los recursos económicos necesarios en este propósito. Implica el compromiso de las Universidades en acciones concretas para responder a necesidades realmente sentidas por la comunidad, trae aparejado el desafío de implementar proyectos sociales que incluyan a estudiantes, investigadores, profesores, administrativos, personal no docente entre otros. Finalmente,



todos los problemas sociales se caracterizan por su complejidad, la búsqueda de soluciones supone una perspectiva multi o interdisciplinaria.

Por lo anteriormente expuesto, la responsabilidad social, según el portal <http://www.construyepais.cl>, es la capacidad que tiene la universidad, de difundir aplicando un conjunto de principios, valores generales, específicos, por medio de cuatro procesos considerados claves en la Universidad, como son la gestión, la docencia, la investigación, la extensión universitaria. Respondiendo así socialmente ante la propia comunidad universitaria y el país donde está inserta.

Responsabilidad de las instituciones educativas. Consiste en implementar procesos pedagógicos, didácticos de calidad con recursos suficientes para la autovaloración continua basada en estándares de calidad y talento humano capacitado para tal propósito (directivo o docente).

Asimismo, la declaración mundial de la UNESCO (1998) sobre la educación superior en el siglo XXI proclama entre las funciones de la educación superior contribuir al desarrollo sostenible, el mejoramiento del conjunto de la sociedad a través de: formar profesionales altamente cualificados haciéndolos ciudadanos responsables; constituir un espacio abierto para la formación superior que propicie el aprendizaje permanente; promoviendo la generación de conocimientos por medio de la investigación; contribuyendo a comprender, interpretar, preservar, reforzar, fomentar y difundir las culturas en todo nivel (regional, nacional, internacional) haciendo aportes para la consolidación de los valores sociales.

La visión de la educación superior debe ser concebida incluyendo los retos de la equidad de oportunidades de acceso, equidad de género, orientación fundada en la pertinencia, la calidad como fuente de formación, del perfeccionamiento profesional, la innovación en métodos educativos: pensamiento crítico-creativo así como la calidad en el desempeño del personal y de los estudiantes (UNESCO, 1998).

Como consecuencia de lo anterior, los dos principales propósitos académicos de la universidad son la formación humana a nivel profesional y la construcción de nuevos conocimientos. En ese sentido, para poder atender esos propósitos, es menester que las universidades asuman la Responsabilidad Social Universitaria (RSU) como un compromiso de difusión del conocimiento, e inicien un proceso de cambio para la transformación organizacional creativa, inclusiva e innovadora (La Organización de los Estados Americanos OEA, 2008).

Como aporte a ese gran desafío que enfrenta la educación, la RSU, entendida como una política de calidad ética del desempeño de la comunidad universitaria (estudiantes-docentes-personal administrativo), a través de la gestión responsable de los impactos educativos, cognitivos, laborales, ambientales propios de la universidad, en un diálogo participativo con la sociedad para promover un desarrollo sostenible a través de las comunidades de aprendizaje mutuo para el desarrollo, representa una gran oportunidad para replantear y reflexionar sobre el quehacer de las universidades (OEA, 2008).



Solo la Universidad puede enseñar sin clichés ni visiones folklóricas discriminadoras la comprensión de la otra cultura. En esta nueva visión del ser humano como guardián de la tierra reside la definición del sujeto necesario para estos tiempos capaz de vivir la ética de la sostenibilidad. Tradicionalmente, la universidad latinoamericana se concibe a sí misma, desde la Reforma de Córdoba, como organizada en tres partes articuladas: la formación, la investigación y la participación social que generalmente se ejecuta a través de los proyectos de extensión-proyección.

No obstante, en la práctica, la articulación entre estas tres dimensiones y preocupaciones institucionales suele ser problemática: porque en muchos casos la participación social, traducida en extensión, transferencia de tecnología o proyección social voluntaria, tiene poco vínculo con el eje propiamente académico del binomio formación-investigación.

Mientras más nos acerquemos a una perspectiva académica relacionada con la responsabilidad social universitaria asociada a la ética de tercera generación, centrada en orientaciones complejas de gestión organizacional e impactos asociados a la búsqueda del bien, justicia y sostenibilidad, así se podrán superar los problemas derivados por la discriminación influenciando el juicio ético de los estudiantes, sus valores por ende sus comportamientos.

Por último, la ética y la responsabilidad social se relacionan con el modo habitual de morar en el mundo, de ahí que se pueda y se deba empezar a fomentar hábitos de vida más responsables comprometidos con la morada. La RSU es una oportunidad estratégica para afianzar el compromiso de todos, para hacer una mejor sociedad.

RESPONSABILIDAD DEL SECTOR LABORAL-EMPRESARIAL-ECONÓMICO

Consiste en participar activamente en la formación de competencias mediante su integración con el sistema educativo y social. Tomando en consideración lo dicho por Certo (2002), citado por Rodríguez y Uzcátegui (2007), quien establece que las empresas deben desarrollar las siguientes áreas para ser socialmente responsables en el sentido amplio del concepto:

1) Área de función económica: producción de bienes y servicios que la comunidad necesita, creación de empleos, pago de salarios justos, capacitación, seguridad e higiene en el trabajo y garantía de seguridad de los trabajadores.

2) Área de calidad de vida: se enfoca a si la organización está mejorando o degradando la calidad general de vida de la sociedad. Esto implica las relaciones con los trabajadores, clientes y proveedores, preservación del medio ambiente o nivel general de vida.

3) Área de inversión social: se refiere al grado de inversión de la organización en recursos materiales como humanos para resolver problemas de la comunidad en materia de educación, cultura, deporte y arte, entre otras.



4) Área de solución de problemas: es el grado en que la organización trata los problemas sociales tales como la planeación comunitaria a largo plazo y llevar al cabo estudios sobre las problemáticas sociales.

Responsabilidad de la familia. Consiste en formar a sus miembros en valores de convivencia y respeto, así como en habilidades básicas de pensamientos (Tobón y Fernández, 2004). Según lo que plantea el autor, se evidencia la importancia de la formación en valores ya que los mismos serán reproducidos en el contexto social donde se desenvuelve el individuo.

Ya por último, la **Responsabilidad Personal.** Es la formación de las propias competencias desde su auto gestión del proyecto ético de vida. Como ha señalado Tobón (2010), la responsabilidad de las instituciones educativas no se limita solo al personal y estudiantes, sino además al estado, empresas y comunidades donde se encuentran inmersas, lo cual hace necesario el desarrollo de un talento humano con niveles de ética para alcanzar las metas deseadas sin afectar al medio que los rodea.

METODOLOGÍA

La tendencia epistemológica a través de la cual se aplicó este estudio, se encuentra enmarcada en el paradigma positivista, con una tendencia de tipo cuantitativo. Por ende no admite como válido científicamente otros conocimientos, sino los procedentes de la experiencia, rechazando toda noción a priori y todo concepto total y absoluto, apoyándose el relativismo del conocimiento. Se estudian los hechos y a partir de estos se deducen las leyes que los hacen verdaderos, siendo la exigencia de la realidad su postulado fundamental.

Por otro lado, con respecto al paradigma cuantitativo, Cook y Reichardt, citados por Hurtado (2000) plantean que “posee una concepción positivista, hipotético- deductivo, particularista, con énfasis en la objetividad, orientada a los resultados, y es propia de las ciencias naturales”.

Para efectos de este estudio, se buscará en la realidad las causas que explican los fenómenos asociados a la investigación planteada, describiendo las características y elementos relacionados con el talento humano en los ejes de formación de los docentes, recabando a través de la aplicación de los instrumentos, los datos necesarios aportado por los sujetos objeto de estudio; a fin de analizarlos, lo cual permitirá confrontar los postulados teóricos con la praxis, al detectar coincidencias, discrepancias, estableciendo de este modo conexiones generalizables entre las dimensiones de la variable.

Esta investigación es de tipo cuantitativa, por cuanto se pretende medir o cuantificar el fenómeno a estudiar. Para tal fin se aplicaron encuestas (cuestionarios validados), de los cuales se obtuvieron datos numéricos, que fueron estudiados y analizados mediante procedimientos matemáticos y estadísticos pertinentes para poder dar respuesta al problema de estudio. En este contexto, la investigación se llevo a cabo directamente sobre el objeto de estudio, es decir en el talento humano, específicamente en el ejercicio de las actividades administrativas por parte de los docentes del Instituto Universitario de



Tecnología Cabimas extensión Ciudad Ojeda, en las cuales se considera necesario el desarrollo de las competencias y los elementos relacionados a los ejes de formación. Según el nivel de profundidad con el cual se abordó el problema de esta investigación, la misma estaba enmarcada dentro de la categoría analítico - descriptivo.

Es así como la investigación se considera de tipo descriptiva, basado en el planteamiento del autor citado en el párrafo anterior, ya que la misma estuvo enmarcada en los ejes de formación de los docentes como elemento necesario para el desarrollo del talento humano necesarios en cada uno de los departamentos de la institución.

Por otra parte es analítica, según Hurtado (2000), pues permitió estudiar las situaciones en términos de sus competencias, intentando descubrir los elementos que componen la totalidad y explican su integración; en este caso para determinar el desarrollo del talento humano en los ejes de formación. En cuanto al diseño de la investigación, el presente estudio es de tipo no experimental, transversal y de campo.

Apoyado por Hurtado (2000), una investigación no experimental “es aquella apoyada en la observación de situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente por el observador, en la cual las variables ya han ocurrido y no pueden ser manipuladas”. Es decir, se observan los fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos. Así, las características de esta investigación partirán de la observación de la realidad de los Institutos Universitarios de Tecnología, para posteriormente analizar e interpretar los resultados.

Bajo lo planteado por este autor, la investigación tiene un diseño no experimental, pues en la misma no se manipula la variable, ni se construye ninguna situación, solo se limitó a estudiar la realidad existente en el Instituto Universitario de Tecnología Cabimas extensión Ciudad Ojeda, con respecto al desempeño de cada uno de los puestos de trabajo en los departamentos de dicha institución.

De igual forma, el estudio se apoya en la modalidad de campo según lo expresado por Tamayo y Tamayo (2000), quien expone la importancia de la recolección de datos directamente de la realidad cerciorándose de las verdaderas condiciones a la cual está sujeta la variable de estudio. Formalmente el diseño de investigación de campo, es definido como:

“El análisis sistemático de problemas en la realidad, con el propósito bien sea de describirlos, interpretarlos, entender su naturaleza y factores constituyentes, explicar sus causas y efectos, o predecir su ocurrencia, haciendo uso de métodos característicos de los paradigmas asociados a la investigación conocidos o en desarrollo” (Universidad Pedagógica Experimental Libertador UPEL, 2005).

Tomando como referencia lo dicho por el autor, el estudio es considerado de campo porque se realiza directamente en la institución donde se presenta la problemática planteada, es decir, en el Instituto Universitario de Tecnología Cabimas, extensión Ciudad Ojeda.



Asimismo el diseño se concibe de tipo transversal, el cual es definido por Flórez y Tobón (2001) como aquella que trata de conseguir el conocimiento más integral de los procesos sociales a estudiar; se basa en pequeñas poblaciones o muestras intencionales; para obtener los datos utiliza guías de entrevistas o la observación, con preguntas abiertas y entrevistas semiestructuradas.

Por otra parte, Tamayo y Tamayo (2000) definen la población como: “la totalidad del fenómeno a estudiar, cuya características de homogeneidad en los datos de la investigación”.

Basado en lo referido por este autor, la población del estudio estuvo conformada en su totalidad por los 81 docentes encargados del desarrollo de funciones en los departamentos del Instituto Universitario de Tecnología Cabimas, extensión Ciudad Ojeda. Siendo esta la muestra de la investigación basada en los criterios de Busott (1995), quien hace hincapié en la necesidad de tomar la muestra en su totalidad cuando una muestra de la población es inferior a cien unidades debe tomarse la totalidad de ella para que sea representativa.

Cuadro 1. Población y muestra objeto de estudio

Descripción de la Población	Docentes	Porcentaje
INSTITUTO UNIVERSITARIO DE TECNOLOGÍA EXTENSIÓN CIUDAD OJEDA	81	100%
TOTAL	81	100%

Fuente: elaboración propia.

La técnica utilizada para la recolección de la información son las siguientes: la observación directa, la encuesta a los coordinadores de la institución y el diseño de un instrumento tipo cuestionario para ser aplicado a todos los docentes del Instituto Universitario de Tecnología de Cabimas, extensión Ciudad Ojeda, utilizándose como instrumento la escala múltiple con cuatro (4) alternativas de respuesta: 4 siempre (S), 3 casi siempre (CS), 2 casi nunca (CN) y 1 Nunca (N).

Para caracterizar los ejes de formación docente, se abordaron los siguientes aspectos considerados relevantes: responsabilidad social, responsabilidad de las instituciones educativas, responsabilidad del sector laboral, empresarial, económico, responsabilidad de la familia y responsabilidad personal. Dicho cuestionario fue sometido a validación por expertos en el área y su confiabilidad con el Coeficiente Alpha de Cronbach fue alta con un valor de 0.962 (cuadro 2).

Los datos fueron procesados mediante la utilización del software Microsoft Excel 2007 y mediante el empleo del Programa Estadístico para las Ciencias Sociales (SPSS) versión 17.0, para posteriormente compilar estos resultados en una tabla con el resumen de las características para el desarrollo del talento humano en los ejes de formación docente, de acuerdo a la percepción de los encuestados, a fin de llevar a cabo su análisis y discusión.

Para dicho análisis de los resultados se utilizó la estadística descriptiva y dentro de este tratamiento, se utilizaron específicamente las medidas de tendencia central y variabilidad a través del uso del promedio o media aritmética y la desviación estándar.

Cuadro 2. Categoría de análisis para la interpretación de la confiabilidad (Coeficiente Alpha de Cronbach)

Intervalo	Categoría
1,00 – 1,30	Alta dispersión
0,67 – 0,99	Moderada dispersión
0,33 – 0,66	Baja dispersión
0 – 0,32	Muy baja dispersión

Fuente: elaboración propia.

Para analizar los resultados se utilizó la estadística descriptiva; en primer lugar, se organizaron las respuestas en un cuadro de Estadística General, compuesto por la suma de las respuestas, Promedios y Desviación Standard. Con la finalidad de categorizar los promedios de las respuestas se construyeron dos (2) baremos; para determinar los Promedios y la Desviación Standard (cuadros 3 y 4).

En relación a la primera técnica, se construyó una tabla de rango, intervalo y categoría, para el análisis del promedio, sobre la base de las alternativas de respuestas, fueron cuatro (4), y en consideración para la construcción de un baremo compuesto por cuatro (4) rangos (ver cuadro 3).

Cuadro 3. Categoría de análisis para la interpretación de la media aritmética

Rangos	Intervalo	Categorías	Descripción
IV	3,26 - 4,00	Siempre	Señala un intenso acuerdo en la actividad que se está analizando
III	2,51 – 3,25	Casi siempre	Muestra conformidad en la actividad que se está analizando
II	1,75 – 2,50	Casi nunca	Revela un disconformidad en la actividad que se está analizando
I	1,00 – 1,74	Nunca	Indica una fuerte oposición a la pregunta planteada

Fuente: elaboración propia.

El segundo baremo se refiere a la desviación estándar, el cual permitió medir el nivel de confiabilidad de los resultados. De la misma manera el autor mencionado conceptualiza a la desviación estándar como “el promedio de desviación de las puntuaciones con respecto a la media. Esta medida es expresada en las unidades originales de medición de la distribución. Se interpreta en relación a la media” (2006, p. 359).

Al mismo tiempo, y en referencia a la segunda técnica utilizada, la desviación estándar para medir el nivel de confiabilidad de la respuesta, considerando los valores obtenidos que fluctúan entre 0 (cero) como mínimo y 1,30 como máximas desviaciones.

Para determinar la misma, se construyó un cuadro de rango, intervalo y categoría, donde se describe la interpretación de la desviación estándar, sobre la base de las alternativas de respuestas, fueron cuatro (4), y en consideración para la construcción de un baremo compuesto por cuatro (4) rangos (ver cuadro 4).

Cuadro 4. Categoría de análisis para la interpretación de la desviación estándar

Rangos	Intervalo	Categorías	Descripción
IV	1,00 – 1,30	Alta dispersión	Revela un alto nivel de dispersión de las respuestas y por lo tanto una baja confiabilidad de las mismas
III	0,67 – 0,99	Moderada dispersión	Revela un nivel de dispersión de las respuestas y por lo tanto una moderada confiabilidad de las mismas
II	0,33 – 0,66	Baja dispersión	Revela un nivel moderado en la dispersión de las respuestas y por consiguiente una confiabilidad de las mismas
I	0 – 0,32	Muy baja dispersión	Revela un bajo nivel de dispersión de las respuestas y por lo tanto una alta confiabilidad de las mismas

Fuente: elaboración propia.

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

De acuerdo a los resultados obtenidos se evidencia la necesidad de un adiestramiento para personal docente que cumple funciones de tipo administrativos, lo cual permitirá incrementar los conocimientos trayendo consigo la capacidad para la toma de decisiones en cualquier situación.

A continuación se presentan los resultados de la investigación referidos al desarrollo del talento humano en los ejes de formación docente, desde la perspectiva de los encuestados, se incluyeron cinco indicadores. Los resultados resumidos se presentan a continuación en el cuadro 5, donde se muestran las medias y desviación estándar obtenidos.



Cuadro 5. Resumen de los ejes de formación docente

Indicador	Media	Categoría	Desviación estándar	Dispersión
Responsabilidad social	1,93	Nunca	0,9	Moderada dispersión
Responsabilidad de las instituciones educativas	2,3	Casi nunca	0,9	Moderada dispersión
Responsabilidad del sector laboral-empresarial-económico	2,8	Casi siempre	0,66	Baja dispersión
Responsabilidad de la familia	3,2	Adecuado	0,7	Moderada dispersión
Responsabilidad personal	2,5	Moderadamente adecuado	0,46	Baja dispersión

Fuente: elaboración propia.

En el cuadro 5 se evidencia, a través de los datos obtenidos, que la institución no fomenta ni desarrolla un talento humano con responsabilidad social en las funciones administrativas-académicas. Las respuestas suministradas por los encuestados son medianamente confiables, esto se hace evidente en el índice de desviación estándar y la dispersión moderada en sus afirmaciones.

Según Tobón (2010), para establecer los ejes de formación en competencias, la institución debe fomentar la responsabilidad social como la representación, la promoción de una cultura en formación de talento humano con idoneidad, fortaleciendo los valores de solidaridad y cooperación, incidiendo en los medios de comunicación aportando así los recursos económicos necesarios para este propósito.

Lo expuesto por los sujetos del I.U.T.C extensión Ciudad Ojeda sobre la responsabilidad de las instituciones educativas se evidencia la inexistencia de implementación de procesos pedagógicos y didácticos de calidad con recursos suficientes de autovaloración continua basada en estándares de calidad y talento humano tendientes a la capacitación del docente en actividades administrativas, según indica la respuesta es preocupante porque las necesidades de talento humano facilitan el dominio de un gran número de personas que están asignadas a su cargo.

Por lo tanto las instituciones educativas no es solo del personal que en ellas laboran sino además del estado, empresas y comunidades donde están inmersas, según lo expuesto en la Declaración Mundial de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura sobre la Educación Superior en el Siglo XXI (UNESCO, 1998).

De igual manera, las respuestas proporcionadas con respecto al indicador reflejan la intención de la institución de establecer una vinculación con el sector laboral permitiendo la integración entre el sistema educativo y lo social, no obstante la misma debe participar activamente en la formación de competencias que permitan al personal traducir la información y los conocimientos en acciones operativas para enriquecer los



procedimientos con calidad y conectar los saberes adquiridos durante la formación dentro de dicha empresa. De esta manera, Certo (2002), citado por Rodríguez y Uzcátegui (2007), establece la importancia del desarrollo de las empresas en las siguientes áreas para ser socialmente responsables: Área de función económica, Área de calidad de vida, Área de inversión social, Área de solución de problemas.

Sin embargo, en este eje de formación, la responsabilidad de la familia influye notablemente en los valores de convivencia, haciéndose necesarios para laborar en armonía y respeto para consigo mismo, sus compañeros de trabajo así como lo plantea Tobón (2010). De esta manera, el talento humano debe poseer la capacidad para manejar las situaciones y canalizar sus emociones a la hora de enfrentar conflictos para de este modo obtener un clima laboral armonioso.

Con respecto al indicador de responsabilidad personal, las respuestas reflejaron muy baja dispersión señalando que las mismas son considerablemente confiables, dejando de manifiesto la identificación de los docentes con la institución y de la labor que realiza dentro de ella como parte de su proyecto de vida.

Es importante destacar el planteamiento de Tobón (2010), quien establece la necesidad del desarrollo de competencias que se repiten en relación a distintos puestos y constituyen los principios de desempeño y logro profesional, las cuales funcionan en el nivel interpersonal. Esto demanda una serie de habilidades comprendidas desde la capacidad de escuchar y trabajar con los demás en la consecución de una meta común, de modo tal de identificar los puntos fuertes y débiles de las personas y facilitarles los medios adecuados para poder mejorar y desarrollarse profesionalmente.

LINEAMIENTOS TEÓRICOS-PRÁCTICOS GENERALES PARA DESARROLLAR EL TALENTO HUMANO

Para desarrollar el talento humano es necesario ampliar las competencias y conocimientos del individuo, según Alles (2008b) las competencias se conforman por las características de personalidad orientadas al éxito; no representan cualquier característica de personalidad sino solo aquellas que llevarán a una persona a tener condiciones de éxito.

Por lo tanto se está hablando de talento necesario para ocupar cualquier clase de posición se requiere algún tipo de mezcla, de proporción entre conocimiento y competencias. El tipo de conocimiento y competencias variara de posición en posición, de organización en organización. De tal manera, a continuación se presenta una serie de competencias generales para desarrollar el talento:

- Toda actividad administrativa dentro del Instituto Universitario tecnología Cabimas extensión Ciudad Ojeda, debe responder a un diagnóstico de actividades operacionalizado en un plan estratégico de capacitación, a modo de permitir el cumplimiento de los objetivos programados, dentro de un marco de referencia debidamente regulado. Las necesidades de formación y capacitación no planteadas oportunamente en los diagnósticos tendrán una prioridad de atención inferior.



- El Instituto Universitario de Tecnología Cabimas hará los esfuerzos necesarios para implementar un sistema de información fundamentado en la formación técnica y profesional del recurso humano con el fin de proporcionar insumos para la toma de decisiones en este ámbito.

- Todos los docentes del Instituto Universitario de Tecnología Cabimas tendrán derecho al acceso a las actividades de capacitación y formación, siempre y cuando la actividad responda a una necesidad manifestada y jerarquizada por la coordinadora general del instituto. Estas necesidades de capacitación incluirán los planes de sucesión.

- Los docentes que reciban un beneficio económico de estudio, no podrán disfrutar de otro beneficio, el concejo directivo analizará y decidirá sobre las excepciones a esta política.

LINEAMIENTOS PARA LOS EJES DE FORMACIÓN

Para la formación de los ejes se presenta una serie de competencias tal como lo clasifica Tobón (2010): Responsabilidad Social, Responsabilidad de las Instituciones Educativas, Responsabilidad del Sector laboral-empresarial-económico, Responsabilidad de la familia y Responsabilidad personal. Por tal razón para ser socialmente responsables se debe cumplir con las siguientes actividades:

- La directiva será la responsable de definir el área o dependencia encargada de velar por la realización de la Responsabilidad Social, Instituciones Educativas, el sector Laboral y personal.

- Las Universidades tienen por misión crear conocimiento y formar científicos y profesionales orientados a satisfacer las necesidades de desarrollo del país.

- Formar docentes, altamente calificados, íntegros e integrales comprometidos con valores que defienden y difunden activamente; asumiendo su profesión como una posibilidad de servicio a los demás, demostrando la capacidad de aportar como ciudadanos a la construcción de la sociedad y de responder creativamente a las exigencias del país.

- Son las organizaciones empresariales, los profesionales, el estado y las entidades educativas las responsables de asumir una posición de liderazgo para identificar las necesidades sociales, económicas y políticas insatisfechas que requieren soluciones a largo plazo, comprometen la participación de amplios sectores públicos y privados, y sobre todo, nuevos esfuerzos y estilos de cooperación ciudadana.

- El personal debe trabajar cooperando entre sí entendiéndolo que todos son vitales para la organización, resolviendo problemas internos y externos de la organización.

En las instituciones educativas de diversa índole se requiere el desarrollo de una responsabilidad social, buscando equilibrar la relación trabajador-institución y teniendo como base el compromiso del docente a estar vinculado a la organización no solo para



brindar rentabilidad a la misma, sino también para dar satisfacción a sus innumerables necesidades, básicas insatisfechas.

CONCLUSIONES

Los resultados obtenidos en esta investigación indicaron que para el logro de ese talento humano se requiere en cada uno de estos docentes coordinadores la presencia de ejes de formación, nivel de competencias y conocimientos organizacionales, siendo esta una responsabilidad directa de la institución de formar a este personal ya que, se evidenció una carencia de talento humano que entorpece la dinámica organizacional, lo cual se hace notoria en la incapacidad de gerenciar y administrar con éxito los puestos que les fueron asignados.

De igual modo, se destaca que para desarrollar el talento humano en los ejes de formación docente del Instituto Universitario de Tecnología Cabimas extensión Ciudad Ojeda, son los docentes en sus funciones de coordinadores los encargados de emplear una combinación de capacidades, compromiso, acciones administrativas y técnicas, para hacer frente a diferentes situaciones, de manera asertiva, tanto en el ámbito docente como en las funciones de coordinadores administrativos. En función de los resultados obtenidos en la investigación se recomienda:

Proponer las competencias esenciales partiendo de la responsabilidad social, la responsabilidad de las instituciones educativas, evidenciándose que la institución no fomenta la formación de un talento humano con idoneidad. Igualmente para la responsabilidad del sector laboral – empresarial – económico refleja la intención de la institución en propiciar esa vinculación pero por sí sola no es suficiente. De igual forma la responsabilidad de la familia y la responsabilidad personal reflejaron notablemente valores de convivencia tan necesarios para trabajar en armonía.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. (2008a) Desempeño por Competencias. Argentina. Ediciones Granica.
- Alles, M. (2008b). Desarrollo del talento humano basado en competencias. Argentina. Ediciones Granica.
- Busott A. (1995). El proceso de la investigación. Venezuela. Publicaciones de la Universidad del Zulia.
- Chiavenato, I. (2002). Administración. Procesos administrativos. España. McGraw Hill.
- Flórez, R. y Tobón, A. (2001). Investigación educativa y pedagógica. Colombia. McGraw Hill.
- Hernández, Fernández y Baptista (1998). Metodología de la investigación. México. McGraw Hill.



http://iesalc.unesco.org.ve/index.php?option=com_content&view=article&id=2597%3Aresponsabilidad-social-universitaria-una-mirada-desde-costa-rica-&catid=126%3Anoticias-pagina-nueva&Itemid=712&lang=es. Consulta: 19/011/2011.

Jericó, P. (2001). Gestión del Talento. España. Prentice Hall.

Levy-Leboyer, C. (2000). Gestión de las competencias. España. Ediciones Gestión 2000.

Organización de Estados Americanos- OEA (2008). Responsabilidad Social Universitaria: una Mirada desde Costa Rica. Documento en línea. Disponible en:

Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura (UNESCO) (1998). Conferencia mundial sobre la educación superior. Declaración mundial sobre la educación superior en el siglo XXI: visión y acción. Octubre, Francia.

Perozo, E. (2006). Pensamiento estratégico y gestión del talento humano en gerentes corporativos. Tesis Doctoral. Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín. Venezuela.

Rodríguez, M. y Uzcátegui, L. (2007). Importancia en el desarrollo y aplicación de las políticas de responsabilidad social empresarial, Ponencia presentada en el XI Congreso Anual de la Academia de Ciencias Administrativas A.C. Mayo, México.

Tamayo y Tamayo, M (2000). El Proceso de la investigación científica. México. Editorial Limusa.

Tobón, S. (2010). Formación integral y competencias. Pensamiento complejo, currículo, didáctica y evaluación. Colombia. ECOE.

Tobón, S. y Fernández, E. (2004). Formación basada en competencias: pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica. Colombia. ECOE.

Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL) (2005). Manual de trabajos de grado de especialización y maestría y tesis. Venezuela. Publicaciones de la UPEL.

Villeros, E. (2006). Gestión del talento humano en instituciones educativas privadas. Tesis Doctoral. Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín. Venezuela.