

## INVESTIGACIÓN: AGENDA ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO EN EL DESARROLLO DE LA DOCENCIA UNIVERSITARIA

(Research: strategic agenda of human talent in the development of university teaching)

### **Cejas Martínez Magda ·PhD**

Docente Investigador Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. Extensión Latacunga. Investigador del Grupo GEUS- Universidad de Carabobo. Venezuela. Código ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-0618-3608>. [mfcejas@espe.edu.ec](mailto:mfcejas@espe.edu.ec).

### **Garrido Bayas Irma Yolanda.**

Ingeniera en Administración de Empresas. Magister en Gerencia Empresarial. Docente Tiempo Completo Escuela Superior Politécnica de Chimborazo Facultad de Administración de Empresas [yolidespaux@yahoo.es](mailto:yolidespaux@yahoo.es)

### **Liccione Edith Josefina.**

Docente Investigador-Universidad de Carabobo. [edith.liccioni@gmail.com](mailto:edith.liccioni@gmail.com).

### **Sánchez Carlos Valentín.**

Mgs (c) Master De Derecho En Familia. Universidad Internacional de la Rioja.  
[carlossanchez.cs2345@gmail.com](mailto:carlossanchez.cs2345@gmail.com)

### **RESUMEN**

Como ya es conocido las instituciones de Educación Superior y sus actores en tiempos complejos reflejan en su hacer universitario una gran diversidad de prácticas que conllevan la creación y difusión de géneros discursivos -tanto oral como escrito, que permiten comprender la actividad científica como una encrucijada que está permanentemente en transformación. Esto genera para los estudiosos del área de educación la necesidad de abordar la amplitud y gama de productos científicos en el marco de una postura globalizada donde el conocer las reglas, normativas y procedimientos es de vital importancia para las instituciones universitarias. En el caso de Ecuador las existencias de transformaciones continuas están presentes en las prácticas de investigación, docencia y vinculación, por lo cual este trabajo de investigación tiene como propósito reflexionar y analizar desde un visión holística y a la vez compleja de la agenda en investigación que ha sido generada por la Universidad Ecuatoriana formando parte de un plan estratégico en beneficio de la gestión del conocimiento y de la ciencia.

**Palabras Clave:** Talento Humano, Investigación, Docencia Universitaria

### **ABSTRACT**

As it is already known, Higher Education institutions and their actors in complex times reflect in their university work a great diversity of practices that involve the creation and dissemination of discursive genres -both oral and written, which allow understanding scientific activity as a crossroads that It is permanently in transformation. This generates for the students of the area of education the need to approach the breadth and range of scientific products within the framework of a globalized position where knowing the rules, regulations and procedures is of vital importance for the university institutions. In the case of Ecuador, the stocks of continuous transformations are present in the practices of research, teaching and linking, so this research work has the purpose of reflecting and analyzing from a holistic and at the same time complex perspective of the research agenda that has been generated by the Ecuadorian University as part of a strategic plan for the benefit of knowledge management and science.

**Keywords:** Human Talent, Research, University Teaching

## INTRODUCCIÓN

En el marco de las transformaciones globales que la sociedad ha experimentado en el presente siglo, uno de los cambios más significativos ha sido en el sector de la educación superior, no solo para los países desarrollados, sino también para América Latina.

En este sentido, habrá que destacar que en América Latina se visualizan los esfuerzos por facilitar el acceso al campo de la producción del conocimiento y sus aplicaciones que son más complejos requiriendo de diversas estrategias para alcanzar el impacto social deseado, sin embargo en el día de hoy son muchas las instituciones que convergen en la misma dirección para desplazarse a través de diversas opciones que permitan el incremento de potencialidades, capacidades y competencias de sus profesionales. Buscando así la formación de equipos de profesionales de elevada competitividad y de alto desempeño en el ámbito de la docencia, la investigación y vinculación.

En este sentido se hace necesario atender los requerimientos mundiales (UNESCO) los cuales propician oportunidades que permiten fortalecer los actores de la comunidad científica como arista de confluencia para la generación de comunidades de práctica que además emprende la transformación de sus ámbitos de acción y el aporte de carácter teórico y operacional en el ámbito del desempeño laboral, tanto en aula como en investigación.

## DESARROLLO

Hoy en día ya nadie pone en duda la existencia de una nueva era caracterizada por un mundo lleno

de innumerables transformaciones producto de la vertiginosa rapidez con la que ocurre los cambios en la sociedad, en el campo educativo, en lo político y en lo laboral, estos cambios caracterizados por aspectos tecnológicos, por la innovación, el servicio y por factores diversos introducen una nueva forma de organización del trabajo que conlleva a transformaciones en el contexto educativo. En este sentido la era de la sociedad del conocimiento, el acceso de las tecnologías de la información y de la comunicación hace cada vez más notoria los cambios ocasionados por un impacto progresivo al entorno educativo, exigiéndoles una profunda transformación en nuevas formas del saber.

Desde la perspectiva funcional las condiciones que posee la persona para el hacer que la misma esté en condiciones de hacer conduce a crear criterios de resultados manifestado un producto determinado, lo cual implica asociar la actividad académica con la de investigación.

En este orden de ideas las instituciones universitaria incorporan en el modelo pedagógico componentes tales como: En primer lugar “la disciplinaredad” entendida como el desarrollo del conocimiento y la investigación a partir de un campo especializado de la ciencia; en segundo lugar es importante señalar “la mutidisciplinaredad” comprendida como el desarrollo del conocimiento y la investigación a partir de diversos campos especializados de la ciencia que operan colaborativamente; en tercer

lugar se encuentra “la interdisciplinariedad” la misma que es comprendida como el desarrollo del conocimiento y la investigación a través de la transferencia de métodos diversos donde se manifiesta los campos especializados de la ciencia.

En cuarto lugar conviene destacar “la transdisciplinariedad” como producto de una síntesis, transferencia y adaptación de diversos métodos provenientes de diferentes campos disciplinarios, proceso que da como resultado los nuevos sistemas de conocimiento e investigación científica; y como quinto aspecto se encuentra “la transculturalidad” como efecto de una síntesis, transferencia y adaptación de diversos tipos de conocimientos, saberes y metodologías del conocimiento entre los sistemas de culturas ancestrales y los sistemas científicos universitarios.

Los aspectos y/o componentes señalados incorporan dinámicas en los sistemas de aprendizaje universitarios que permiten una mayor integración sobre la base de un fin común que gira en torno a la dinámica de los procesos de docencia, investigación y vinculación, así como también la participación activa en aulas, incrementando las posibilidades y perspectivas formativas integrales, además de adoptar una cultura institucional que propicia la participación activa en seminarios, congresos, mesas de trabajo, conversatorios, foro cine entre otros.

En otro orden de ideas actualmente se ha considerado las competencias del profesor universitario en el marco de la educación superior

desde diversas disciplinas, entre las que se destaca el campo de la sociología del trabajo, las relaciones humanas, educación, psicología organizacional por nombrar algunas de las áreas del conocimiento. Esta diversidad disciplinar ha permitido considerar diversos enfoques que permiten comprender la gestión del conocimiento desde diversos ángulos, de esta manera se destaca el reconocimiento que permite la generación de los enfoques disciplinares, determinándose la concepción y el alcance de la actividad formativa a través del otorgamiento de significados asociados a la rama disciplinar correspondiente.

De igual forma se aprecia en la literatura especializada la necesidad de identificar en las diversas disciplinas las competencias que se adquieren en los procesos de aprendizaje para la formación profesional del educando en una determinada carrera universitaria; un ejemplo estaría asociado al campo de la Sociología del Trabajo donde dicha condición aplicaría en los procesos de enseñanza y de legitimación en la escolarización y tiempo de permanencia del aprendizaje educativo en pro a las condiciones que regirían en la sociedad en general articulado con la argumentación realizada por Frangí (1988), citado por Ciabusch, Holm y Martin (2012), cuando asume la postura en cuanto a la competencia como aquella que rige una serie de correspondencia más o menos directa tales como enseñanza, desarrollo, cualificación, trabajo, en pro de un mejor comportamiento y movilidad social.

Lo cual permite oportunidades colectivas en el marco de la sociedad; de igual manera en el campo de las Relaciones Industriales (recursos humanos) se determina la demostración del desempeño (competencias) en el puesto de trabajo y la idoneidad alcanzada, en la disciplina organizacional la cual estaría sustentada en los planteamientos de Levy Leboyer (2009) como indicadores de conducta o conductas observables que se presuponen necesarias para el desempeño en su actividad laboral (educativa).

Entre los tipos de competencias del talento humano estarían las señaladas por Llopart Pérez X. Y Redondo Duran R. (1997, p.147) cuando coincide con Mc Clelland (1973) estableciendo tres categorías de competencias individuales; la primera las competencias técnicas que corresponden a los saberes o conocimientos especializados que permiten desarrollar la función o asumir las responsabilidades correspondientes a una ocupación y que es importante poseer, pueden tratarse de conocimientos teóricos o de lenguajes científicos y técnicos; las segundas serían las competencias específicas identificando los “saberes y el hacer”.

Esto involucra las herramientas y métodos o las aptitudes que permiten desempeñar funciones o responsabilidades de un puesto de la manera que la organización espera, expresados en términos de capacidades observables y por último las competencias genéricas que determinan “el saber ser” características personales (capacidades,

actitudes, rasgos y comportamientos) que permiten al docente comportarse dentro de su ocupación de la manera que la institución les exige a sus docentes. Por tanto, la combinación de la aplicación de conocimientos, habilidades o destrezas son los objetivos y contenido del trabajo a realizar donde se expresa en el Saber, el Saber Hacer y el Saber.

Entre tanto la docencia, la investigación y la vinculación social en el marco y desarrollo de un desempeño efectivo, requiere en lo inmediato del empleo de estrategias idóneas tales como disertaciones sobre temas de actualidad entre docentes y alumnos, métodos de comportamiento, para la mejora del profesional, creando técnicas de presentaciones orales y escritas, técnicas de moderaciones, dinámicas de grupos, técnicas pedagógicas orientadas al análisis la síntesis, la transformación didáctica y las evaluaciones, enseñanza en pro del desarrollo y por investigación, creación de espacios para laboratorios, grupos de investigación, panel de expertos, simulaciones técnicas acercando el sector empresarial a la academia, de esta manera habrá mayor vinculación en el marco de la matriz productiva tan esperada en Ecuador, talleres de aprendizajes y círculos de calidad, metodología para el desarrollo de proyectos, textos, generación de tecnología como innovación para el escenario empresarial y por último articulación de técnicas como lo son grupos de discusión, estudios de casos, juego de roles y juego de planificación.

### **Importancia del Conocimiento Científico en la Educación Superior**

Para Berganza y Ruiz (2015) existen cinco características que han de considerarse en el empleo de un método científico, entre las que identifican en primer lugar que la investigación científica es pública, ha de ser transferida libremente de unos expertos a otros, en segundo lugar hace referencia a la ciencia objetiva a la hora de desarrollar su labor el investigador debe respetar una serie de reglas explícitas y de procedimientos, en tercer lugar hace mención a la ciencia la cual es empírica es decir hay que considerar la experiencia, debido a que está basada en la experimentación de cuestiones cognoscibles y potencialmente medibles de la realidad, en cuarto lugar la ciencia es sistemática y acumulativa por lo que no se puede realizar investigación científica sin tener en cuenta los trabajos anteriores realizados sobre el mismo tema o cuestiones análogas y por último (quinto) la ciencia es predicativa debido a que se ocupa de elaborar conocimientos que sirven para predecir acontecimientos.

Por tanto, en la actualidad la necesidad de tomar en cuenta los diversos componentes que giran en torno a la construcción científica en torno a la investigación implica que requiere de considerar los modelos investigativos como factores de referencia y de simplificación inteligible de la realidad obtenida tras un proceso de abstracción, por tanto, un modelo pretende mostrar los elementos principales d

cualquier estructura y proceso y las relaciones que existen entre estos elementos.

De igual forma las referencias al tema de los modelos surgen en diferentes ámbitos entre los que se destacan los problemas de la ciencia – nomenclatura, valoración y modelos- los elementos que forman la cultura- técnicas, código simbólico, modelos y mundo normativo- y el estudio del proceso de la investigación científica- generalizando de las hipótesis a las teorías y de estas a los modelos. A tenor de lo expuesto la pluralidad metodológica de igual forma es un componente a considerar debido que es aquella que diversifica los modos de aproximación, descubrimiento y justificación en atención a la faceta o dimensión de la realidad social que se estudia, como consecuencia de ese pluralismo se plantea cinco vías de acceso a la realidad, la primera la perspectiva histórica, la segunda la perspectiva comparativa, la tercera la perspectiva crítico racional, la cuarta la perspectiva cuantitativa y por último la perspectiva cualitativa.

Habrà que tener en cuenta que esta peculiaridad de la complejidad en las ciencias sociales implica por sí mismo una distinción de carácter metodológico que a su vez permite interpretar que existe en la actualidad un marco epistemológico que plantea las investigaciones a través de la articulación de diversos métodos y técnicas. Quizás una de las técnicas que han sido más difundidas, y que hoy en el mundo académico se han presentado como un punto controversial como lo son las técnicas cuantitativas y cualitativas.

De igual forma el proceso de inducción y de deducción parte de cualquier estudio empírico el cual puede recorrerse en dos sentidos: bien partiendo de ideas que habrán de ser contrastadas con datos o bien observando realidades empíricas de las que se inferirán ideas. Destacando con ello en el marco de la inducción que el investigador comienza con los datos observados y realiza una generalización que explica las relaciones entre los objetos observados y desde la deducción uno parte de alguna ley general y la aplica a una instancia particular.

Otro método que conviene señalar en el proceso investigativo es el de la triangulación el cual representa una articulación ínter paradigmático, la cual adquiere un mismo significado es decir la utilización de múltiples puntos de referencia para localizar la posición exacta de un objeto en el espacio. Representa para el investigador el uso de distintas metodologías en el análisis de una misma realidad social. Igualmente es necesario destacar que los instrumentos que permiten indagar la realidad son válidos en la medida que realmente miden, lo que se pretende medir. Por ello el medir hace referencia al grado en que una medición empírica refleja adecuadamente el significado real del concepto que se ajuste a la realidad. En tanto que la fiabilidad permite identificar al instrumento en la medida en que su repetida utilización produce bajo las mismas circunstancias los mismos resultados.

### **El Saber Ser, el Saber Conocer y el Saber Hacer en el Proceso de las Competencias**

Estos aspectos (saber ser, saber conocer y el saber hacer) refiere a los resultados esperables en

función de las acciones de formación, que derivan directa e indirectamente del proceso generado en la capacitación correspondiente. Cabe destacar que el proceso formativo por competencia depende generalmente de las metas que tenga las instituciones universitarias en función de su carácter de productividad y competitividad.

Aun cuando existe una extensa bibliografía respecto a los objetivos de las competencias, sería conveniente exponer los tres dominios básicos para una mayor comprensión de los objetivos identificando para ello lo cognoscitivo, afectivo y lo psicomotor, por lo tanto, se considera que éstos se desprenden del ámbito de los conocimientos ‘saber’, de las competencias ‘saber hacer’, de las actitudes compromiso personal. La propuesta de la UNESCO (1990), la recomendación 195 de la OIT, el informe DELORS (1996) tienen en común que todos tratan sobre los requerimientos actuales del mundo del trabajo y de la educación en materia formativa. De esta manera, el mencionado informe destaca cuatro pilares fundamentales de la educación que tiene que ver esta condición de fortalecimiento de las competencias:

I. Aprender a conocer: dominar los instrumentos del conocimiento, vivir dignamente y hacer mi propio aporte a la sociedad.

II. Aprender a Hacer \_ aprendemos para hacer cosas y nos debemos preparar para hacer una aportación a la sociedad. Cada vez se hace más necesario adquirir competencias personales, como trabajar en grupo, tomar decisiones, relacionarse, crear sinergias.

III. Aprender a convivir y a trabajar en proyectos comunes: esto implica que no será posible comprendernos a nosotros mismos sino aprendemos a conocer al otro, para ello hay que intentar romper con la diversidad y crear más igualdad.

IV. Aprender a ser: es el desarrollo total y máximo posible de cada persona.

La combinación de estos saberes permite garantizar los resultados de la formación, teniendo en cuenta para ello los criterios para el logro de las acciones formativas entre las que se logra destacar la relevancia haciendo referencia a los objetivos que se pretenden conseguir y merezcan los esfuerzos que se invertirán en su logro, la claridad que está referida a la transparencia de la formulación, que no debe vincularse a la exclusiva concepción conductual de los objetivos, y en último lugar a la posibilidad de evaluación la cual hace referencia a la aplicación de pruebas inmediatas y objetivas.

Para corresponder al saber ser, el saber conocer y el saber hacer, -anteriormente señalados- hay que considerar en los objetivos aspectos tales como: la existencia de un equilibrio del docente universitario el cual está representado por la adaptación del trabajo a su función en la institución universitaria, el clima laboral y la posibilidad del futuro. La competitividad en el marco de la gestión universitaria que implica un alto grado de competencia siendo la única solución de éxito aquella que pasa por la competitividad basada en un capital humano formado, eficaz y profesional. La productividad por parte de los actores académicos determina en su actividad laboral resultado tales

como: consecuencia directa de la formación la cual provoca incrementos de eficiencia, obteniendo el trabajador un alto grado de satisfacción. Por último, el desarrollo personal lo cual facilitaría enormemente un estructurado y coherente proceso formativo derivado de la actividad que contempla la investigación, docencia y la vinculación.

### CONCLUSIONES

La UNESCO en virtud de sus enunciados permitió considerar una mayor pertinencia social en la educación superior, con el norte de mejorar la equidad y el acceso en el desempeño de los participantes en el sistema educativo, así como también mejorar la calidad de la educación y el aprendizaje a través de la optimización de la eficiencia en el marco de los recursos tangibles e intangibles adecuado al contexto internacional. En este sentido y en correspondencia al escenario social es evidente la interacción de las instituciones universitarias consolidadas en un eje transversal con la sociedad la cual muestra una dinámica compleja que describe Elkin (2009, p.22) como aquella que surge ampliamente porque en el sistema opera múltiples lógicas y diversidades de fuerzas que constituyen un proceso integrador para la mejora de los sistemas académicos y de investigación. Siendo así, cabe destacar que emerge una nueva realidad educativa que reclama el contraste inequívoco entre la academia y los procesos inherentes a las transformaciones derivadas de la globalización y tecnologías de comunicación y de información.

Para Cabrera y Bonche (2012) la función de formar al talento humano paso de ser una función

administrativa secundaria a convertirse en una función estratégica que desempeña un papel importante en las decisiones claves y en las actuaciones derivantes del trabajo coincide Andrés Reina, (2015) cuando expone “... el Capital Humano contribuye al progreso económico de las naciones y que este capital puede incrementarse y desarrollarse mediante una inversión en educación y formación empresarial que aumente y mejore los conocimientos y la cualificación de los individuos...”

Estas perspectivas, ponen al alcance la relevancia y el papel protagónico que se tiene en la actualidad, respondiendo con ello a las nuevas modalidades de la educación superior, las cuales reúnen objetivos claros y definidos de la actividad académica que implican la combinación de tres factores claves: el Saber (conocimientos), el Saber Hacer (de las competencias) y las Actitudes (compromiso personal).

En este sentido, la actividad formativa tiene un determinado protagonismo que la lleva a considerarse como un factor clave para las instituciones educativas ya que agrega valor a éstas a través de su gente, para alcanzar el éxito académico. Este éxito depende, cada vez más, de la existencia de personas que estén formadas con las competencias necesarias para adaptarse a los procesos de innovación que hoy están presente en el mundo y mucho más en las universidades.

Finalmente, la investigación es una agenda determinante en el proceso global de las

universidades, para ello debe ser valorada, planificada y ejecutada de manera eficaz, igualmente estar integrada en el marco estratégico de las instituciones universitarias es de vital importancia. Por ello formar estratégicamente al talento humano por competencias en las universidades implica:

-Que las personas sean las principales beneficiarias de la educación y a formación, contribuyendo a que tengan posibilidades para incrementar sus capacidades y potencialidades.

-El país donde se desarrolle planes formativos que propicien incremento en la investigación y en la gestión del conocimiento determina el crecimiento económico, desarrollo social y educativo elevando con así el conocimiento.

-La educación, formación y las competencias suponen grandes beneficios para las instituciones educativas y la sociedad en general lo cual implica poner al relieve los valores fundamentales de una sociedad, equidad, justicia, igualdad entre hombre y mujeres, no discriminación, responsabilidad social, participación de todos y en general un buen vivir o vivir bien.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Reina, A. (2001). Gestión de la Formación en la Empresa. Recuperado en <https://www.iberlibro.com/Gestion-formacion-empresa-Andres-Reina-Maria/19082545298/bd>
- Berganza y Ruiz (2015) Investigar en Comunicación: guía práctica de métodos y técnicas de investigación social en comunicación. Recuperado en <https://www.researchgate.net/publication/26066>

1249 Investigar en comunicacion guia practica de metodos y tecnicas de investigacion social en comunicacion.

Cabrera y Bonche (2002) Recursos Humanos. Recuperado en [https://issuu.com/revistaexceso/docs/revista\\_exceso\\_edicion\\_n\\_150\\_ma](https://issuu.com/revistaexceso/docs/revista_exceso_edicion_n_150_ma).

Ciabuschi, Holm y Martin (2012) Dual Embeddedness, Influence and Performance Of Innovating Subsidiaries In The Multinational Corporation. Recuperado en <https://academic.e.unavarra.es/bitstream/handle/2454/19393/DualEmbeddedness.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Etkin (2009) Gestión de la Complejidad en las Organizaciones. Recuperado en [servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/estudios\\_culturales/num18/art04.pdf](http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/estudios_culturales/num18/art04.pdf)

Informe Delors (1996) La Educacion Encierra un Tesoro. Recuperado en [http://www.unesco.org/education/pdf/DELORS\\_S.PDF](http://www.unesco.org/education/pdf/DELORS_S.PDF)

Levy Leboyer (2009) Gestión por Competencias. Barcelona. España: Ediciones 2000

Llopart Pérez y Redondo (1997) La Gestion de Recursos Humanos con base a Competencias. Ponencias y comunicaciones: XI Congreso Nacional, VII Congreso Hispano-francés, Lleida, 17, 18, 19 y 20 de junio, 1997.

Mc Clelland (1973) Competencias Laborales. Orígenes del Término. Recuperado en [http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/infodir/competencias\\_laborales\\_origenes\\_del\\_term](http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/infodir/competencias_laborales_origenes_del_term).

Recomendación 195 (2007). Sobre el Desarrollo de los RRHH Organización Internacional del Trabajo. Recuperado en [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R195](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R195)