

Yessica del Carmen Hernández-Peña; Damil Jose Maldonado–Mosquera

[DOI 10.35381/noesisin.v6i12.218](https://doi.org/10.35381/noesisin.v6i12.218)

Capacitación gerencial para el fortalecimiento de la gestión del talento humano

Management training for the strengthening of human talent management

Yessica del Carmen Hernández-Peña

hernandezpyessica@gmail.com

Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt, Santa Ana de Coro, Falcón
Venezuela

<https://orcid.org/0009-0007-0645-6921>

Damil Jose Maldonado-Mosquera

damilmaldonado@gmail.com

Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt, Santa Ana de Coro, Falcón
Venezuela

<https://orcid.org/0000-0002-5662-9540>

Recepción: 10 de marzo 2024

Revisado: 15 de mayo 2024

Aprobación: 15 de junio 2024

Publicado: 01 de julio 2024

Yessica del Carmen Hernández-Peña; Damil Jose Maldonado–Mosquera

RESUMEN

La investigación tiene como objetivo proponer las estrategias de capacitación gerencial para el fortalecimiento de la gestión del talento humano del Decanato de Extensión y Producción de la UNEFM. Metodológicamente la investigación fue de diseño no experimental; en estos diseños no se manipulan las variables. Los resultados, reflejaron que la institución no toma en cuenta los resultados de la evaluación de desempeño; que es una herramienta muy valiosa que permite diagnosticar algunas debilidades en cuanto a conocimientos, habilidades y destrezas y por otra parte es un factor motivador para los miembros de la organización. También se logró demostrar que el talento humano objeto de estudio no reciben otras recompensas diferentes a sus salarios nominales. En conclusión, la organización no desarrolla programas preventivos de higiene y seguridad en el área de trabajo; así mismo el control de gestión se lleva a cabo de forma irregular.

Descriptores: Capacitación; gerente; talento; gestión; formación. (Tesauro UNESCO)

ABSTRACT

The objective of the research is to propose management training strategies to strengthen the human talent management of the UNEFM's Extension and Production Department. Methodologically, the research was of non-experimental design; in these designs the variables are not manipulated. The results showed that the institution does not take into account the results of the performance evaluation, which is a very valuable tool that allows to diagnose some weaknesses in terms of knowledge, skills and abilities and on the other hand it is a motivating factor for the members of the organization. It was also possible to demonstrate that the human talent under study does not receive rewards other than their nominal salaries. In conclusion, the organization does not develop preventive health and safety programs in the work area; likewise, management control is carried out irregularly.

Descriptors: Training; manager; talent; management; formation. (UNESCO Thesaurus)

Yessica del Carmen Hernández-Peña; Damil Jose Maldonado–Mosquera

INTRODUCCIÓN

La evolución científica y tecnológica indiscutible en nuestra era, la cual ha propiciado desarrollos importantes en todas las áreas, es una manifestación del pensamiento humano vigoroso y creativo, que consolida el concepto del hombre como origen y esencia de toda dinámica industrial, económica y social. Por lo tanto, el factor humano es motor de toda organización y su influencia es decisiva en la evolución y futuro de la misma.

A propósito de esto, Sutton (2001) sostiene que “el desarrollo evolutivo del hombre tanto en su esfera individual, como en la grupal e institucional, tiene como causa fundamental la educación, que se considera la base del desarrollo y perfeccionamiento del hombre y la sociedad” (p. 4). En ese sentido, la capacitación que se aplica en las organizaciones debe concebirse precisamente como un modelo de educación, a través del cual es necesario, formar una cultura de identidad empresarial, basada en los valores sociales de productividad y calidad en las tareas laborales.

Por tal motivo, éstas deben desarrollar capacidades para formar y retener su propia historia, sistematizar sus experiencias, abrirse a los desafíos de mercados y tecnologías, incorporar las apreciaciones de sus miembros para construir el sentido de sus acciones. Es por ello, que cada vez más empresarios, directivos y en general líderes de instituciones, se han abierto a la necesidad de contar con programas de capacitación que promueven el crecimiento personal y colectivo.

De allí, que la capacitación según Díaz (2007) se constituye como “el desarrollo de los conocimientos, destrezas y habilidades de forma creativa y productiva” (p. 4) En este sentido y para criterio del investigador, la formación del talento humano se hace indispensable incluirla en los planes prioritarios de la organización, buscando acometer como una necesidad urgente de primer orden para lograr que el recurso humano pueda trabajar y transformar su entorno.

Así mismo, Chiavenato (2007), sostiene que “la capacitación es el acto intencional de proporcionar los medios que permitan el aprendizaje, es un fenómeno que surge como

Yessica del Carmen Hernández-Peña; Damil Jose Maldonado–Mosquera

resultado de los esfuerzos de cada individuo” (p. 388). Visto desde este enfoque, la definición se centra en cambiar la conducta de los individuos de todos los niveles, desarrollando en forma rápida y continua sus conocimientos, actitudes y habilidades, entonces el proceso de capacitación se asemeja a un modelo de sistema abierto, porque se tiene los insumos, se ejecuta un proceso, hay un producto, que es el personal capacitado y hay una retroalimentación como una herramienta de evaluación de los resultados de formación del Talento Humano.

En esa misma dirección, al referirse al talento Humano, hay que hacer mención de la capacidad de la persona que entiende y comprende de manera inteligente la forma de resolver problemas en determinada ocupación, asumiendo sus competencias (habilidades, conocimientos y actitudes) destrezas, experiencias y aptitudes, estas capacidades se adquieren con el entrenamiento, la educación y la experiencia de cada uno y que lo hacen potencialmente productivo. Esto es la inversión que la empresa realiza en el entrenamiento del personal como medios para lograr el objetivo general de incrementar la productividad.

Para Alles (2009) plantea que el talento humano se percibe como “aquella serie de esfuerzos o actividades humanas que incluyen conocimientos, experiencias, motivación, aptitudes, actitudes, habilidades y potencialidades de cada persona que integra a una organización” (p. 76). Por lo tanto, debe verse y entenderse como la posibilidad real que tiene las instituciones de superarse cada día en función de la capacitación integral que reciba su talento humano en aras que este se encuentre en las mejores condiciones para asumir los retos que la organización se traza.

En vista de lo expresado por la autora, se considera que el talento humano abarca muchos factores del individuo las cuales se puede mencionar: Conocimientos, experiencias, creatividad, aptitudes, motivación, intereses vocacionales, actitudes, habilidades, destrezas, potenciales, entre otros. Por consiguiente, el talento humano en una organización debe cada día formarse, capacitarse y tener un mejoramiento continuo,

Yessica del Carmen Hernández-Peña; Damil Jose Maldonado–Mosquera

ya que la formación del talento humano influye en la calidad y optimización de los servicios que se brindan, y éstos son pilares fundamentales en donde las organizaciones exitosas sustentan sus logros.

El término, gestión del talento significa diversas cosas para distintas organizaciones. Para algunos es gerencial a individuos de alto valor o muy capaces, mientras que, para otros, es cómo se maneja el talento en general, es decir se trabaja bajo el supuesto que toda persona tiene algo de talento que requiere ser identificado y liberado. Desde la perspectiva de la gestión del talento, las evaluaciones del desempeño tratan con dos temas importantes: el rendimiento y el potencial, el rendimiento actual del empleado ceñido a un trabajo específico ha sido siempre la herramienta estándar que mide la productividad de un empleado; sin embargo, la gestión del talento también busca enfocarse en el potencial del empleado, lo que implica su desempeño futuro si se fomenta el desarrollo apropiado de habilidades.

De acuerdo con Werther et al. (2014) la gestión del talento humano también es conocida como Gestión del Capital Humano, Sistema de Información del Recurso Humano. Este abordaje del manejo del recurso humano busca no sólo emplear al personal más calificado y valioso, si no también enfatizar la retención. Como el reclutamiento y la selección son tan costosos para una empresa, es importante colocar al individuo en una posición donde sus habilidades sean óptimamente utilizadas.

En concordancia con lo último expresado, es necesario poner en marcha un conjunto de estrategias para desarrollar al máximo estas habilidades, que se traducen en una mayor eficiencia y servicio prestado por los empleados. De allí la necesidad de esta investigación, que tiene la finalidad de proponer las estrategias de capacitación gerencial para el fortalecimiento de la gestión del talento humano del Decanato de Extensión y Producción de la Universidad Experimental Francisco de Miranda (UNEFM).

Yessica del Carmen Hernández-Peña; Damil Jose Maldonado–Mosquera

MÉTODO

El estudio fue también transversal o transeccional porque los datos se recolectaron en solo momento y en un tiempo único. Su finalidad es la describir las variables y analizar su incidencia e interacción en un momento dado, sin manipularlas (Palella y Martins, 2015). Esta investigación se ubicó dentro de esta clasificación porque los datos se recolectarán en un solo momento o tiempo único; su objetivo es indagar la incidencia de las modalidades o niveles de las variables en una población en un momento determinado. Es oportuno destacar que este estudio, se posiciona como una investigación descriptiva puesto que se analizará las necesidades del personal del decanato de extensión y producción, UNEFM núcleo Coro; en cuanto a la capacitación; los cuales directamente desde la realidad de su medio, permitió describir las características fundamentales de las categorías sustantivas en un momento específico de tiempo, necesarias para la formulación del programa de capacitación gerencial.

RESULTADOS

Los trabajadores sostienen que siempre las vacantes son ocupada por los mismos trabajadores, 44% casi siempre, 6% casi nunca y nunca 11 %, demostrando de esta forma, que la organización si aplica el proceso de reclutamiento interno, sin embargo, existe un porcentaje 17% de los consultados que dijeron casi nunca y nunca se lleva a cabo tal proceso, esto debe ser revisado y atendido; porque tal situación puede desmotivar a los miembros de la organización, criterio contrario a lo expresado por Chiavenato (2007) que dice “el reclutamiento interno es una poderosa fuente de motivación para los empleados, pues estos vislumbran la posibilidad de progreso en la organización” (p. 159).

El 50% de los encuestados considera que nunca la evaluación de desempeño se efectúa y el resultado es tomado en cuenta, mientras 20% siempre, 14% casi siempre y 16% algunas veces, de aquí se deduce que la evaluación de este indicador tiene un porcentaje

Yessica del Carmen Hernández-Peña; Damil Jose Maldonado–Mosquera

bastante significativo de tendencia negativa. La situación anterior debe ser corregida, tomando en cuenta que “la evaluación del desempeño, es una herramienta muy valiosa que permite diagnosticar algunas debilidades en cuanto a conocimientos, habilidades y destrezas y por otra parte es un factor motivador para los miembros de la organización, cuando el trabajador recibe una recompensa por su desempeño en su puesto de trabajo, tal como lo manifiesta Koontz y Weihrich (2012) “el dinero es a menudo más que un valor monetario: significa también estatus, poder u otras cosas”(p. 430).

El 53% de los encuestados respondieron que nunca realizan sus actividades en condiciones de higiene y seguridad, mientras 30% algunas veces, 24% algunas veces, 3% casi siempre y 14% siempre. Con relación al ítem 19, el 64% de los trabajadores se inclinaron por decir que nunca la organización desarrolla programas preventivos de higiene y seguridad, 30% casi siempre y el 6% afirmo que algunas veces la organización desarrolla programas preventivos de higiene y seguridad.

En base a las consideraciones anteriores, se deduce que el indicador higiene y seguridad tiene una tendencia negativa, por lo tanto, los directivos de la organización estudiada tienen la obligación humana y legal de garantizar las mejores condiciones de trabajo, como un derecho irrenunciable a la vida, criterio que coincide con lo expuesto por Chiavenato (2009) “La administración de recursos humanos es una responsabilidad de línea y una función staff. Además, esta implica la responsabilidad legal y moral de garantizar un lugar de trabajo donde no haya riesgos innecesarios” (p. 474).

CONCLUSIONES

Se logró diagnosticar que el talento humano objeto de estudio, conoce la misión, visión y los objetivos organizacionales; de igual manera tienen amplio conocimiento de las terminologías, materiales e insumos de la institución; adicionalmente el talento humano en estudio manifestó tener buenas habilidades, destrezas y adecuado nivel de responsabilidad en el cumplimiento de sus tareas y funciones, constituyendo una

Yessica del Carmen Hernández-Peña; Damil Jose Maldonado–Mosquera

fortaleza en la institución universitaria que es el Decanato de Extensión y Producción de la UNEFM.

Se logró demostrar que la organización si practica el proceso de reclutamiento interno, sin embargo, existe un pequeño porcentaje que expresaron lo contrario, esto debe ser revisado y atendido; porque tal situación puede desmotivar a los miembros de la organización. Se pudo verificar que la institución aplica un adecuado proceso de selección y socialización, dado que el talento humano seleccionado es integrado a la nueva realidad organizacional.

En referencia a la evaluación de desempeño, la institución no toma en cuenta los resultados de esta para establecer las acciones correctivas; la situación anterior debe ser corregida, tomando en cuenta que la evaluación del desempeño es una herramienta muy valiosa que permite diagnosticar algunas debilidades en cuanto a conocimientos, habilidades y destrezas y por otra parte es un factor motivador para los miembros de la organización.

En ese mismo orden de ideas, se logró demostrar que el talento humano objeto de estudio no reciben otras recompensas diferentes a sus salarios nominales y que la organización, no desarrolla programas preventivos de higiene y seguridad en el área de trabajo; de la misma manera el control de gestión se realiza algunas veces, lo cual no es lo correcto, tomando en cuenta que este proceso ayuda a lo consecución de los objetivos planteados.

FINANCIAMIENTO

No monetario

AGRADECIMIENTOS

Al talento humano del Decanato de Extensión y Producción de la Universidad Nacional Experimental Francisco de Miranda, por su valioso apoyo en la investigación.

Yessica del Carmen Hernández-Peña; Damil Jose Maldonado–Mosquera

REFERENCIAS CONSULTADAS

- Alles, M. (2009). Desarrollo del Talento Humano basado en competencias. Ciudad Buenos Aires: Granica.
- Chiavenato, I. (2007). Administración de Recursos Humanos. (8ª ed.). Colombia: McGraw Hill. Interamericana.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del Talento Humano. (3ª ed.). México: McGraw - Hill Interamericana de España, S.A.
- Díaz, O. (2007). Análisis de la Capacitación del Personal Administrativo de la Universidad Centrooccidental Lisandro Alvarado Desde la Perspectiva de Modernización de La Gestión Publica venezolana, Barquisimeto, Estado Lara. (Tesis de maestría). LUZ. Universidad Centrooccidental Lisandro Alvarado.
- Konntz, H., y Weihrich, H. (2012) Administración. Una perspectiva global. (14ª ed.). México: McGraw- HILL Interamericana., S.A.
- Palella, S., y Martins, F. (2015). Metodología de la investigación cuantitativa. (4ª ed.). Caracas: Fedupel.
- Sutton, C. (2001). Capacitación del personal. Universidad de Belgrado. Buenos Aire, Argentina.
- Werther, W., Davis, K., y Guzmán, M. (2014). Administración de Recursos Humanos. Gestión del Capital Humano. (5ª ed.). México: McGRAW- HILL Interamericano, S.A.