

FACTORES GERENCIALES: UN DESARROLLO AL TALENTO HUMANO EN LAS ORGANIZACIONES

Autora: Denessi Navas
denessi_na@hotmail.com

PALABRAS CLAVE

Factores gerenciales, talento humano

RESUMEN

El siguiente artículo pretende establecer los Factores Gerenciales como elemento primordial para el Desarrollo del Talento Humano. El estudio se desarrolló metodológicamente enmarcado en un modelo de investigación de campo, con un diseño de carácter descriptivo. La población y muestra en estudio, estuvo conformada por veinticinco (25) sujetos que desempeñan funciones en las distintas áreas como el equipo directivo, personal docente, administrativo y obrero del Seminario Diocesano Nuestra señora del Pilar de Barinitas, quienes fueron encuestado con la finalidad de lograr totalidad de acuerdo a lo señalado en la muestra objeto de estudio, a fin de cumplir con los requerimientos de representatividad. Para la recolección de los datos se elaboró un instrumento donde se utilizó un cuestionario de preguntas cerradas, atendiendo a la naturaleza de la investigación y a los objetivos, validándose con el juicio de experto y con un nivel de confiabilidad de (0,63), según fórmula estadística de Pearson. El análisis de los datos se efectuó en función de frecuencias absolutas y porcentuales con promedio, se presentó en cuadros y gráficos estadísticos de tipo pastel evidenciando que el desarrollo del talento humano estará determinado en una organización cuando se establezcan parámetros organizacionales. Finalmente, se recomienda fortalecer los factores de gerencia a través de estrategias para obtener crecimiento en el talento humano en el Seminario.

MANAGEMENT FACTORS: A DEVELOPMENT OF HUMAN TALENT IN ORGANIZATIONS

Author: Denessi Navas
denessi_na@hotmail.com

KEYWORDS

Managerial factors, human talent

ABSTRACT

The following article aims to establish management factors as fundamental element for the development of the human talent. The study was conducted methodologically framed in a model of field research, with a descriptive design. Population and sample study, was formed by twenty by five (25). Individuals who have roles in different areas such as the management team, teachers, administrative and worker of the Diocesan Seminary our lady of the Pillar of Barinitas, who were surveyed in order to achieve all the sample in accordance with object of study, in order to comply with the requirements of representativeness. For the collection of data was an instrument which was used a questionnaire of closed questions, according to the nature of the research and the objectives, validating with expert judgement and a level of reliability (0.63), according to statistical formula of Pearson. The data analysis was carried out based on absolute and percentage frequencies with average, was presented in statistical graphics type cake and pictures demonstrating that the development of human talent will be determined in an organization when organizational parameters are established. Finally, it is recommended to strengthen management factors through strategies for growth in human talent in the seminar.

INTRODUCCIÓN

Actualmente se habla de darle mayor valor agregado al conocimiento administrativo, pues es un recurso invaluable. La exigencia social y organizacional de una administración eficiente. No sólo por razones de competitividad, sino sobre todo por motivos de sobrevivencia y de desarrollo con equilibrio. La gerencia actual parece alejarse de los principios científicos-racionalistas y patrones burocráticos que hasta hace poco constituían el soporte de las organizaciones exitosas.

En la actualidad y en el futuro se debe hacer frente al problema de la gestión empresarial desde una nueva perspectiva y sustentar en ella un renovado factor de organización, en el cual el liderazgo aparece como la arista principal, donde las condiciones obligan a ser proactivo y no reactivo, imaginativo y creativo más que pragmático, sobre todo tener una visión sustentada en la ética, acompañamiento del personal de las instituciones u organizaciones, precisamente este artículo quiere dar

algunas ideas desde el apoyo, en la institución del Seminario Diocesano Nuestra Señora del Pilar, cuyo ente, es un baluarte en la formación cristiana de jóvenes con intención vocacional hacia el Sacerdocio. Además del grupo promotor y dirigente o dicho de otra manera, todo el esfuerzo o talento humano que forman parte de esta casa de formación.

Un punto clave, es lograr el control de cada uno de los procesos organizacionales, y fomentar un mayor sentido de pertenencia, pues hacen que la gestión de las distintas áreas de la organización, y que los miembros de la misma se reconozcan como parte activa e importante para su desarrollo, y no solo como un recurso más para el cumplimiento de los objetivos. La importancia de invertir en el fortalecimiento de la creatividad no sólo a nivel individual, sino también institucional, concediendo confianza, claridad de los objetivos, apoyo de los directivos, recursos, reconocimientos, entre otros factores. Esto en la gestión del Talento Humano se traduciría satisfacer expectativas emocionales,

reducir tiempos de servicios, complejidad de los procesos, mayor eficiencia en el servicio, modernización de procesos, mayor adaptación a requerimientos del cliente (interno y externo), mejorar los canales de información, soporte de decisiones y análisis.

Es por ello, que sin duda alguna son cambios que implican el compromiso no solo del responsable de la gestión de talento humano, sino también de la autogestión de cada una de las personas que forman parte de la organización, pues son sus experiencias, conocimientos, actitudes, expectativas, las que nutren la cultura de cualquiera institución, y que posibilitan el desarrollo de un entorno saludable en beneficio de todos.

De acuerdo a este planteamiento, es necesario que la gerencia se caracterice por un liderazgo creativo. En este campo el gerente se convierte más en un constructor de emociones y creador de escenarios de mundos posibles, que en un director o guía.

En resumen, el talento humano no sólo está referido a las habilidades y destrezas que la educación formal e informal, induce en los individuos a partir de sus capacidades naturales para comprender y transformar la realidad.

Desde luego, que la misión de cada persona, cuáles son y cómo se caracteriza los estados conscientes de un ser humano, está en manos de quien dirige la organización, en resumen, los factores que orientan el talento humano como recuperar el equilibrio emocional (eliminar de su espíritu los pensamientos que le son negativos y por consiguiente, atentan contra su integridad). Recuperar la capacidad de ser feliz, (liberándose de los apegos que esta vida posee, materiales, personas y costumbres), evidenciando que la felicidad no está allá afuera sino en cada uno, al encontrarse con un Ser Supremo. Recuperar la libertad (concientizándose sobre la forma como se ha encontrado la autonomía y la individualidad a otros).

En este sentido, para el caso en estudio, significa entonces, contar con

un equipo directivo que tenga las orientaciones necesarias para el desarrollo de cada una de las personas que forman parte de ella y que día a día realizan esfuerzos perceptibles en función del logro de los objetivos. Para confirmar esta aseveración se ha tomado como muestra el equipo directivo, personal docente, administrativo y obrero de la institución.

En relación a ello, se plantea entonces la necesidad de determinar los factores de organización en el Seminario Diocesano Nuestra Señora del Pilar para obtener el desarrollo del talento humano, resultados visibles y de transformación en la institución.

Por ende, la necesidad de fortalecer los factores de organización gerencial que prevalece en la institución que permitan el desarrollo y crecimiento del personal de la institución, que viene dado por la idea de construir o reconstruir en su defecto, los paradigmas que dirigen a cada una de las personas que integran a la institución y la importancia es poder lograr que cada persona comprenda el papel que desempeña

en la vida, en el trabajo, en la familia, con las amistades y en la misma sociedad donde se desenvuelve. Así pues, según entrevista informal aplicada a algunos miembros del Seminario, se percibe que la institución debe promover una mayor atención al talento humano, en cuanto a bienestar laboral, satisfacción, renovación e innovación con los recursos, así como la formación continua.

Sobre la base de lo descrito anteriormente, es preciso orientar la investigación de acuerdo a interrogantes que justifican la intención en establecer los Factores de Organización para el Desarrollo del Talento Humano en el Seminario Diocesano Nuestra Señora del Pilar, en el Municipio Bolívar estado Barinas, en consecuencia surgen las siguientes interrogantes:

¿Qué factores gerenciales de organización prevalecen en el Seminario Diocesano Nuestra Señora del Pilar?

¿Cuáles factores gerenciales están presentes en la organización para el desarrollo del talento Humano

en el Seminario Diocesano Nuestra Señora del Pilar?

¿Qué importancia tiene la disposición del talento humano para liderar los procesos de transformación en el Seminario Diocesano Nuestra Señora del Pilar?

Objetivo General

Establecer los Factores Gerenciales de Organización para el Desarrollo del Talento Humano en el Seminario Diocesano Nuestra Señora del Pilar. Municipio Bolívar estado Barinas.

Objetivos Específicos.

Determinar los factores gerenciales de organización en el Seminario Diocesano Nuestra Señora del Pilar.

Caracterizar los factores gerenciales de organización para el Desarrollo del talento Humano en el Seminario Diocesano Nuestra Señora del Pilar.

Describir como el desarrollo del talento humano es esencial para liderar los procesos de transformación en la organización del Seminario Diocesano Nuestra Señora del Pilar.

Justificación de la Investigación

Las tendencias de las organizaciones nos indican hoy que las diversas estructuras sociales, económicas y culturales donde el ser humano se desenvuelve impartiendo conocimientos, creatividad, habilidades son un paradigma de aprendizaje continuo y forman parte del componente del éxito de la organización integrándose como equipo.

Bueno E, y otros (1993) “Un grupo se convierte en equipo cuando los miembros del grupo están centrados en ayudarse entre sí para alcanzar una (s) meta(s) de la empresa.” (p 85). Por esta razón, los gerentes deben buscar la construcción de un clima organizacional que propicie el logro de los objetivos reconocidos y deseados al emplear sus conocimientos sobre la realidad organizacional, sobre la cual mantienen creencias y opiniones, dándole cabida al conocimiento de las creencias y opiniones de sus colaboradores. En este sentido, Villasmil (2006), señala que la dirección “es aquel elemento de la administración en el que se logra la

realización efectiva de todo lo planeado, por medio de la autoridad del gerente, ejercida con base en decisiones, ya sea tomadas directamente, ya, con más frecuencia, delegando dicha autoridad” (p.87)

Es necesario establecer diversos factores gerenciales que forman parte de la administración que permitan obtener los objetivos planeados y por ello es importante la autoridad ejercida en el desarrollo del talento humano, pues, permite la motivación, bienestar y satisfacción laboral, en los miembros de la organización o trabajadores convirtiéndose en personas de una amplia cultura, con ello se beneficia la iglesia católica, las comunidades, en especial donde está situado el seminario, en el municipio Bolívar, quienes tienen el privilegio de poder contar con esta institución que ofrece una formación integral para el individuo.

Con el establecimiento de los factores gerenciales de organización en el Seminario, se logra contar con un medio de apoyo que sustente y radique proyección en el talento humano como parte del capital de la

institución, pues ofrece desarrollo en conocimientos, habilidades, destrezas, esto a su vez puede servir como referencia para los demás seminarios en Venezuela, las instituciones de educación superior, colegios católicos y otros. Estos lineamientos servirán de sustento para la resolución de conflictos en cuanto a relación laboral o el comportamiento organizacional, a su vez, servirá como flujo de conocimiento pues la apertura de nuevos proyectos en la institución será apoyada con la presente investigación, pues contarán con un mayor equipo de trabajo para el ejercicio de las actividades educativas.

DESARROLLO TEÓRICO

La existencia de un conjunto de factores que permitan la articulación adecuada del talento humano, desde el mismo momento que es seleccionado, analizado y difundido para el crecimiento en la personalidad, organización eclesial, con finalidad en el crecimiento y fortalecimiento de valores éticos, sociales y por supuesto

religiosos, como institución eclesiástica puede adquirir modalidades y/o factores de organización favoreciendo y promoviendo la productividad, el rendimiento de las actividades y los recursos financieros dando como resultado tres componentes, la eficiencia de la tecnología, eficiencia en el recurso humano y administrativo, estrategias de control interno en constante desarrollo, sobre este apartado, Dolan y Shuller (2002), manifestaron que:

Los recursos organizacionales no trabajan por sí solos, ellos necesitan de la orientación y control de la Dirección para que adecuadamente, sean racionalizados con beneficios de ser utilizados correctamente en su transformación o manejo, para el cumplimiento del servicio o meta por las cuales fueron dirigidas. (pág. 7)

Unas de las dificultades que normalmente atraviesan las organizaciones es la falta de estrategias en las políticas de control

interno, que permitan evaluar de manera eficaz la distribución de los recursos. En este sentido, Villasmil (2006), señala que la dirección

“es aquel elemento de la administración en el que se logra la realización efectiva de todo lo planeado, por medio de la autoridad del gerente, ejercida con base en decisiones, ya sea tomadas directamente, ya, con más frecuencia, delegando dicha autoridad” (p.87).

La búsqueda de una nueva organización se inicia bajo la mirada del ser o la persona. Además de sustentarse en la formación de un sujeto o sujetos con habilidades creativas, de comunicación, de interrelación, identificado con los valores propios de la modernidad (innovación, excelencia y desde el punto de vista eclesial la tradición y valores propios), con una gran visión y sobre todo con un propio y auténtico estilo de liderazgo, que marque la diferencia en un mundo hostigado de diversas actitudes que degradan y deshumanizan al ser.

Por otra parte, la naturaleza de esta investigación se ubica en una modalidad descriptiva de campo, con apoyo documental, con una población y muestra en estudio, conformada por veinticinco (25) sujetos que desempeñan funciones en las distintas áreas como el equipo directivo, personal docente, administrativo y obrero del Seminario Diocesano Nuestra señora del Pilar, quienes fueron encuestado con la finalidad de lograr totalidad de acuerdo a lo señalado en la muestra objeto de estudio.

Ahora bien, la disposición de invertir talento humano hacia un rendimiento está centrada en orden de importancia y resultados. Esta investigación va en búsqueda del reconocimiento de la formación del potencial humano que existen en las instituciones o empresas, por tanto, constituyen un factor esencial para el desarrollo del mismo.

Por tanto, en la presente investigación, el estudio se realizó sobre la formación del talento humano en el Seminario de Barinitas, que posee ciertos valores propios e

institucionales, debido a su naturaleza que la hace diferente al resto. De este modo, el concepto de ética actualmente es una fortaleza para las organizaciones o instituciones. En virtud a ello, el enfoque desde la ética vinculada al personal que labora en el seminario, constituye un tema de reciente desarrollo y análisis por lo que reviste gran importancia llevarlo al plano de esta investigación.

Establecer los factores gerenciales de organización, esto sin duda, es el elemento que se quiere conocer, elementos que determinarán el desarrollo del personal de la Institución en estudio, que por su naturaleza, entidad sin fines de lucro. Ahora bien, cuando se habla de factores gerenciales de organización, se hace referencia también a toma de decisiones (autonomía), contenido del trabajo, supervisión, participación, definición de rol, relaciones personales, interés por el trabajador, son algunos factores gerenciales de organización, se hará mayor referencia en el ámbito del desarrollo del talento humano, mejora de la personalidad del ser humano como

tal, es un enfoque distinto y debe ser cuidadoso el estudio de esta variable.

En relación al caso que ocupa esta investigación, sobre el desarrollo del talento humano, resulta importante resaltar, elementos que forman parte del potencial humano y a la vez integran las organizaciones, en este caso en el seminario, es el clima organizacional eso es posible cuando existen; relaciones personales, autonomía en la toma de decisiones, supervisión, participación, interés por el trabajador, definición de rol, cada uno de estos elementos se puede decir elevan el talento humano y por ende modela el clima organizacional. Por ello, el enfoque de estudio hacia el talento humano, como factor gerencial.

METODOLOGÍA

El marco metodológico de la presente investigación, donde se propone establecer los Factores Gerenciales de Organización para el Desarrollo del Talento Humano en el Seminario. Se desarrollarán importantes aspectos relativos como

el tipo de estudio y su diseño de investigación, incorporados en relación, a los objetivos establecidos, que en este caso, se trata de una investigación de carácter descriptivo, de campo, con apoyo documental; ya que se utilizarán técnicas e instrumentos, como método de recolección de datos. Tamayo y Tamayo (2006), el cual define la investigación descriptiva: “Comprende la descripción, registros, análisis e interpretación de la naturaleza actual y la composición o proceso de los fenómenos.

El enfoque se hace sobre conclusiones dominantes o sobre una persona, grupo o cosa que funciona en el presente” (p.35). La investigación descriptiva trabaja sobre realidades de hecho y su característica fundamental es la de presentar una interpretación correcta. Por otra parte, Sabino (2007), manifiesta que las “investigaciones descriptivas se proponen conocer grupos homogéneos de fenómenos, utilizando criterios sistemáticos que permitan poner de manifiesto su estructura o comportamiento. No se

ocupan de la verificación de hipótesis, sino de la descripción de hechos a partir de un criterio teórico (p. 69).

De esta manera, la investigación en estudio podrá dar forma en la búsqueda de la información cuando se realice la comparación de una gerencia organizacional común a la naturaleza de la institución que por ende, cuando existen normativas o reglamentos propios dirigidos al desarrollo del Talento o hacia la vocación de quienes reciben la formación, por otra parte se encuentra el personal o equipo laboral.

El estudio propuesto se adecua a los propósitos de la investigación no experimental descriptiva donde no se han planteado hipótesis pero si se han difundido un conjunto de variables a que denominamos, Factores Gerenciales de Organización y como segunda variable el Desarrollo del Talento humano, el universo de estudio, está constituido por el personal que forma parte de la institución, determinado por la cantidad de docentes, equipo directivo de formadores,

administrativo y obrero - mantenimiento.

Por tanto, la población objeto de estudio está conformado por cuarenta y tres (43) personas. Considerando que en esta oportunidad los elementos del conjunto son las personas que laboran en la misma y darán forma sobre los factores de gerencia organizacional y esto implica, todo el equipo directivo, docente, obrero y administrativo de la Institución, que al mismo tiempo son una parte de las unidades de la población que se desea investigar.

A través de la tabla siguiente se detalla la población universo objeto de estudio:

Cuadro 1. Población bajo estudio

Categorías	Total
Directivos	7
Docentes	26
Administrativos y Obreros	10
Total	43

Fuente: Navas, D. (2015)

En este mismo orden de ideas, y como anteriormente se ha indicado, la

muestra de estudio está integrado por veinticinco (25) individuos que forman parte en el área organizativa de la Institución. Considerando como unidad de estudio e indagación a éstos individuos que la integran más directamente. Distribuidos en el personal directivo, docente, administrativo y obrero.

El diseño de la investigación está conformada por un conjunto de actividades sistemáticamente organizada en función de dirigir las técnicas a utilizar para la recolección, procesamiento y análisis de la información.

En función de los objetivos definidos en el presente estudio, se utilizarán el siguiente instrumento y técnica de recolección de la información, orientadas de manera esencial alcanzar los fines propuestos. Las técnicas que se utilizará para recabar la información corresponderán a la Encuesta tipo cuestionario y la entrevista. Además, dada la naturaleza del estudio y en función de los datos que se requieren, tanto del momento teórico, como del momento metodológico de la

investigación, así como la denominada técnica la observación documental, de presentación resumida.

Se aplicará la entrevista y el cuestionario a todos aquellos que forman parte del talento humano involucrados de manera directa. En resumen; una (1) encuesta tipo cuestionario que estará conformada por dieciocho (18) preguntas cerradas. Cuyo propósito es interrogar a las personas que laboran en la institución, directamente vinculado al estudio en cuestión y poder de esta manera realizar un registro de acuerdo al caso en estudio, para luego realizar el análisis e interpretación y por ultimo llegar a las conclusiones y recomendaciones. De tal manera sirva como herramienta para otros casos de estudio.

La encuesta tipo cuestionario se validó por tres (3) expertos la cual consistió en someter a revisión preliminar la encuesta por especialistas en gerencia, quienes emitieron sus opiniones sobre el contenido, realizando sugerencias sobre la pertinencia de lo planteado

con los objetivos manifestados, exponiendo sus observaciones sobre el mismo y la diversidad de los ítems, dicha actividad se realizó antes de su aplicación a la muestra en estudio.

Esta muestra fue conformada por diez (10) sujetos perteneciente a la misma institución. Sobre los resultados de esta prueba piloto permitió el avance para el procedimiento estadístico, denominado fórmula estadística de coeficiente de correlación de Pearson entre las dos mitades de cada factor (pares e impares) de los elementos y luego se corrigieron.

RESULTADOS

El talento humano en las organizaciones, desde las tendencias administrativas y gerenciales serán fundamentadas en algunas líneas; la primera, desarrolla una perspectiva del factor humano, como aquel recurso que toda organización puede administrar luego de haber participado en talleres de entrenamiento y desarrollo personal, orientados hacia un mejor

desempeño, en segundo lugar; la motivación y el estímulo, los cuales contribuyen a identificar la insatisfacción laboral, así como también las conductas positivas como consecuencia de las condiciones y factores higiénicas del trabajo y un completo paquete económico relacionado con los resultados de gestión que está determinada por la aparición de una serie de movimientos contemporáneos orientados en el factor humano en las organizaciones, la cual es asumida por la gente con toda subjetividad, su historia, habilidades, temores, frustraciones y aspiraciones, los cuales son imposible de desligar de sus roles profesionales y laborales, a los que hay que tomar en cuenta, debido que forman parte de los componentes del éxito de cualquier organización.

CONCLUSIONES

A través de los datos recolectados unidos a los objetivos y propósito de estudio, que comparado

a la luz del basamento teórico arrojaron las siguientes conclusiones.

En relación a los factores gerenciales de organización en la Institución del Seminario, se encuentra:

- La Toma de Decisiones, pues es necesario para distribuir los niveles adecuados de autoridad y responsabilidad en toda la organización, dando control y planificación.

- La Comunicación; esencial para directivos como para los empleados, les da información necesaria para la realización del trabajo, sin la comunicación ambos no conocen lo que los demás hacen. Si la comunicación es eficiente, las personas son motivadas y por tanto, serán positivos para que alcancen el rendimiento esperado.

- Liderazgo, pues el gerente se convierte más en un constructor de emociones y creador de escenarios de mundos posibles, que en un director o guía y en relación a la institución de estudio su característica primordial es la transformación o construcción de sentimientos y

emociones de trabajar para hacer el bien forjando rectitud y confianza.

Los trabajadores en una organización estarán motivados cuando los gerentes o directivos promuevan la motivación, creatividad, capacitación, satisfacción laboral, crecimiento personal, interés por el trabajo y la organización, además, de la organización e implementación de programas de desarrollo de la persona. En relación a la inversión en el talento humano.

RECOMENDACIONES

En relación a las conclusiones anteriores se desglosa las siguientes recomendaciones:

- La Institución debe promover la eficiencia en la toma de decisiones y la capacidad de gerenciar, pues es lo que fortalecerá a toda la organización.

- En relación a la evaluación cuya técnica es un proceso que sirve para estimar el valor o en su defecto, realizar correctivos para luego avanzar es una actividad administrativa a considerar por el seminario.

- Resulta necesario que la institución promueva la planificación o programación hacia el perfeccionamiento de las técnicas de administración del talento humano existente, considerados estos como los empleados, bajo las orientaciones de los principios de administración, principalmente en lo que se refiere a las necesidades de relaciones humanas.

- Por otra parte, es necesario que la institución realice inversión en función del desarrollo del talento humano, pues se fortalece el sentido dinámico y abierto de la formación integral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bueno, E; Dalmau J; Renau, J. (1993). **Fundamentos Teóricos de la Dirección Estratégica**, Real de la sociedad económica, valencia 1993 España.
- Chiavenato, I. (2009). **Gestión del Talento Humano**. (Tercera edición). México: McGraw-Hill Interamericana.
- Código de Derecho Canónico. (1983). **Biblioteca de Autores**

Cristianos,. Madrid: Editorial Católica S.A.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Gaceta Oficial N° 38860. Caracas. Venezuela.

Convenio Santa Sede Apostólica y la República de Venezuela. (1964). **Gaceta Oficial de la República de Venezuela 27.551**. Caracas: Septiembre 24, 1964.

Dolan, V. y Shuller, J. (2002). **La Gestión de los Recursos Humanos**. (Segunda Edición). Editorial McGraw-Hill.

Sabino, C. (2007). **Cómo hacer una Tesis**. Caracas: Corporación Marca, S.A

Tamayo y Tamayo (2006), **El Proceso de la Investigación Científica**. Madrid: Limusa.

Universidad Fermín Toro (2013), **Normas para la Elaboración y Presentación de los Trabajos de Grado para Especialización, Maestrías y Tesis Doctoral**. Cabudare. Venezuela.

Villasmil, J. (2006) **Gerencia y Liderazgo**. En S. Nube y M. Sánchez (Comps.). Cuadernos Monográficos Candidus Nro. 8. La Gerencia de la Calidad Educativa. Acarigua. Venezuela.