

## **GESTIÓN DEL DOCENTE UNIVERSITARIO: UNA ALTERNATIVA DE REINVENCIÓN PROFESIONAL EN TIEMPOS POSTMODERNOS**

*(UNIVERSITY TEACHER MANAGEMENT: AN ALTERNATIVE FOR PROFESSIONAL REINVENTION IN POSTMODERN TIMES)*

**Navarro<sup>(1)</sup>**

<sup>1</sup>Navarro, Isadalis. Magister Scientiarum en Gerencia Pública. Docente Adscrita al Programa Ciencias Básicas y Aplicadas. UNELLEZ-VIPI. San Carlos. Teléfono: 0424-4139722. Email: [isdamar1983@gmail.com](mailto:isdamar1983@gmail.com).

**Recibido:** 07/11/2022    **Aceptado:** 10/12/2022

### **RESUMEN**

Los tiempos de crisis representan nuevas oportunidades de crecimiento y de reinención, el contexto actual provocado en parte por el COVID-19 generó un cambio completamente en la economía y en el paradigma laboral; pues, los puestos de trabajo han cambiado, los salarios no son lo que eran y las competencias que se les exigen a los trabajadores también son distintas. Si bien es cierto, hoy en día las habilidades y los conocimientos son herramientas valiosas que ayudan a enfrentar grandes retos y desafíos, sobretodo en esta era del aprendizaje permanente donde los profesionales debe reciclarse de manera periódica. De modo, que la reinención interpreta un rol motor para aprender otras habilidades, adaptarse a un entorno novedoso, formar conexiones y establecer relaciones profesionales. En los docentes universitarios la reinención puede ser una decisión proyectada donde implique comenzar de nuevo. La intencionalidad de esta investigación consiste en: “Generar un corpus teórico sobre reinención profesional en tiempos postmodernos en el contexto universitario.”. El abordaje metodológico que fundamentará la investigación está enmarcado en el paradigma interpretativo, bajo un enfoque cualitativo y el método fenomenológico y etnográfico. En cuanto, la selección de los versionantes será de manera intencionada tomando cinco (5) docentes adscritos al Programa de Ciencias Básicas y Aplicada del Vicerrectorado de Procesos Industriales de la UNELLEZ Cojedes, la información requerida será a través de la técnica entrevista en profundidad. Los hallazgos permitirán descubrir nuevas competencias, habilidades y talentos en los docentes universitarios como medio de subsistencia económica para complementar los ingresos y mejorar la calidad de vida. Así mismo, los resultados de la investigación constituyen una base para los docentes, quienes tienen el reto de hacer una reinención profesional.

**Palabras claves:** *gestión, reinención, competencias, habilidades, crisis, oportunidad, desafíos, entornos novedosos.*

## ABSTRACT

Times of crisis represent new opportunities for growth and reinvention. The current context caused in part by COVID-19 generated a complete change in the economy and in the labor paradigm; Well, jobs have changed, salaries are not what they used to be, and the skills required of workers are also different. Although it is true, today skills and knowledge are valuable tools that help to face great challenges, especially in this era of permanent learning where professionals must be recycled periodically. Thus, reinvention plays a driving role in learning new skills, adapting to a new environment, forming new connections, and establishing professional relationships. In university teachers, reinvention can be a projected decision where it implies starting over and doing it in a new trajectory facing professional changes. The intention of this research is: "Generate a theoretical corpus on professional reinvention in postmodern times in the university context." The methodological approach that will support the research is framed in the interpretative paradigm, under a qualitative approach and the phenomenological and ethnographic method. Insofar as, the selection of the versions will be intentionally taking five (5) teachers attached to the Basic and Applied Sciences Program of the Office of the Vice President for Industrial Processes of UNELLEZ Cojedes, the information required will be through the in-depth interview technique. The findings will allow discovering new skills, abilities and talents in university teachers as a means of economic subsistence to supplement income and improve quality of life. Likewise, the results of the research constitute a basis for teachers, who have the challenge of making a professional reinvention.

**Keywords:** *management, reinvention, skills, abilities, crisis, opportunity, challenges, novel environments.*

## INTRODUCCIÓN

En la primera década del siglo XXI, se ha desatado una crisis económica global que no solo ha generado amenazas a la actividad económica sino que también ha tenido un impacto trascendental sobre la idea de llevar a cabo cualquier acción de emprendimiento. Es claro, que lo que partió como una crisis financiera, se ha injertado en diversos espacios de la economía y por ende la evolución de la producción se ha estancado en varios países. Peñaherrera y Cobos, 2012,

señalan que todas las áreas de emprendimientos son de vital importancia porque sirven como un mecanismo que permite afrontar la crisis económicas y reubica recursos que prometen fomentar nuevas actividades que provoquen una recuperación económica.

## CONTEXTUALIZACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO

Stevenson y Jaramillo (1990) citado por Flores (2009), expresan que el emprendimiento es el "proceso de perseguir una oportunidad sin importar

---

los recursos controlados por el emprendedor” (p.74). Por consiguiente, para algunas personas la reinención profesional es asunto de necesidad, es cuestión de sobrevivir a un mercado laboral que cambia tan vertiginosamente y que quizás muchos trabajos dejarán de existir en pocos años; también están las personas que requieren reinventarse porque no encuentran trabajo en sus carreras profesionales, debido a su edad o por la situación del país.

En el contexto de las instituciones universitarias del estado Cojedes, se avista un talento humano formado en universidades, con trayectoria y formación académica que constantemente imparten el proceso de enseñanza aprendizaje muy a pesar de las condiciones laborales, la ausencia de protección social, la baja remuneración y el poco reconocimiento en cuanto a la reivindicaciones profesionales que se ha generado en los últimos años y que ha dado paso a una gran fuga de talentos representando todo esto una pérdida de la inversión social en el país.

En la actualidad, el sistema universitario se resume en la desatención en cuanto a sus políticas salariales, altas y constantes fuga de cerebros y el reto que debe enfrentar

dicho ámbito es conservar su personal valioso, preparado y calificado desarrollando estrategias e incentivos paralelos a una economía hiper inflacionaria; donde el desafío radica en alinear sus tácticas al contexto real, perfilando políticas de compensación seductoras en un entorno financiero inestable para asegurar y retener a un personal que tiende a reinventar, rotar, emigrar y desmotivarse.

### **Intencionalidades de la Investigación**

1. Generar un corpus teórico sobre reinención profesional en tiempos postmodernos en el contexto universitario.
2. Interpretar los elementos que permitieron la transición laboral como alternativa de reinención profesional en los Docentes Universitarios de la UNELLEZ Cojedes.
3. Comprender el significado que los versionantes le atribuyen a la reinención profesional desde los aspectos emocionales y motivacionales.
4. Contrastar sobre la reinención profesional con los significados que le atribuyen los versionantes de la UNELLEZ Cojedes

## **RECORRIDO TEÓRICO**

### **Emprendimiento**

El término emprendedor proviene del francés “entrepreneur”, que es exactamente la misma palabra que se utiliza en lengua inglesa y que deriva del verbo francés “entreprendre” que significa emprender. Un estudio detallado sobre los orígenes del término “entrepreneur” y del proceso de incorporación de tal concepto a la literatura económica fue elaborado por Hoselitz (1951).

### **Reinención Profesional**

Se define como la posibilidad de cambiar de carrera profesional o de trabajo, sin importar la edad, sin importar el grado académico, sin importar en qué se tenga experiencia laboral. Para algunos casos implica aprender nuevas habilidades, aunque no implica de forma obligatoria empezar una nueva carrera universitaria desde cero. Cabe destacar, que se generan dos grandes conjuntos de personas que se reinventan; están los que lo hacen por necesidad profesional y aquellos que lo hacen por su felicidad profesional.

### **Talento**

De acuerdo con la Real Academia Española de la Lengua, el talento tiene diversos conceptos, dentro de ellos,

encontramos que el talento es la inteligencia o la capacidad de entender, pero también lo describe como la aptitud y la capacidad para el desempeño, o bien para el ejercicio de una determinada ocupación.

### **Teorías sobre La jerarquía de las necesidades (Maslow).**

Para, Abraham Maslow, en su teoría psicológica titulada Teoría sobre la Motivación Humana en 1943, identificó en ella cuales son las principales necesidades que tienen los seres humanos y permitió clasificarlas en categorías por medio de un orden jerárquico y que son de gran relevancia para la supervivencia y la capacidad motivacional. Generalmente, este psicólogo humanista apunta las necesidades que tienen los seres humanos impulsan para tener la fuerza de voluntad para superar dificultades.

Según Maslow, las necesidades humanas están organizadas en una pirámide de acuerdo con su importancia respecto de la conducta humana. Desglosándose, en la base de la pirámide las necesidades más bajas y recurrentes (las llamadas necesidades primarias), mientras que en la cúspide están las más elaboradas e intelectuales (necesidades secundarias).

---

Por ende, esta teoría ha sido un medio eficaz y sencillo para determinar y diferenciar las múltiples necesidades presentada por los seres humanos en los distintos contextos y sobre todo en el organizacional, pues este modelo considera que no tiene sentido desarrollar nuevas necesidades más elevadas si las más básicas no han sido cubiertas aun; sin duda, esta teoría permite explicar lo que motiva la conducta humana.

### **Teoría de los dos factores de Herzberg**

Mientras Maslow, apoya su teoría de la motivación en las diferentes necesidades humanas, Herzberg basa su teoría en el ambiente externo.

En síntesis, Herzberg llegó a la conclusión de que los factores responsables de la satisfacción profesional están desligados y son diferentes de los factores responsables de la insatisfacción profesional. Lo opuesto a la satisfacción profesional, no es la insatisfacción, es no tener ninguna satisfacción profesional; de la misma manera, lo opuesto a la insatisfacción profesional es carecer de insatisfacción y no es la satisfacción. Para que haya mayor motivación en el trabajo, Herzberg propone el enriquecimiento de

las tareas que consiste en exagerar deliberadamente los objetivos, responsabilidades y el desafío de las tareas del puesto.

### **Teoría de las Relaciones Humanas**

Los supuestos de la Teoría de las Relaciones Humanas, son la base para la construcción de mejores herramientas y los mejores métodos para mantener el buen estado anímico entre los empleados (López, 1999). Estos supuestos permiten ayudar a comprender que el desempeño del trabajador está relacionado con la concepción del hombre como un ser social que necesita relacionarse con otros individuos dentro de la organización (Méndez, 2001). La TRH, considera que las motivaciones de los trabajadores sólo son de índole económica y psicosocial, omitiendo las necesidades de aprendizaje y actualización de conocimientos

### **RECORRIDO METODOLÓGICO**

Esta investigación, se adscribirá en el paradigma interpretativo, asumiendo el método fenomenológico, desde la mirada etnográfica, los cuales me servirán de guías para comprender e interpretar las vivencias, cosmovisión del mundo, forma de convivir en el

mundo histórico- social-cultural teniendo como interlocutores los actuantes en su contexto, que aportarán información desde sus propias experiencias de manera subjetiva e intersubjetiva.

La investigación se desarrollará bajo el enfoque cualitativo conceptualizado por Sandín (2003) como: Una actividad sistemática orientada a la comprensión en profundidad de fenómenos educativos y sociales, a la transformación de prácticas y escenarios socioeducativos, a la toma de decisiones y también hacia el descubrimiento y desarrollo de un cuerpo organizado de conocimientos

El método que sustenta la presente investigación es fenomenológico desde la mirada de la etnografía, Leal (2009) expresa que la fenomenología “trata de comprender a las personas dentro del marco de referencia de ellas mismas, de manera que es esencial experimentar la realidad tal como otros la experimentan” (p.107), lo que interpretado quiere decir que la alteridad u otredad para colocarse en el estado emocional del otro y comprender, entender, los significados de los actores que configuran la realidad

investigada, dejando de un lado los prejuicios (epoje) como investigador.

El método que sustenta la presente investigación es fenomenológico desde la mirada de la etnografía, Leal (2009) expresa que la fenomenología “trata de comprender a las personas dentro del marco de referencia de ellas mismas, de manera que es esencial experimentar la realidad tal como otros la experimentan” (p.107), lo que interpretado quiere decir que la alteridad u otredad para colocarse en el estado emocional del otro y comprender, entender, los significados de los actores que configuran la realidad investigada, dejando de un lado los prejuicios (epoje) como investigador.

En efecto, la fenomenología como corriente filosófica metodológica como también es concebida, sufrió una trascendencia diferente desde la perspectiva de Heidegger, quien agregó a la práctica fenomenológica un procedimiento de dilucidación luego de revelar el hecho tal cual ocurría, lo que denominó fenomenología interpretativa. Por su parte, Heidegger (1989) afirma que el fenómeno nos remite a la cuestión de la verdad (alétheia), cuya etimología griega significa desvelamiento. La experiencia

---

fenomenológica es precisamente la del ser en el mundo. Es lo que incita a decir que el fenómeno aparece como una estructura, es decir, como una multiplicidad significativamente unificada por medio de las relaciones características de esta misma estructura.

La investigación cualitativa ofrece resultados y sugerencias para instituir cambios en una institución pública o privada, grupos sociales, comunidades e instituciones educativas, requiere a su vez de investigadores que perciban la realidad natural y compleja que se estudia.

Al respecto, Martínez (1996), menciona que el método escogido en la investigación direcciona los procedimientos y estrategias con sus respectivos instrumentos para la recolección de la información necesaria y suficiente, se pueden realizar mediante la observación directa o participativa y define que las principales técnicas son la entrevista coloquial o dialógica, la encuesta o el cuestionario y el autoreportaje, y que aunque considera que la entrevista y la observación son las técnicas más utilizadas los procedimientos no son excluyentes, sino que se pueden integrar en la práctica.

### **Categorización**

La categorización o clasificación exige una condición previa; es decir, que implica una reflexión exhaustiva partiendo de los relatos escritos en las notas de campo, grabaciones y entrevista, con la actitud de revivir la realidad en su situación concreta para comprender lo que pasa. (Martínez, 1996; Rodríguez, 1996; Martínez, 2008).

En este sentido, la categorización permite captar los elementos sobre los cuales se pretende actuar para generar los cambios deseados y seleccionar las estrategias y acciones que serán desarrolladas en el plan. Los autores antes citados, sugieren que en cada revisión del material disponible es útil ir haciendo anotaciones marginales subrayando los nombres, verbos, adjetivos, adverbios o expresiones más significativos y que tienen mayor poder descriptivo, diseñando y rediseñando los conceptos de manera constante. Esta técnica permitió el análisis e interpretación de la información obtenida en la entrevista, lo observado por la investigadora, lo expresado en el grupo focal entre otras actividades con la finalidad de clasificarlo y codificarlo en correspondencia con los planteamientos o idea central.

## **Triangulación**

La triangulación es un elemento de validación y es definido por Martínez (2002), como aquella técnica que consiste en determinar ciertas intersecciones o coincidencias a partir de diferentes apreciaciones y fuentes informativas o varios puntos de vistas del mismo fenómeno.

En función de lo anterior, Santana y Gutiérrez (2002) sostienen que la triangulación consiste en comparar la información recabada para determinar si ésta se corrobora o no, a partir de la convergencia de las evidencias y análisis sobre un mismo aspecto.

## **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- Ahmad, N., y Seymour, R. (2008). *Defining Entrepreneurial Activity: Definitions Supporting Frameworks for Data Collection*. OCDE
- Anzola, I. (2002). La formación de emprendedores. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, Universidad Militar Nueva Granada. Bogotá, Colombia, Vol. X, N° 1, julio, 2002, pp.45-54.
- Azuaje, 2017. “El Emprendimiento en las Universidades. Retos para las Ciencias Administrativas”. UNESR.
- BertHoselitz - 1951 - Historia temprana de la teoría empresarial.
- Borjas, L. 2010. “El espíritu empresarial desde las representaciones sociales: caso Venezuela”. UM Caracas.
- Cinedu, O. 2009. Insatisfacción laboral docente: implicaciones para la sostenibilidad docente y la transformación social, IslamicUniversity, kushtia.
- Chiavenato, I. 2017 *Gestión del Talento Humano*.
- Jericó, P. 2001. “Gestión del talento, del profesional con talento al talento organizativo”.
- Cistena F. 2005. Categorización y triangulación como procesos de validación del conocimiento de investigación cualitativa. *Revista Theoria*, Vol 4 (1) (p. 61-71).
- Fernández, L. 2008. Investigar en tiempo de crisis y de redes. *Notiweb, Boletín de Weblogs Madrid [En línea]*. Disponible en: <http://weblogs.madrid.org/notiweb> Consulta realizada 15 de Julio de 2019.
- Heritage, J. 1990. *Etnometodología*. En A. Giddens y J.C. Turner: *La teoría social hoy*. Madrid: Alianza.
- Lasio, V., Caicedo, G., Ordeñana, X., e Izquierdo, E. (2015). *Global Entrepreneurship Monitor: Ecuador - 2015*. Escuela Superior Politécnica del Litoral - BabsonCollege.
- Martínez M. 1999. *La nueva ciencia. Su desafío, lógica y método*. México. Editorial Trillas.
- Martínez, M. 2006. La investigación cualitativa (síntesis conceptual). *Revista IIPSI Facultad de psicología*. 9 (1), pp. 123 – 146.
- Peña León, M. y Cobos Alvarado, F. (2012). La creatividad y el emprendimiento en tiempos de crisis. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 10 (2), 238–247. <https://revistas.uam.es/reice/article/view/3066>.
- Romero, Hernández, Gutiérrez y Portillo. 2017. Factores contextuales que influyen en el emprendimiento

- 
- de empresas familiares en Venezuela. *Opinio*. Vol 33, núm. 83.
- Ruiz, W. (2015). En defensa de la dolarización. *Mises Hispano*.  
COMPRENSIÓN ONTOLÓGICA,  
EPISTEMOLÓGICA Y  
METODOLÓGICA DE LA  
INVESTIGACIÓN.
- ROBBINS, STEPHEN P. (1999)  
“Comportamiento Organizacional:  
[conceptos, controversias,  
aplicaciones]” México D.F.: Pearson  
Education.
- Romero, Hernández, Gutiérrez y  
Portillo. 2017. Factores contextuales  
que influyen en el emprendimiento  
de empresas familiares en  
Venezuela. *Opinio*. Vol 33, núm. 83.
- Van Stel,. (2005). The Effect of  
Entrepreneurial Activity on National  
Economic Growth. *Small Business  
Economics Journal*, vol. 24, n° 3, pp.  
311-321.