

PERFIL DE LA OFERTA Y TENDENCIAS GENERALES DE LOS REQUERIMIENTOS SOBRE FORMACIÓN POSGRADUAL EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO³⁹

Francisco Daniel Mendoza Vargas⁴⁰

Jaime Augusto Porras Jiménez⁴¹

Resumen: La formación en gestión del talento humano es determinante para la competitividad de las organizaciones y los programas de formación posgradual demandan una revisión permanente con sus ajustes pertinentes de acuerdo a las demandas del contexto. Dada la diversidad de enfoques, escuelas y modelos sobre la gestión del talento humano, es plausible aquellos planes de estudios que incorporen pluralidad de visiones. El estudio de corte mixto, consideró cuatro tipos de subpoblaciones para la recolección de información determinando una variables de entrada o preliminares. Se encontraron algunas diferencias y otras coincidencias entre la oferta actual, el empresariado, los estudiantes potenciales de este tipo de posgrados y expertos consultados.

Palabras clave: Gestión del Talento Humano, Posgrados.

JEL Cod: M12

³⁹ Producto avance de la investigación “Diseño de una maestría relacionada con la gestión del talento humano y/o formación de capital humano para Bogotá”

⁴⁰ Universidad Libre - fmfameva@gmail.com

⁴¹ Universidad Libre - jaimea.porrasj@unilibrebog.edu.co

Introducción

La formación en gestión del talento humano es determinante para lograr organizaciones crecientemente competitivas, ya que en todos los procesos, así sea en compañías altamente automatizadas intervienen personas, por tanto, los responsables de la gestión del talento humano deben liderar acciones estratégicas en las que se articulen los propósitos organizacionales, los intereses y expectativas del talento de la organización y el desarrollo de bienestar de personal alineado con los demás stakeholders.

Por tanto, la formación posgradual en gestión del talento humano y sus caminos a seguir debe revisar y considerar de manera periódica, entre otros, el perfil de la oferta y las tendencias generales de los requerimientos del mercado sobre formación posgradual en gestión del talento humano.

Marco teórico

La formación postgradual dentro del marco de la educación formal, al menos en Colombia, reconoce los niveles de especializaciones, maestrías y doctorados, según la Ley General de Educación, es decir, los anteriores niveles de formación diseñados e implementados desde la gestión del talento humano (GTH), es decir, más allá de pretéritos asuntos relacionados con las relaciones industriales, la administración de personal y la gestión de recursos humanos.

De otro lado, los estudios y la literatura dan cuenta de diversos enfoques, escuelas y modelos sobre gestión del talento humano. Aquel que distingue tres momentos según Cerna (2010): talento humano, administrativo y proactivo.

Según Calderón (2008), el modelo de proyección organizacional que prioriza la identificación de problemas, los requerimientos del mercado y el desarrollo de las capacidades internas, mientras el modelo de gestión

del cambio pretende lograr un alto sentido de pertenencia, la motivación al logro, y, la orientación al aprendizaje y al mercado. A su vez, el modelo de liderazgo de las personas incorpora el desarrollo de competencias, el ambiente de aprendizaje continuo, el mejoramiento de los estilos de dirección y el desarrollo de la capacidad comunicativa, mientras que el modelo de gestión de la calidad crea la cultura de la calidad, el modelo de productividad se basa especialmente en la formación y motivación del talento humano, y, el modelo de gestión del talento humano por competencias se basa en el desarrollo de capacidades acordes con las necesidades de la organización (Pardo y Porras, 2011).

Desarrollos relativamente recientes establecen fuertes relacionamientos de la GTH con la gestión del capital intelectual y la gestión del capital humano, contemplando aspectos tan importantes como el desarrollo del TH, el plan de carrera, la competitividad laboral y sus enfoques, la gestión de cambio, los procesos y técnicas de la administración del talento humano, el desarrollo de capacidades de aprendizaje, el soporte y la GTH externa (alianzas, aprendices, aspectos legales, I+D, consultoría, subcontratación, outsourcing), el liderazgo, el coaching, la cualificación tecnológica, el trabajo en equipo e interdisciplinario, Employer engagement el clima organizacional, el escenario de la cultura organizacional para la GTH y los retos de la GTH como la atracción y retención de talento humano, la diversidad generacional, evolucionar de un centro de costos a uno de inversión, esquemas de compensaciones diversos o alternativos, la formación de directivos, la medición, el desarrollo del compromiso, las transformaciones organizacionales, y, la percepción y exigencias del entorno, entre otros.

Metodología

El estudio corresponde a un perfil de corte mixto con especial relevancia del método analítico. Se realizó una revisión y análisis documental para el desarrollo del marco teórico del estudio.

Se determinaron cuatro tipos de subpoblación para la recolección de información: (a) desde la perspectiva de la oferta, se recopiló información secundaria de seis universidades nacionales autorizadas por el Ministerio de Educación Nacional con programas enfocados en gestión de talento humano y acreditadas institucionalmente; (b) se realizó un “focus group” con tres expertos a partir de un perfil basado en formación en el área y relacionamiento docente o de asesoría en temas relacionados con gestión del talento humano, a quienes se les indagó sobre las demandas y tendencias; (c) se aplicaron encuestas a un grupo de empresarios seleccionados por conveniencia pertenecientes a los sectores financiero, manufacturero y de servicios con el objetivo de conocer las necesidades de las empresas en cuanto a formación del capital humano; y (d) desde el mercado potencial se aplicaron encuestas a estudiantes de los últimos tres semestres de las Facultades de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, Facultad de Ingeniería, Facultad de Derecho y Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Libre Bogotá D.C. (delimitación).

Se definieron nueve variables de entrada o preliminares respecto de las cuales se diseñaron los instrumentos de recolección de información para las cuatro subpoblaciones. Se generó el protocolo del focus group, se obtuvo una base de datos de la oferta actual de posgrados, se generaron las matrices de información de empresarios y del mercado potencial (estudiantes interesados)

Resultados/discusión

Se encontró una heterogeneidad de titulaciones entre especializaciones y maestrías. Las principales: talento humano, desarrollo humano organizacional, gestión humana y desarrollo organizacional, gestión humana de las organizaciones, gerencia de recursos humanos, gerencia del talento humano.

El 66,66% de las maestrías y especializaciones son de modalidad presencial frente al 33,33% de modalidad no presencial.

Las maestrías se ofertan con 45-52 créditos académicos (CA) con cuatro períodos, la gran mayoría semestrales, mientras que las especializaciones se ofertan con 24-30 CA presentando entre 2 a 4 períodos con una más variada duración por ciclo, la mayoría: trimestral, cuatrimestral y semestral.

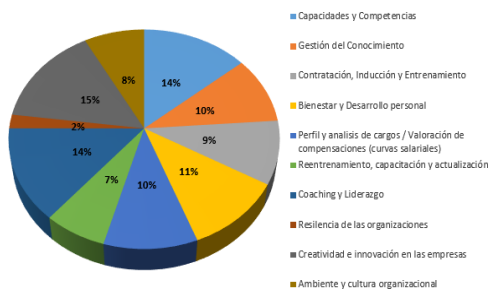
Principales características de la oferta actual según expertos

CLAUDIA ESMERALDA PARDO ENCISO	MARIA ISABEL BORDA ARIAS	ALFREDO TEJEDA
<ul style="list-style-type: none"> * Las teorías del valor * Vinculación del personal a las políticas organizacionales. * El Management desde la parte legal. 	<ul style="list-style-type: none"> * Capital intelectual * El aprendizaje corporativo * Capital organizacional o el aprendizaje organizacional * Sociedad del conocimiento * Gestión del conocimiento * Investigación * La diversidad y la inclusión 	<ul style="list-style-type: none"> * La productividad * Satisfacción del cliente interno y externo * Desarrollo organizacional * Mejora del ambiente laboral * Capital intelectual

Fuente: Elaboración propia, 2018.

Entre el mercado potencial del estudio, las preferencias por énfasis temáticos de una maestría en gestión del talento humano, se concentraron, especialmente en aquellas relacionadas con los activos intangibles de una organización: creatividad e innovación en las empresas, coaching y liderazgo, capacidades y competencias, y finalmente, bienestar y desarrollo de personal

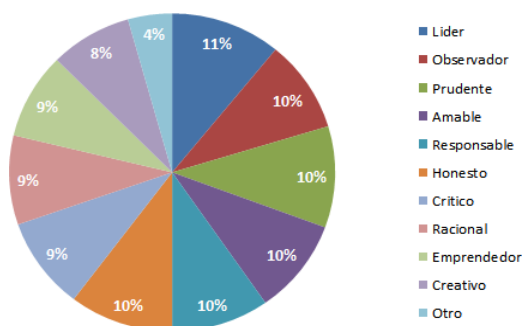
Énfasis temáticos a incorporar en una maestría sobre GTH según preferencia de los encuestados..



Fuente: Elaboración propia, 2018.

Entre el empresariado las cualidades/valores que consideran relevantes en el perfil de un responsable de talento humano se encuentran: el liderazgo, seguido por la prudencia, amabilidad, responsabilidad y honestidad (ver gráfica 2). El liderazgo es un área sobresaliente tanto para el mercado potencial del estudio como para el empresariado.

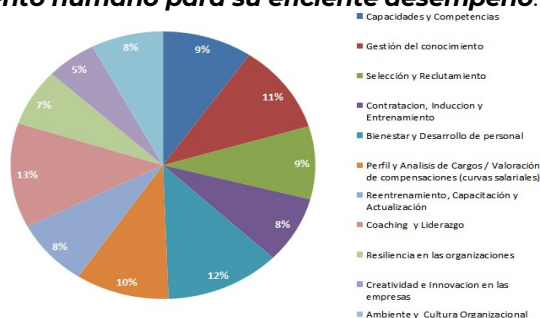
Opinión de los empresarios sobre las cualidades/valores que debe tener un responsable de talento humano para su eficiente desempeño.



Fuente: Elaboración propia, 2018.

Según los empresarios los énfasis de formación de mayor relevancia que debería tener un responsable del talento humano son: coaching y liderazgo (13%), bienestar y desarrollo de personal (12%), gestión del conocimiento (11%), y, capacidades y competencias con el 10% de incidencia.

Opinión de los empresarios sobre los énfasis de formación que debe tener un responsable de talento humano para su eficiente desempeño.



Fuente: Elaboración propia, 2018.

Finalmente, el estudio encontró algunas coincidencias entre expertos del focus group y empresarios, en cuanto a valores agregados a incorporar en la formación en gestión del talento humano:

- La formación a los estudiantes como Business Partner de las organizaciones.
- La aplicación de la gestión del talento humano 2.0.
- Dominio un segundo idioma.
- Liderazgo y coaching.
- Acercamiento y/o manejo del teletrabajo como tendencia.

Conclusiones

Se encontró cierto nivel de heterogeneidad de titulaciones entre especializaciones y maestrías, predominando la modalidad presencial. Los posgrados presentan ciertas similitudes en créditos académicos, aunque las maestrías tienden a ofertarse en cuatro períodos semestrales, mientras que las especializaciones presentan una más variada periodicidad por ciclo. Las áreas temáticas de mayor incidencia en los programas están relacionadas con administración de personal, gestión del conocimiento, aprendizaje organizacional o corporativo, desarrollo organizacional, y, ambiente, clima y cultura organizacional.

Mientras los énfasis preferidos, entre un sector del mercado potencial está principalmente en áreas relacionadas con los activos intangibles como creatividad e innovación, liderazgo y coaching, capacidades y competencias, y, bienestar y desarrollo de personal, entre el empresariado

consultado hay inclinación por coaching y liderazgo, bienestar y desarrollo de personal, gestión del conocimiento, y, capacidades y competencias.

Entre los valores agregados a incorporar en los programas de posgrados, se encontró aceptabilidad por aquellos que incorporen en la formación: business partner de las organizaciones, gestión del talento humano 2.0, dominio de un segundo idioma, liderazgo y coaching, y, gestión del teletrabajo, entre otros.

Agradecimientos

Se agradece a la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Libre Bogotá, la autorización de la divulgación parcial de este estudio que apoyó y financió.

Referencias

- Alles, M. (2006). Desempeño por competencias: evaluación de 360°. Editorial Granica. Buenos Aires. 328 pp.
- Alles M. (2006). Selección por Competencias. Argentina: Editorial Granica. Buenos Aires. 434 pp.
- Baguer A. (2009). Dirección de Personas. España: Ediciones Díaz Santos. 385 pp.
- Bernal, C. (2013). Proceso Administrativo para las organizaciones del siglo XXI. Editorial Pearson. Bogotá. 360 pp.
- Calderón, G. (2008). Aproximación a un modelo de gestión humana que agregue valor a la empresa colombiana. Bogotá. Universidad Nacional de Colombia.
- Castillo J. (2012). Administración de personal: Un enfoque hacia la calidad. Editorial ECOE Ediciones. Bogotá. 362 pp.

- Cerna, J. (2010). Aspectos básicos de la gestión del talento humano. Recuperado el 12 de enero de 2010 de www.talentohumano.com
- Chiavenato I. (2009). Gestión del Talento Humano. Editorial McGraw Hill. México. 626 pp.
- Chiavenato I. (2002). Gestión del Talento Humano: el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones. McGraw-Hill. Bogotá. 475 pp.
- Cuesta A. (2010). Gestión del Talento Humano y del Conocimiento. Editorial ECOE Ediciones. Bogotá. 472 pp.
- Dessler G. (2009). Administración de Recursos Humanos. Editorial Pearson. México. 832 pp.
- Fernández E, Junquera B. (2013). Iniciación a los Recursos Humanos. Editorial Septem Ediciones. 297 pp.
- Galicia C.E.E.I (2010). Planificación y Gestión de los Recursos Humanos. Editorial C.E.E.I Galicia. Santiago de Compostela. 106 pp.
- Jaramillo, S. (2009). La formación de posgrado en Colombia: maestrías y doctorados. Revista Iberoamericana de Ciencia, Tecnología y Sociedad – CTS, 5 (13), 131 – 155 [en línea]. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=92415269008> [2015, 27 Noviembre]
- Lara F. (2012). Liderar a las personas en el siglo XXI. Editorial Erasmus. Barcelona. 33 pp.
- López, L., Casique, A. y Ferrer J. (2011). La Administración de Recursos Humanos en la PYME. Editorial Pearson. México. 162 pp.
- Manual del director de Recursos Humanos: Gestión por Competencias. Ernst & Young Consultores. 20 pp.
- McGregor D. (2007). El lado humano de las empresas. Editorial McGraw-Hill. México: 482 pp.

- Muñiz M, Labrador J, Arizkuren A. (2014). Retos de la gestión internacional del capital humano. Editorial Universidad Pontificia Comillas de Madrid. Madrid. 313 pp.
- Pardo, C. y Porras, J. (2011). La gestión del talento humano ante el desafío de las organizaciones competitivas. Revista Gestión y Sociedad. Universidad de La Salle. Vol. 4, No. 2, julio-diciembre de 2011. pgs. 167-183.
- Torres J. (2014) Diseño y análisis del puesto de trabajo. Herramienta para la gestión del talento humano: Editorial Universidad del Norte. 186 pp.