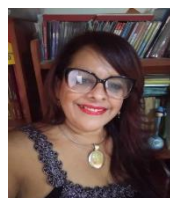


HUMAN TALENT MANAGEMENT AND ACADEMIC PRODUCTIVITY IN AN INSTITUTE OF HIGHER EDUCATION

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y PRODUCTIVIDAD ACADÉMICA EN UN INSTITUTO UNIVERSITARIO



Jaramillo, Jeffrey



Silva, Yaine

RESUMEN

El objetivo fue determinar la relación entre gestión del talento humano y productividad académica en el Instituto Universitario de Tecnología de Cabimas. La investigación fue correlacional, de tipo comparativa con diseño de campo, no experimental, transversal. La población fueron 50 sujetos adscritos a la subdirección académica. Los resultados arrojaron debilidades en los procesos de selección, orientación y evaluación del desempeño; fallas en las estrategias de participación, en el compromiso con el trabajo, así como en la responsabilidad compartida. Se concluye que la práctica pedagógica del personal en la institución, es poco innovadora lo cual, está afectando la productividad académica.

Palabras clave: Gestión, Talento humano, Productividad académica.

ABSTRACT

The objective was to determine the relationship between human talent management and academic productivity at the Cabimas University Institute of Technology. The research was correlational, of comparative type with field design, non-experimental, transversal. The population consisted of 50 subjects assigned to the academic sub-direction. The results showed weaknesses in the selection, orientation and performance evaluation processes; failures in the participation strategies, in the commitment to work, as well as in the shared responsibility. It is concluded that the pedagogical practice of the institution's personnel is not very innovative, which is affecting academic productivity.

Keywords: Management, Human talent, Academic productivity.

Fecha de recepción: 29-03-21

Fecha de aprobación: 23-06-22

Fecha de publicación online: 24-06-22

¹ Doctorante en el Programa de Ccs Sociales (UNERMB). MSc. en Gerencia de RRHH (UNERMB). MSc. en Gerencia y Liderazgo en la Educación (Universidad Fermín Toro). Ing. en Petróleo (LUZ). Docente (Universidad Politécnica Territorial del Zulia). ORCID: 0000-0002-6911-4319 jeffrey.jaramillo7@gmail.com

² Doctorante en el Programa de Ccs Sociales (UNERMB). MSc. Gerencia Empresarial (URBE). Especialista en Desarrollo de Organizaciones Inteligentes (LUZ). Economista (LUZ). Docente pre y postgrado Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt. ORCID: 0000-0003-2099-3399. yainesilva@gmail.com

Negotium

Revista Científica Electrónica de negocios / Scientific e-journal of Human Sciences /

Depósito Legal PPX200502ZU1935 / Depósito Legal Electrónico ZU2021000155/ ISSN 1856-1594 / e-ISSN: 2790-6183/ Edited by Fundación Unamuno / Venezuela.

Jaramillo, Jeffrey; Silva, Yaine. (2022)

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y PRODUCTIVIDAD ACADÉMICA EN UN INSTITUTO UNIVERSITARIO.

<http://www.revistanegotium.org/> núm. 52 (Año 18) 31-46

DOI: <http://doi.org/10.5281/zenodo.6724851>

INTRODUCCION

En el contexto mundial, se han generado transformaciones evidentes en las modificaciones de los sistemas educativos, mediante la asignación de nuevos roles y especificación de tareas o actividades, todo esto se visualiza como parte de la modernización que debe desarrollarse; de forma tal que los procesos, funciones o tareas del personal se vean apoyados por nuevas prácticas, para asegurar el cumplimiento eficaz y eficiente de la gestión del talento humano. Al respecto, Pirona (2021) afirma que las organizaciones educativas universitarias, por sus características, ilustran la sociedad con el conocimiento científico, siendo llamada a revisar continuamente sus procesos gerenciales en consonancia con las tendencias globales. Esta realidad impone un reto en la gestión del talento humano en los recintos universitarios, donde se deben asumir estrategias alejadas de los estilos de dirección tradicionales y pueda abocarse a la función orientadora como criterio formativo esencial.

De ahí que el plan de acción 2018-2028 de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) (2018) establece “la educación superior es co-creadora de conocimiento e innovación, haciendo de estos, como saberes articulados a prácticas sociales, herramientas de independencia intelectual, transformación social y construcción de estructuras políticas justas, equitativas, solidarias y, sobretodo, subsidiarias de valores compartidos autóctonos” (p.69); lo cual indica que las organizaciones de educación superior, pueden adoptar una gestión de calidad del talento humano integral y productiva; es decir, tener clara su misión, visión, objetivos, planes, y así cumplir con una gerencia exitosa. En este orden de ideas, Pérez (2017) señala que, Venezuela no escapa a esta situación de cambios sucedidos en la gestión de calidad del talento humano, por tanto existen organizaciones educativas que no han interiorizado la necesidad de considerar los cambios, lo que se explica por el hecho de que existen gerentes que no se sienten identificados con los propósitos de la institución, ni con las necesidades y requerimientos de sus colaboradores.

La situación planteada está intrínsecamente presente en el contexto nacional, según Luque (2020), el personal directivo de las instituciones educativas del Estado Zulia, presentan importantes debilidades gerenciales y se muestran de algún modo, poco colaboradores, marcando un desempeño deficiente, sin disposición hacia propuestas creativas e innovadoras. Estas circunstancias se observan en el Instituto Universitario de Tecnología de Cabimas, ente de educación universitaria, ubicado en el Municipio Cabimas, donde se ha visto limitada su acción en relación con la aplicación de formas erradas de la gestión del talento humano. Es decir, no se

implementan acciones dirigidas al desarrollo de ese talento por la visión restringida que se tiene del mismo.

Por estas razones, se observa que la actual gestión del talento humano, no se realiza con las mejores prácticas gerenciales ni con las estrategias más adecuadas, por cuanto algunos carecen del perfil de competencias solicitado para desempeñar con efectividad sus tareas, provocando distorsiones en el proceso administrativo. Igualmente, los indicadores de gestión de calidad no reflejan efectividad en los resultados y la toma de decisión es subjetiva, lo cual indica, que las variables intervinientes en el proceso educativo no reflejan una gestión exitosa.

Lo anteriormente expuesto, pudiera desencadenar una serie de problemas, los cuales pudiesen afectar la productividad académica del personal docente, donde los gerentes educativos siguen actuando de manera tradicional con un manejo inadecuado de la comunicación y el respeto hacia el talento humano, causando situaciones desagradables como discusiones en medio de los pasillos de la institución universitaria; presentándose momentos de intolerancia, conflictos entre docentes y personal directivo, poco desarrollo de la responsabilidad y compromiso compartido frente a las tareas del personal docente. En razón de ello se formula la siguiente interrogante: ¿Qué aspectos afectan la relación entre la gestión del talento humano y la productividad académica en el Instituto Universitario de Tecnología de Cabimas? El objetivo fue Determinar la relación entre gestión del talento humano y productividad académica en el Instituto Universitario de Tecnología de Cabimas.

FUNDAMENTACION TEORICA

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.

Bolet (2016) establece que el talento, es la suma de capacidades, siendo estas el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y competencias de un empleado que junto con el compromiso o grado de involucración y su actuación; es decir, el tiempo de reacción o de adaptación al cambio, pueden lograr aumentar el valor de la empresa, innovando, transformando o reinventándola. En las organizaciones educativas representa el objetivo nuclear, ya que establece el balance entre la creación, difusión y aprendizaje de nuevos saberes, promueve el desarrollo, respondiendo siempre a la naturaleza de los cambios que se producen en el contexto global (Moreno y Sánchez, 2019).

De acuerdo con Hidalgo, Romero y Pazmiño (2020) la gestión de del talento humano, es una actividad que depende menos de las jerarquías, órdenes, mandatos, destacándose la importancia de una participación activa de todos los

trabajadores de la empresa; el objetivo, es fomentar una relación de cooperación entre los directivos y los trabajadores para evitar los frecuentes enfrentamientos derivados de una relación jerárquica tradicional.

En ese sentido, se considera que los procesos de gestión de talento humano, es una estrategia organizacional que nace como parte de las exigencias que impuso el comienzo de la era del conocimiento y la expansión de las tecnologías de información y comunicación. Atiende fundamentalmente la mejora en la competitividad de las organizaciones, tomando como referencia las fortalezas que las mismas poseen a lo interno. Además, el desarrollo de las organizaciones con base en las ventajas competitivas que presentan en razón del aprovechamiento de sus recursos humanos y capacidades.

PROCESOS ORIENTADOS A LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.

Para tener una organización competitiva, uno de los factores que contribuye a ello, es contar con un recurso humano que tenga altas competencias técnicas y genéricas. A ello se suma, la estructura organizacional que cumpla con la concreción de un producto de calidad que de satisfacción plena al cliente. A los efectos, esta investigación, el cuadro 1 se enfocó en los siguientes subprocesos de gestión de talento humano: selección, orientación y evaluación de desempeño.

Cuadro 1. Procesos orientados a la Gestión del Talento Humano

Autor(es)	Subproceso	Descripción
Abril (2018)	Selección	Es la elección del mejor candidato para el cargo. Mediante este proceso, una organización selecciona, de entre una lista de candidatos, la persona que mejor satisface los criterios exigidos para ocupar el cargo disponible, considerando las actuales condiciones del mercado. Para ello recolecta y emplea información de candidatos reclutados externamente a fin de escoger el que recibirá la oferta de empleo.
Abril (2018)	Orientación	Esta etapa es previa e imprescindible dentro de las demás actividades del personal, que no puede ignorarse al iniciar la relación laboral. La orientación o inducción es un término utilizado para referirse a la introducción del nuevo personal, convirtiendo a un extraño en un colaborador; facilitando su acomodación, tanto al ambiente laboral como a sus relaciones con pares y supervisores.
Coronel, Bermeo y Narváez (2021)	Evaluación del desempeño	La evaluación de desempeño, se constituye en el principal parámetro para realizar un estudio profundo en el desempeño de sus cargos del talento humano que permita determinar las fortalezas y debilidades. Estos resultados se constituyen en insumos fundamentales para la toma de decisiones acorde a las necesidades de cada institución, en este sentido, es fundamental, contar con un modelo de evaluación de desempeño apropiado y ajustado a la realidad de cada institución.

Fuente: elaboración propia a partir de los autores (2022)

Lo citado en el cuadro 1 permite indicar que la selección del personal cumple una función primordial para lograr el éxito de una organización. Ahora, para mantener una organización competitiva, es necesario aumentar el talento humano presente en ella. Para lograrlo no basta con seleccionar un individuo, es importante seleccionar las competencias individuales esenciales requeridas para lograr satisfactoriamente los objetivos organizacionales. Así mismo, la orientación al personal, es un proceso que busca insertar al individuo de la mejor manera en el proceso productivo de la organización, depende sin lugar a dudas de la capacidad de la dirección en atender el logro de los objetivos. Orientar a la persona, es parte de la gestión del talento que busca reducir la incertidumbre del individuo frente a la organización, disminuir su ansiedad, dotándolo de conocimiento sobre su funcionamiento, su rol y su desempeño. En relación con la evaluación del desempeño, es una herramienta que dispone la organización para medir y supervisar al personal. Este proceso debe realizarse tomando como referencia los objetivos del puesto. Evaluar el desempeño debe comprender un aspecto propio del individuo y de la organización para la cual trabaja. La evaluación se debe establecer hacia abajo, hacia arriba y para el entorno.

ESTRATEGIAS APLICADAS PARA LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.

Desarrollar el talento humano en una organización implica hacer uso de sus fortalezas para de manera sistémica integrar todos los elementos participantes en ella, cuyo fin último es el logro de los objetivos para los cuales existe. Por igual, se requiere que la misma genere nuevos hábitos organizacionales cónsonos con el enfoque de avanzada presentes en un modelo de gestión del talento humano. Establecer estos mecanismos, le dará herramientas para enfrentar de manera adecuada los cambios que impone el contexto. Al respecto, en el cuadro 2 se hizo énfasis en los siguientes aspectos: Participación en la toma de decisiones, compromiso organizacional y responsabilidad compartida.

Cuadro 2. Procesos orientados a la Gestión del Talento Humano

Autor(es)	Aspecto	Descripción
Marín, Riquett, Pinto, Romero, y Paredes (2017)	Participación en la toma de decisiones	La participación de sus actores (estudiantes, docentes, directivos, padres, comunidad) se encuentra entre sus principios rectores; por tanto, la gestión institucional en sus niveles macro (concepción de los planes y políticas organizacionales), meso (ámbito curricular) y micro (plano instruccional), confluye en una dinámica estructural y funcional; con base en flujos de cooperación, calidad y pertinencia académica - social... desde una perspectiva sistémica con implicaciones determinantes en la toma de decisiones.

Fuente: elaboración propia a partir de los autores (2022)

Cuadro 2. Procesos orientados a la Gestión del Talento Humano (Cont)

Autor(es)	Aspecto	Descripción
Fonseca, Cruz y Chacón (2018).	Compromiso Organizacional (CO)	Es uno de los elementos que interviene en el ambiente de trabajo en las organizaciones... deseo de los empleados de permanecer en la institución en que laboran y la satisfacción que les genera estar ahí son elementos principales del componente afectivo del (CO). Permanecer en una organización por ser leal a la misma refleja el componente moral.
Ascón, García y Pedraza (2018).	Responsabilidad compartida.	El ejercicio del liderazgo por los directivos se justifica por el hecho de que al hablar de centros educativos, se tiene una organización donde intervienen diferentes personas o grupos de estas, con concepciones, visiones e intereses distintos. Por tanto, esto requiere alcanzar niveles significativos de acuerdos, de visión compartida y de sinergia que promuevan el logro de los fines y objetivos en las Instituciones de Educación Superior.

Fuente: elaboración propia a partir de los autores (2022)

De lo citado en el cuadro 2 se puede establecer que la toma de decisiones en una organización es un proceso de acción permanente, de planificación y de evaluación continua. El dilema no se presenta al tomar decisiones, el hecho esta es, como definir antes, elementos que conlleven asumir cursos de acción en consonancia con el resultado esperado. Para ello, lo ideal es que los involucrados, en este caso los individuos, participen de manera proactiva con sus puntos de opinión, atendiendo el grado empírico y cognitivos subyacente.

Por otra parte, las decisiones en una organización deben ser programadas, racionales, de alto impacto y deben atender, entre otras cosas, a la disponibilidad de recursos financieros y humanos. Es importante para la alta dirección asumir la participación del personal como política organizacional. En el caso de esta investigación, la participación en la toma de decisiones se definió como un proceso donde activan todos y cada uno de los miembros de la institución educativa; que de una manera constante son parte de la discusión y análisis de la mejor alternativa para definir cursos de acción que conduzcan al éxito organizacional.

En ese orden de ideas, el compromiso laboral, viene referido a la identificación del trabajador con los valores de la organización. Es la forma como el trabajador internaliza su relación e interacción con su entorno laboral. Dentro de este contexto, se concibió el compromiso como uno de los criterios que tiene la dirección para vincular a través de la gestión del talento humano: Desarrollo, carrera, capacitación,

incentivo, los objetivos, organizaciones con los empleados, etc. Este compromiso internalizado aumenta la motivación hacia el logro de metas.

En términos organizacionales, por lo general, los miembros participantes asumen responsabilidades en la medida que esa participación se vea reflejada en la toma de decisiones. La responsabilidad, es un concepto asociado a la cultura organizacional y a los valores empresariales. La organización, a través de su liderazgo, asigna tareas o funciones a una persona, de exigente cumplimiento, por lo que es base del compartir el compromiso para hacer competitiva y exitosa la organización donde labora.

PRODUCTIVIDAD ACADÉMICA

Las organizaciones educativas no escapan de la necesidad de lograr una enseñanza de calidad. Lograr calidad en el proceso educativo depende, en gran parte, de uno de los actores fundamentales de la dialéctica enseñanza-aprendizaje (El docente). Abril (2018), establece que este proceso permite mostrar cómo se desarrollan las personas y las organizaciones a través del aprendizaje continuo y el cambio de comportamiento. La preparación pedagógica y cognitiva deben ser óptimas en el proceso de gestión del talento humano; así como, la capacitación continua para un desarrollo de carrera consistente, son temas esenciales para atender de parte de la alta dirección.

Gordillo, Sánchez, Terrones y Cruz (2020), la definen como aquella generación de productos académicos, asociados a la publicación de artículos científicos, patentes, dirección de tesis, convenios de colaboración, entre otros; resultado de las actividades de generación y aplicación del conocimiento y docencia desarrolladas por los profesores tiempo completo (PTC) en las diversas áreas académicas en las que se desempeña. En el caso de esta investigación, la productividad académica se refirió como un indicador para evaluar desempeño al personal docente y comprende: Actividad docente, trabajos de investigación, publicaciones, tutorías, entre otras.

ALCANCE PRODUCTIVIDAD ACADÉMICA

En los fines y misión de las organizaciones educativas está indicado el alcance que estas buscan desde el punto de vista académico. Ramírez, Palacios y Castellano (2019) establecen que el alcance de la producción académica permite cuantificar y medir la producción y la calidad científica de un investigador o varios, tales como, el número de publicaciones, el de citas, el de cooperación, entre otros. Estas cuantificaciones están influidas por las condiciones particulares de quienes son los

responsables de realizarla y concretarla; la motivación, la profesionalización, el sentido de pertenencia, perfil profesional, aspiraciones académicas, coadyuvan a obtener producción de conocimiento que por igual se convertirá en activo inmejorable de la organización.

En el caso del Instituto Universitario de Tecnología de Cabimas, Isea (2022) declara, el alcance de la productividad académica está descrita en su misión: Investigar, formar, aplicar, transformar, socializar y transferir conocimientos en el campo científico, tecnológico, humanístico y cultural, mediante creación e innovación, a fin de sustentar, establecer o modificar el proceso productivo acorde a las demandas y necesidades de las comunidades del Estado Zulia en particular, y del país en general, para promover y potenciar el desarrollo sustentable, productivo y el vivir bien, acorde a las necesidades que se presentan en el entorno.

PRAXIS INNOVADORA

La construcción de nuevos paradigmas, la creación permanente, la adaptación conceptual, la adaptación al cambio, el manejo continuo de situaciones conflictivas; son, entre otras, prácticas diarias para quienes participan en una organización educativa. Todo esto está asociado al contexto de cambios acelerados y continuos presentes en el mundo hoy día. Sin embargo, innovar no es simplemente cambiar y adaptarse, adicional tiene que existir creación de algo nuevo o mejora sustancial de algo que ya existe, debe generarse valor agregado, como lo afirman Fernández, y Alcaraz (2016), cuando establece: “Innovar es un conjunto de cambios, introducidos de forma sistemática en una práctica educativa y coherentes con los conocimientos de las diferentes áreas del saber en el campo educativo” (p.31). Entonces, innovar es impactar notablemente sobre la calidad de la enseñanza, sobre el nivel cognitivo del personal docente, sobre el nivel gerencial de la alta dirección.

MATERIALES Y METODOS

Tomando en cuenta que el objetivo de esta investigación fue determinar la relación entre gestión del talento humano y productividad académica en el Instituto Universitario de Tecnología de Cabimas, la misma se ubicó bajo el enfoque del paradigma cuantitativo; por ello se realizó una investigación de carácter correlacional, según Hernández y Mendoza (2018) el alcance correlacional se presenta en un punto medio y tiene como finalidad medir el grado de asociación o relación entre dos variables o categorías desde un enfoque cuantitativo.

De acuerdo al tipo de diseño, el estudio es de campo, no experimental, transversal. Es no experimental, dado que, según Vásquez (2020), no tienen determinación aleatoria, manipulación de variables o grupos de comparación. El investigador observa lo que ocurre de forma natural, sin intervenir de manera alguna. Por otra parte, la investigación es transversal porque la información se toma en un único momento de acuerdo al criterio establecido por el investigador.

En ese orden de ideas, en el presente estudio se estableció, a través de la correlación de Pearson, si una variable incide en la otra, en este caso gestión del talento humano y productividad académica, para lo cual Fiallos (2020), establece que el coeficiente de correlación de Pearson; mide la naturaleza y fuerza entre dos variables cuantitativas, que permite describir la relación entre dos variables.

La población objeto de estudio está representada en el conjunto de individuos con características comunes al respecto. Según Palella y Martins (2017), la población es: “el conjunto de unidades de las que se desea obtener información y sobre las que se van a generar conclusiones” (p.115). En este sentido, se tomó en consideración 50 docentes que laboran en el Instituto Universitario de Tecnología de Cabimas, adscrito a la Subdirección Administrativa, ubicado en el municipio Cabimas del Estado Zulia.

En la presente investigación, considerando que la población es finita y accesible para el investigador, se trabajó con la totalidad de la población y no fue necesario realizar un muestreo. La técnica que se utilizó en esta investigación es la encuesta aplicada a la muestra escogida y que, según Palella y Martins, (2017), “es una técnica destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones interesan al investigador” (p.123).

El instrumento empleado para la recolección de datos; fue un cuestionario de escala Likert que fue aplicado al talento humano que labora en el Instituto Universitario de Tecnología de Cabimas, según Sarabia y Alconero (2019) afirman que, el cuestionario “se define como un documento estructurado que recoge la información mediante la realización de una batería o conjunto de preguntas dirigidas a una muestra representativa con el fin de cuantificar y generalizar los resultados” (p.70).

En la investigación se contó con un cuestionario de veinticuatro (24) ítems con alternativas de respuestas tales como: Siempre, (S), Casi Siempre (CS), Algunas Veces (AV) y Nunca (N), los cuales sirvieron para obtener las respuestas emitidas por la población participante a las afirmaciones propuestas en el mismo. Se calculó la confiabilidad aplicando la fórmula del Coeficiente Alfa de Cronbach. Para evaluar la confiabilidad o la homogeneidad de las preguntas es común emplear el

coeficiente alfa de Cronbach; la cual puede tomar valores entre 0 y 1, donde: 0 significa confiabilidad nula y 1 representa confiabilidad total. El coeficiente alfa de Cronbach puede ser calculado por medio: la varianza de los ítems y la varianza del puntaje total

Donde:

r = Coeficiente de Crombach. $r_{kk} = \frac{k}{K-1} [1 - \frac{\sum S^2i}{s^2t}]$
K= Número de Ítems.
S² i= Varianza de los puntajes de cada ítems.
S²t = Varianza de los puntajes totales.
1= Constante.

Los datos para la aplicación del Coeficiente de Crombach para el Instrumento fueron:

K= 24

S² i= 6.73

S²t = 103.9

= $r = \frac{24 \cdot [1 - \frac{6.73}{103.9}]}{24-1} = r = 1.04 \cdot 0.9 = 0.9$

El resultado obtenido permitió determinar que el instrumento aplicado fue confiable, de acuerdo al estadístico de Crombach con resultado de 0,9 cuya aproximación es igual a 1 que es o requerido en el mismo.

RESULTADOS

El análisis de datos se efectuó aplicando la estadística descriptiva, tomando como base las frecuencias y porcentajes de los estratos poblacionales, para la posterior discusión contrastada con los fundamentos teóricos de esta investigación; para demostrar las tendencias de las opiniones de los encuestados y darle estadísticamente, consistencia a los objetivos del estudio propuestos, además de obtener los insumos que permitieron el cálculo del coeficiente de correlación de Pearson, cuya fórmula es:

$$\gamma = \frac{\sum_{i=1}^n (X_i - \bar{X})(Y_i - \bar{Y})}{\sqrt{\left[\sum_{i=1}^n (X_i - \bar{X})^2 \right] \left[\sum_{i=1}^n (Y_i - \bar{Y})^2 \right]}}$$

$$-1 \leq \gamma \leq 1$$

En la tabla 1 se presenta un resumen en porcentajes de las respuestas dadas en cada ítem redactados en el instrumento por parte de los individuos identificados en la población objetivo:

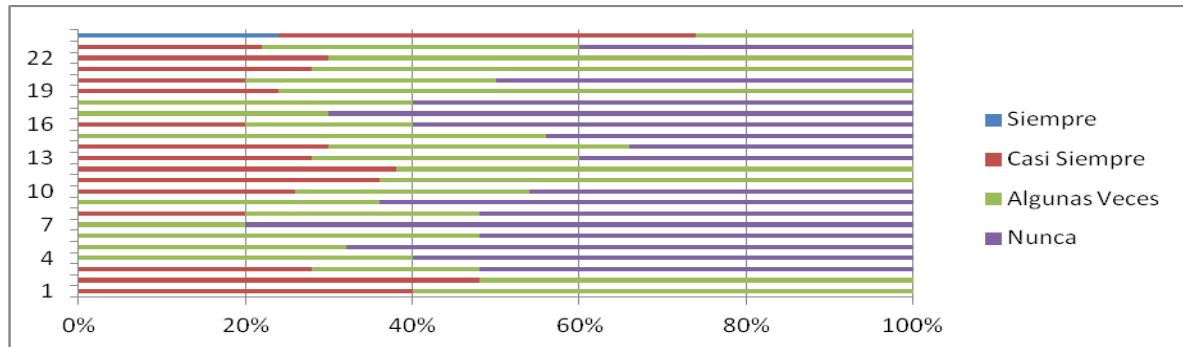
Tabla 1. Resumen respuestas población objetivo (%)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
Siempre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	24
Casi Siempre	40	48	28	0	0	0	0	20	0	26	36	38	28	30	0	20	0	0	24	20	28	30	22	50
Algunas Veces	60	52	20	40	32	48	20	28	36	28	64	62	32	36	56	20	30	40	76	30	72	70	38	26
Nunca	0	0	52	60	68	52	80	52	64	46	0	0	40	34	44	60	70	60	0	50	0	0	40	0

Fuente: Jaramillo y Silva (2022).

Los resultados de la tabla 1 indican que la mayoría de docentes encuestados, no percibe de parte de la dirección de la institución, gestiones y políticas dirigidas a la atención integral para su formación y desarrollo profesional. Igualmente, estos resultados advierten que los docentes no cuentan con condiciones adecuadas de trabajo para la investigación y la producción científica, se encuentran desmotivados, además de presentar poco interés, en algunos casos indiferencia y poca identificación con los objetivos de la organización. Esta circunstancia representa una debilidad consistente que afecta la calidad académica. En el gráfico 1 se demuestran las tendencias de las opiniones expresadas por los individuos identificados en la población objetivo.

Gráfico 1. Resumen respuestas población objetivo



Fuente: Jaramillo y Silva (2022).

Los porcentajes del gráfico 1 representan la tendencia de opinión, actitud y grado de conformidad presentes en los docentes encuestados, que fue el objetivo del instrumento elaborado. Las opciones “Nunca” y “Algunas Veces”, fueron las que con mayor intensidad identificó la población objetivo. Esta circunstancia, orientan la investigación en cuanto a definir lo que está sucediendo en el contexto interno de la organización. En la tabla 2 se muestran los datos, para medir la variación de la relación entre la variable Talento Humano y Productiva Académica.

Tabla 2. Datos Correlación de las Variable

Nº	X	Y	x= X-	y= Y-	x²	y²	x*y
1	42	43	13.89	10.19	192.93	103.83	141.53
2	42	43	13.89	10.19	192.93	103.83	141.53
3	34	39	4.89	6.19	23.91	38.31	30.26
4	33	38	3.89	7.19	15.13	51.69	27.69
5	32	38	2.89	7.19	8.35	51.69	20.77
6	31	38	1.89	7.19	3.57	51.69	13.58
7	31	36	1.89	5.19	3.57	26.93	9.80
8	31	36	1.89	5.19	3.57	26.93	9.80
9	30	35	0.89	4.19	0.79	17.55	3.72
10	29	35	-0.11	4.19	0.01	17.55	-0.46
11	29	35	-0.11	4.19	0.01	17.55	-0.46
12	29	34	-0.11	3.19	0.01	10.17	-0.35
13	29	34	-0.11	3.19	0.01	10.17	-0.35
14	28	30	-1.11	-2.81	1.23	7.89	3.11
15	27	30	-2.11	-2.81	4.45	7.89	5.92
16	27	30	-2.11	-2.81	4.45	7.89	5.92
17	27	30	-2.11	-2.81	4.45	7.89	5.92
18	27	30	-2.11	-2.81	4.45	7.89	5.92
19	27	28	-2.11	-4.81	4.45	23.13	10.14
20	27	28	-2.11	-4.81	4.45	23.13	10.14
21	27	28	-2.11	-4.81	4.45	23.13	10.14
22	26	28	-3.11	-4.81	9.67	23.13	14.95
23	25	28	-4.11	-4.81	16.89	23.13	19.76
24	24	28	-5.11	-4.81	26.11	23.13	24.57
	Σ786	Σ886			Σ608.04	Σ775.44	Σ587.25

Fuente: Jaramillo y Silva (2022).

Estos datos representan estadísticamente la variación lineal entre las dos variables estudiadas, condición necesaria para poder calcular el coeficiente de correlación de Pearson y con ello interpretar el grado de relación existente; a través, de la concordancia entre las posiciones relativas entre las dos variables.

Calculo de Coeficiente de Correlación de Pearson

$$\bar{x} = \frac{\sum x_i}{n}$$

Para X:

$$\bar{X}_x = \frac{786}{25} = 31.24$$

Para Y:

$$\bar{Y}_y = \frac{886}{25} = 35.44$$

$$r = \frac{\sum xy}{\sqrt{\sum x^2 \sum y^2}}$$

$$r = \frac{\sum 587.25}{\sqrt{608.04 \sum 775.44}} = \frac{587.25}{\sqrt{471498.53}} = \frac{587.25}{686.65} = 0.85$$

Para interpretar el coeficiente de correlación de Pearson se utilizó la siguiente escala:

Tabla 3. Escala de interpretación

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Jaramillo y Silva (2022).

Las variables presentan una correlación positiva alta, ya que el coeficiente de Pearson aplicado fue de 0.85, lo cual indica una asociación de hecho entre las dos variables involucradas en el estudio.

DISCUSION

Los resultados permitieron obtener una correlación positiva alta entre las variables, porque el coeficiente de Pearson aplicado fue de 0.85. Indicativo de la relación estadística directa existente entre gestión del talento humano y productividad académica en el Instituto Universitario de Tecnología de Cabimas. Adicionalmente, se reflejan debilidades en los procesos de selección, orientación y evaluación del desempeño; porque se evidenció que algunas veces no se selecciona el personal más adecuado para satisfacer las necesidades académicas de la organización; tampoco se ofrecen procesos continuos de formación para los nuevos ingresos y nunca se le comunica por escrito al personal docente la forma en que están desempeñando su trabajo.

Se encontró que existen debilidades en relación con las estrategias de participación en la toma de decisiones, en el compromiso con el trabajo y la responsabilidad compartida; porque el personal docente no participa en la toma de decisiones institucionales, nunca su desempeño laboral está motivado hacia la consecución de los objetivos fijados por la institución; se evidenció además que algunas veces, sienten compromiso cuando le delegan una responsabilidad, tareas, deberes o funciones.

Se constató que la práctica pedagógica del personal en la institución, es poco innovadora, lo cual afecta la productividad académica. Aunado a ello, se precisó que casi nunca se da el proceso de reconocimiento del trabajo docente; lo cual afecta la apreciación que se tiene de su labor, por lo que muy poco se emplean

estrategias que estimulen el crecimiento progresivo de la productividad académica del personal docente en la institución.

CONCLUSIONES

Los resultados permitieron determinar que el grado de productividad académica en el Instituto Universitario de Tecnología de Cabimas es bajo, considerando que las investigaciones académicas se caracterizan por; ser poco novedosas, no muy dinámicas, muy cortas o lejos de un estilo particular que demuestra deficiencias, por la poca formación continua, que les permitan a los docentes dominar metodologías educativas que representen tanto al estilo gerencial de la organización, como en los productos generados. Es importante indicar que, algunas veces se proporciona un ambiente de trabajo que le permita al personal desarrollar una actitud investigativa, escasamente se fortalece el trabajo colaborativo entre el personal como estrategia para crear nuevas formas de enseñanza en el aula.

En ese sentido, se puede concluir que se requiere la implementación de un modelo de gestión del talento humano en la subdirección académica del Instituto Universitario de Tecnología de Cabimas, para cambiar el estilo de administrar el personal e instituir un modelo sistémico, integrativo, constante, participativo, formativo y productivo; que sea parte de la filosofía de la organización permitiendo seleccionar los mejores profesionales para desarrollarlos, a través de una política de formación, capacitación y reconocimiento continuo, impulsando con ello la producción científica de calidad y la elevación de los estándares de la organización.

FINANCIAMIENTO

Este trabajo no fue financiado.

CONFLICTO DE INTERESES

Los autores declaramos no tener conflictos de intereses financieros ni personales que puedan influir inapropiadamente en el desarrollo de este artículo.

REFERENCIAS

Abril, M (2018). *Diseño de procesos de gestión del talento humano*. Universidad Técnica de Ambato. Primera Edición. <https://revistas.uta.edu.ec/Books/libros%202019/diseprocgestthh.pdf>

Ascón, J; García, M. y Pedraza, C. (2018). Las habilidades directivas en las instituciones de educación superior. Diseño estratégico con enfoque de liderazgo. *Revista Científica Ecociencia*. Vol 5(2). <https://doi.org/10.21855/ecociencia.52.61>

Bolet, M. (2016). Gestión estratégica del talento. *Tesis de pregrado*. Graduado en Administración y Dirección de Empresas Universidad Politécnica de Cartagena. Colombia. Disponible en:

<https://repositorio.upct.es/xmlui/bitstream/handle/10317/5797/tfg-bolges.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Coronel, M; Bermeo, K y Narváez, I. (2021). Evaluación del desempeño por competencias en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Azogues: Período 2018. *CIENCIAMATRIA, Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, Año VII. Vol. VII. N°12. <https://doi.org/10.35381/cm.v7i12.435>
- Fernández, M. y Alcaraz, N. (2016). *Innovación Educativa: más allá de la ficción. Revista complutense de educación*, Vol. 28, N° 2. Disponible: <https://rebiun.baratz.es/rebiun/record/Rebiun29436265>
- Fiallos, G., (2020). La Correlación de Pearson y el proceso de regresión por el Método de Mínimos Cuadrados. *Ciencia latina*. Vol. 5, No 3. http://dx.doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.466
- Fonseca, J; Cruz, C y Chacón, L. (2018). Validación del instrumento de compromiso organizacional en México: evidencias de validez de constructo, criterio y confiabilidad. *Revista De Psicología*, 37(1), 7-29. <https://doi.org/10.18800/psico.201901.001>
- Gordillo, J., Sánchez, Y., Terrones, A., & Cruz, M. (2020). La productividad académica en las instituciones de educación superior en México: de la teoría a la práctica. *Propósitos y Representaciones*, 8(3), e441. Doi: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2020.v8n3.44>
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación, las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México: Mc Graw Hill.
- Hidalgo, M; Romero, M y Pazmiño, V. (2020). Capacitación y gestión del talento humano en administración de empresas. *CIENCIAMATRIA. Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*. Año VI. Vol. VI. N°1. DOI: 10.35381/cm.v6i10.25
- Isea, P. (2022). *Comunicación personal*. 18 de abril de 2017. Entrevistado por: Jaramillo, Jeffrey y Silva, Yaine. Instituto Universitario de Tecnología de Cabimas. Venezuela.
- Luque, B. (2020). Gerencia competente: Camino hacia el desarrollo de las instituciones educativas. *DIANOÉTICA. Revista de Educación de la Universidad Rafael Urdaneta*. Número 1. Disponible en: <http://uruojs.insimp.com/ojs/index.php/de/article/view/409/pdf>
- Marín, F; Riquett, M; Pinto, M; Romero, S y Paredes, A. (2017). Gestión participativa y calidad educativa en el contexto del Plan de Mejoramiento Institucional en Escuelas Colombianas. *Revista Opción* vol. 33, núm. 82. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=31053180015>
- Moreno, C y Sánchez, L. (2019). Nuevo modelo para la gestión del talento humano. *Journal of business and entrepreneurial studies*. Vol. 3, núm, 2. DOI: <https://doi.org/10.31876/jbes.v3i2.2>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2018). III Conferencia Regional de Educación Superior para América Latina y el Caribe Plan de Acción

2018 – 2028. Recuperado el 07 de abril de 2022 de <https://www.iesalc.unesco.org/wp-content/uploads/2019/08/PlandeAccionCRES2018-2028-Def.pdf>

Parella, S y Martins, F (2017). *Metodología de la Investigación Cuantitativa*. Caracas. Editorial Fedeupel.

Pérez, Y. (2017): “Análisis crítico a la gerencia de la educación primaria en Venezuela desde el 2002 al 2017”. *Revista Atlante: Cuadernos de Educación y Desarrollo*. Disponible: <https://www.eumed.net/rev/atlante/2017/12/analisis-educacion-venezuela.html>

Pirona, J. (2021). Concepción emergente del liderazgo sistémico en organizaciones de educación universitaria. *Revista Multidisciplinaria Perspectivas Investigativas*. Instituto de Investigación Multidisciplinaria Perspectivas Globales, Ecuador. Vol. 1, núm. 3. Disponible en: <http://portal.amelica.org/ameli/journal/503/5032960003/>

Ramírez, C; Palacios, J y Castellano, O. (2019). Análisis comparativo de la productividad académica de ciencias sociales, humanidades e ingeniería y tecnología. *Revista Prisma Social*. No. 27. Disponible: <file:///D:/Downloads/Dialnet-AnalisisComparativoDeLaProductividadAcademicaDeCie-7153036.pdf>

Sarabia, C y Alconero, A. (2019). Claves para el diseño y validación de cuestionarios en Ciencias de la Salud. *Enfermería en Cardiología*. Año XXVI (77). Recuperado el 09 de abril de 2022 de https://www.enfermeriaencardiologia.com/wp-content/uploads/Enferm-Cardiol.-2019-26-77-Art_1-1.pdf

Vásquez, W. (2020). *Metodología de la Investigación. Manual del estudiante*. Universidad San Martín de Porres. Recuperado el 09 de Abril de 2022 de <https://www.usmp.edu.pe/estudiosgenerales/pdf/2020-I/MANUALES/II%20CICLO/METODOLOGIA%20DE%20INVESTIGACION.pdf>