

COMPETENCIAS DESDE LA VISIÓN HOLÍSTICA DEL TRABAJADOR UNIVERSITARIO

“COMPETENCES FROM THE HOLISTIC VISION OF THE UNIVERSITY WORKER”

Por: Orlando Montero
(ojml.77@gmail.com)

Recepción: 09/07/2023

Aprobado: 07/10/2023

RESUMEN

Las competencias de tipo laborales desde la visión holística del trabajador universitario, es un tema que ha sido abordado en diferentes investigaciones y publicaciones; en algunos casos asumidas las competencias como habilidades, capacidades, destrezas, conocimientos, valores y actitudes que se requieren para desempeñar un puesto de trabajo de manera efectiva y eficiente; en otros casos como parte de una visión holística del trabajador universitario que implica una perspectiva integral que considera no solamente las habilidades técnicas, sino también las habilidades blandas, los valores, la ética y la responsabilidad social; en un sentido más práctico, que es como se hará mención en la presente investigación, como formación para dar respuesta a la necesidad de reconocer los requerimientos actuales del mercado laboral y transferir desde el aprendizaje las destrezas y conocimientos necesarios para el desempeño laboral, incorporando demanda de nuevas competencias del mercado laboral que son elementos clave para una visión holística en la formación de profesionales en diferentes áreas; acerca de este tema trata el presente artículo científico que se fundamenta en una metodología de carácter descriptivo transversal.

Palabras clave: Competencias; visión holística; trabajador universitario.

ABSTRACT

Labor-related competencies from the holistic vision of the university worker are a topic that has been addressed in different research and publications; In some cases, the competencies such as abilities, capacities, skills, knowledge, values and attitudes that are required to perform a job effectively and efficiently are assumed; in other cases as part of a holistic vision of the university worker that implies a comprehensive perspective that considers not only technical skills, but also soft skills, values, ethics and social responsibility; in a more practical sense, which is how it will be mentioned in this research, as training to respond to the need to recognize the current requirements of the labor market and transfer from learning the skills and knowledge necessary for job performance, incorporating demand of new skills in the labor market that are key elements for a holistic vision in the training of professionals in

different areas; This scientific article deals with this topic, which is based on a transversal descriptive methodology.

Keywords: Competencies; holistic view; university worker.

INTRODUCCIÓN

Las discusiones actuales sobre la educación coinciden ampliamente en el indudable acuerdo en concebirla como un proceso centrado en el aprendizaje de quien aprende, en lugar de solo transmisión del conocimiento.

De esta manera, la educación debe considerarse más que un simple proceso de generación o revisión de conocimientos, ésta debe abocarse a proponer respuestas a los problemas y necesidades que enfrenta en las nuevas condiciones en que se vive, por lo que se requiere movilizar toda la experiencia acumulada, los distintos saberes y, las capacidades de acción e interacción para generar un modelo formativo que integre saberes, acciones, vinculación social y autoconocimiento, desde una perspectiva holística y dinámica.

En tal sentido, plantea Carrizales (2014), que:

La necesidad de desarrollar una educación universitaria que considere los procesos cognitivo, conductuales como comportamientos socio afectivos (aprender a aprender, aprender a ser y convivir), las habilidades cognoscitivas y socio afectivas (aprender a conocer), psicológicas, sensoriales y motoras (aprender a hacer), que permitan llevar a cabo, adecuadamente, una función, por lo que el conocimiento debe ser el producto de contenidos multidisciplinarios y multidimensionales, que demanden una acción personal de compromiso, en el marco de las interacciones sociales donde tienen y tendrán su expresión concreta (p.98).

No obstante, la educación universitaria, como gerencia del conocimiento, debe procurar una cualificación del individuo que le permita emprender acciones de planificación, ejecución y control autónomos, así como utilizar los conocimientos y las destrezas relacionándolos con los procesos, lo que significa potenciar un proyecto ético que fortalezca la unidad e identidad de cada ser humano; contribuyendo a desarrollar un espíritu emprendedor a nivel individual y social.

Frente a este escenario se debe reconocer la importancia del desempeño docente, en este sentido, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (CEPAL-UNESCO,1992), presentó un informe en el cual advierte que “el conocimiento se convertirá en el elemento central para la nueva sociedad, incluso en el ámbito de la reproducción material de vida, obligando a la humanidad a desarrollar sus capacidades de innovación y creatividad” (p.12).

En ese sentido, el fomento, desarrollo, cultivo y organización de la intelectualidad y del conocimiento deberán ser prioritarios siendo la clave que asegure docentes competentes y consecuentemente, se tendrá una educación de calidad acorde con los cambios que se vayan suscitando en el entorno.

Dentro de esta perspectiva, se estima que la apertura de la globalización, conjuntamente, con el avance y uso de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC), establece la necesidad de caracterizar al conocimiento de acuerdo a las exigencias en el desarrollo social.

De esta manera, el uso de las tecnologías incorporadas a la educación, permitirá acceder a un amplio mundo de información, en el que los aspectos culturales, económicos, políticos, sociales, recreativos entre otros, que forman parte de la cotidianidad social del ser, puedan ser transformados, con la orientación del docente y de la academia, para el aprovechamiento educativo del individuo en comunión con la sociedad.

Por su parte, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2004), sintetiza:

Aspectos importantes sobre la problemática de la actuación docente y su relación con las tecnologías, a saber los sistemas educativos universitarios de todo el mundo se enfrentan actualmente al desafío de utilizar las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) para proveer a sus alumnos las herramientas y conocimientos necesarios para el siglo XXI, por lo que los docentes y la enseñanza están sujetos a un profundo impacto de cambio de los métodos convencionales de enseñanza y de aprendizaje, así como de la forma en que docentes y alumnos acceden al conocimiento y la información (p.12).

En tal sentido, el trabajador universitario (docente, administrativo y obrero) debe optar entre asumir un papel de liderazgo en la transformación en la gerencia de gestión de los saberes, o bien quedar rezagadas en el camino del incesante cambio tecnológico. Para que la educación universitaria pueda explotar al máximo los beneficios de las TIC, en el proceso de aprendizaje, es esencial que tanto los trabajadores universitarios como estudiantes, sepan utilizar estas herramientas.

Por su parte, Carrizales (2014), afirma que el ejercicio de las competencias de los trabajadores universitarios tradicionales es complejo, ya que se gestiona servicios educativos y de asistencia a quienes en la Universidad buscan alcanzar metas de formación y profesionalización de calidad y excelencia; ahí la necesidad de un replanteamiento o rediseño de las relaciones humanas y laborales en las instituciones de educación superior, caracterizando la gerencia educativa y la gerencia avanzada en una alternativa que promueva la innovación, la instantaneidad, la interconexión y la mayor influencia en procesos que en producto.

De esta manera, para que las técnicas de información y comunicación entren a formar parte de la realidad de una gerencia holística integral y cooperativa, es necesario que los trabajadores universitarios cuenten con acciones de formación continua que les convierta en la herramienta clave de esta relación para fortalecer y orientar la redefinición de las tareas y competencias de una organización de servicio educativo como las Universidades.

Al avanzar en el tema resulta pertinente incluir en la disertación el enfoque de las competencias, este concepto, nacido como parte de la reflexión sobre formación profesional en las dos últimas décadas del siglo pasado, ha generado controversias en el campo educativo; de allí que la educación y la capacitación basadas en éstas han cobrado un auge inusitado en el mundo.

Tal como señala Altuve (2014), que el concepto remite a la idea de aprendizaje significativo, donde la noción de competencia tiene múltiples acepciones: "...la capacidad, expresada mediante los conocimientos, las habilidades y las actitudes, que se requiere para ejecutar una tarea de manera inteligente, en un entorno real o en otro contexto" (p.66).

De acuerdo a lo identificado por el autor, se presenta como característica que la competencia toma en cuenta el contexto, siendo el resultado de un proceso de integración, además de estar asociada con criterios de ejecución o desempeño que implican responsabilidad. Resaltando que éstos aspectos, desempeño y compromiso ético, se corresponden con las características más distintivas del real conocimiento, que es su capacidad de revertirse en la sociedad, en virtud que se trata de generar capacidades para la resolución de problemas.

Al vincularlas en relación a la función educativa que desarrolle el docente, utilizando las tecnologías de la información y comunicación, indica Altuve (2014), que las nuevas funciones a desarrollar, una vez que se ha decidido incorporar las TIC, permitirán al docente afianzar sus competencias, despertar el sentido crítico, utilizar los recursos técnicos como elementos de expresión creadora, enseñar a leer y expresarse en los lenguajes y códigos que utilizan, investigar inter y transdisciplinariamente al sintetizar los saberes y comprometerlos con las necesidades del entorno.

Se entiende que el desarrollo de competencias hace necesario que el trabajador universitario reciba una formación que vincule el crecimiento profesional representado como un aprendizaje continuo y significativo, proporcionando la adquisición de destrezas junto a una perspectiva didáctica, que permita emplearlas tanto dentro como fuera del aula. Refiere Altuve (2014), que las competencias en el uso de las técnicas de información y comunicación, deben ir más allá del mero planteamiento de conocimientos, contenidos y estrategias y, su posterior asimilación; supone la implicación de los docentes en la superación de las necesidades sentidas y, la puesta en práctica de actuaciones en función de esos requerimientos.

Por consiguiente, el trabajador universitario se convierte en el ámbito gerencial en un agente de cambio encargado de propiciar las técnicas que ayuden a investigar, mostrando el camino al estudiante sobre las posibilidades que este tiene para conocer su realidad y la circulante, guiándolo para que sepa cómo utilizar los conocimientos, explicar, comparar, discernir, experimentar y crear; despertar en este el sentido crítico, siendo un mediador del

proceso formativo del estudiante, para que a partir de las potencialidades adquiridas, se haga parte de la sociedad del conocimiento.

En este sentido, para lograr lo anteriormente mencionado, es necesario un profesional que innove sus capacidades sin resistencias al cambio, apto para investigar y, que además su campo experiencias se habiliten la sensibilidad pedagógica, cognitiva y vivencial que lo oriente hacia una práctica transdisciplinaria y compleja.

Por consiguiente, profundizar que el desarrollo de un modelo teórico de competencias educativas desde la visión holística del docente sobre las tecnologías de la información y conocimiento, tal como lo plantea esta disertación está orientado a retomar desde la línea de investigación de la transdisciplinariedad y complejidad estas definiciones, entendiéndolas como actuaciones sustentadas en la idoneidad, flexibilidad y desempeño.

Dentro de una perspectiva ontoepistémica de procesamiento metacognitivo, mejoramiento continuo y compromiso ético, las competencias educativas desde la visión holística del docente sobre las tecnologías de la información y conocimiento se sustentan en el enfoque transcomplejo avalado por Tobón (2014), en la que se muestra aspectos esenciales inmersos en el pensamiento tecnológico, a saber se incluye operaciones de pensamiento, pero las pone en acto en competencias de acción suponen no solo la formación de competencias personales para la resolución de los problemas propios sino también aquellas que hoy demanda la vida del trabajo como agregado, de igual manera las competencias para la participación y para la vida ciudadana.

Por ello, se enfoca los problemas desde la necesidad de su resolución, fusionando disciplinas, descubriendo campos nuevos que van surgiendo, trascendiendo la limitante disciplinar para validar los preceptos de la sociedad del conocimiento capaz de organizar la tarea de enseñanza con el objetivo de desarrollar capacidades, dada la complejidad de los problemas actuales, con destrezas que vayan más allá del simple uso del conocimiento teórico, implicando una visión de la realidad compleja en sus múltiples elementos y, con sus diversas interrelaciones traducido a partir del reconocimiento de la naturaleza sistémica del mundo.

Lo importante, a todas estas, es comprender, desde la visión holística en la praxis del trabajador universitario, y el uso de una perspectiva sistémica, en términos de relaciones, el papel de la tecnología para afinar las estrategias para la identificación del conocimiento sobre los factores críticos de éxito, entre otros. Esto requiere que el trabajador universitario desarrolle habilidades fuera del contexto del plan tradicional de estudios, conociendo los principios que determinan las formas de enseñanza holística activa y práctica que más se adapten a su realidad.

Con base a lo planteado, a partir de la revisión contextual de estas realidades se presenta a nivel local, en el estado Portuguesa, la situación referencial de los trabajadores universitarios que laboran en la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora, Vicerrectorado de Producción Agrícola del estado Portuguesa (UNELLEZ-VPA), quienes no escapando a la situación de otras universidades, en cuanto al conocimiento del uso de las técnicas de comunicación e información, en el desarrollo de competencias para abordar el desarrollo de la gerencia holística e integral.

En la actualidad los trabajadores universitarios no hacen uso de las tecnologías en las actividades académicas que desarrollan con los estudiantes, escasamente a discrecionalidad de algunos generan eventos de presentación de contenidos en formato escrito, es decir los de tipo orientados a una comunicación asincrónica, a través de correos electrónicos y mensajería para el intercambio de información entre los participantes.

De igual manera, indican éstos que, ni de manera personal o institucional se generan procesos de formación o actualización en el uso de los recursos tecnológicos, lo que a su entender podría influir en la receptividad del docente para incorporar las tecnologías de la información al proceso educativo. Esta escasa valoración y actitud hacia utilización de estrategias de planificación de las tecnologías lo que motiva una interrogante generadora investigadora: ¿Cómo se integraría en un modelo teórico los planteamientos epistémicos de las competencias de los trabajadores universitarios de la UNELLEZ-VPA, fundamentadas en la visión holística hacia las tecnologías de la información y comunicación? El propósito de la Investigación, en términos de general, sería: Generar un modelo teórico de competencias

gerenciales desde la visión holística del trabajador universitario sobre las tecnologías de la información y comunicación.

La trascendencia del estudio se enmarca desde el reconocimiento de las tecnologías en la información y comunicación están dando a la gerencia integral holística, a partir de la generación de espacios virtuales que facilitan interacciones sociales entre los participantes de estos procesos educativos, independientemente del tiempo y lugar geográfico donde se encuentren.

No obstante, su aplicabilidad en las organizaciones educativas permite de alguna manera un avance en la parte comunicacional y en la búsqueda del conocimiento. En la medida en que se adicionan las herramientas tecnológicas en la cotidianidad del docente y del estudiante, se transforma su contexto de actuación y de relación con el entorno, en función de ello todo aporte que se incluya para la transformación educativa tiende a dinamizar

MATERIALES Y MÉTODOS

En relación con los trabajos de investigación vinculados con la temática escogida en este estudio, se tiene el estudio de Espín (2017), titulada: Modelo para la gestión del talento humano orientado al alto desempeño de los docentes y directivos de la Universidad Nacional de Chimborazo- Cuba. El propósito central de la investigación consistió en diseñar un modelo de la gestión del talento humano orientado al alto desempeño que le permita experimentar un cambio cultural de aprendizaje enmarcado en las exigencias del entorno asegurando el sostenimiento de las ventajas competitivas.

En la tesis la autor plantea que la gestión del talento humano es un proceso estratégico, en tanto pretende la mejor elección, educación, organización, la mejor elección, educación, organización y satisfacción del factor humano, estimulando el desarrollo de competencias específicas que tiendan a un alto desempeño de los docentes, empleados, obreros y directivos de las universidad. En cuanto al aporte teórico del modelo planteado, consistirá en la sustentación científica de la gestión del talento humano; la utilización dialéctica de los

aportes metodológicos de otros modelos para la elaboración del propuesto y el diseño de un conjunto de indicadores para medir el alto desempeño de los docentes y directivos de la institución objeto de estudio.

Asimismo, el aporte metodológico de la tesis descansa en un procedimiento para la operacionalización del modelo propuesto formado por dos fases y nueve etapas. Su estructura se basará en el análisis crítico de los fundamentos teóricos relacionados con la gestión del talento humano, su evolución histórica e influencia en la administración; el alto desempeño y los principales modelos para la gestión del talento humano, sobre la base de la revisión de literatura clásica y contemporánea en estos temas; consideraciones sobre la gestión del talento humano en la educación superior de América Latina, el Caribe y Ecuador; y la construcción del modelo planteado.

Entre los métodos teóricos se utilizará el histórico-lógico para analizar la evolución histórica del concepto de talento humano y los principales modelos propuestos para su gestión; se emplearon también los métodos de análisis-síntesis e inducción-deducción, para identificar los elementos positivos de otros modelos e incorporarlos en el modelo en construcción, así como para la formulación de definiciones sobre la base de los antecedentes existentes en la temática y el análisis de las opiniones obtenidas en las entrevistas a informantes clave.

Las conclusiones evidenciaron el cumplimiento de los objetivos propuestos, demostrando la inexistencia de precedentes relacionados con los indicadores para medir el alto desempeño del talento humano; puesto que en su aspecto novedoso el modelo posee un enfoque sistémico, proactivo y de contingencia que permitirán realizar estudios orientados a la mejora del desempeño del talento humano en cualquier organización.

Uno de los elementos a abordar es la teoría del “Gran Hombre”, la cual viene del siglo XIX, e indica que la historia se justifica en gran medida por el impacto de “grandes hombres”, o héroes, prestos a definirse como individuos altamente influyentes que, gracias a su carisma personal, inteligencia, sabiduría, o dotes políticos, utilizaron su poder de tal manera que éste

tuvo un impacto histórico decisivo, esta teoría se hizo popular en la década de 1840 (Spencer, 1986).

En esta misma argumentación, (Spencer 1986), pensaba que debemos admitir que el génesis de un gran hombre depende de una serie larga de influencias "...complejas las cuales han producido la raza en la que él aparece, y el estado social en el cual la raza ha ido creciendo lentamente, antes de que él pueda rehacer su sociedad, la sociedad debe hacerlo a él" (p.17).

La teoría del Gran Hombre, contribuye a liderizar todo elemento estratégico para conocer a los procesos que interfieren dentro de la sociedad, por lo cual, los líderes dentro de sus sectores laborales universitarios condicionan de forma organizativa la responsabilidad de actuar de acuerdo a las necesidades que son detectadas en la evaluación de los elementos externos e internos de la UNELLEZ-VPA Guanare, para así comprender cómo abordar la visión holística del talento humano.

La teoría del Gran Hombre procede del siglo XIX es oportuno citar a Grinin (2010), el cual define, de la siguiente manera debiéndose a sus cualidades personales, o a una oportunidad, o a su postura social, o a la peculiaridad de los tiempos, un individuo por el mismísimo hecho de su existencia, por sus ideas o acciones (o inacción) directas o indirectas, durante su vida o después de su muerte podría tener tal influencia sobre sí mismo u otra sociedad la cual puede ser "...reconocida significativamente a lo que él deja una marca notoria (positiva, negativa o inequívoca) en la historia y en el desarrollo posterior de la sociedad."(p.116).

Las tendencias recientes en "La teoría del Gran Hombre", han permitido superar la estructura organizativa vertical mediante un patrón de delegación de autoridad formal de acuerdo con el criterio de unidad de mando; igualmente, las relaciones individuales de jefe a subordinado y las relaciones jerárquicas con funciones especializadas se han enriquecido con una nueva visión del proceso administrativo o de gestión.

De allí que, tales opciones determinan un cambio de perspectiva al pensar de la modernidad, bien sea ésta sistémica, global o con enfoque perceptivo a los pensamientos de cada idea originada sobre la gestión de la crítica que van a percibir los procedimientos de

promocionar los constantes cambios que van en beneficio del entorno organizativo, especialmente cuando éstos tienen que ver cuál es la aplicación del pensamiento gerencial en el estilo de pensamiento holístico.

Por consiguiente, algunas situaciones donde determinan que el estilo de pensamiento holístico ha determinado la mayor capacidad de intervención en la educación y las nuevas condiciones, que propiciaron una nueva perspectiva de gestión orientada por criterios de participación, análisis de la estructura informal y autocontrol en el proceso de toma de decisiones o en el sistema administrativo o de gestión, el cual se ajusta a las necesidades de promover fundamentos que lo caracterizan por no asumir el rol protagónico dentro de la gestión del talento humano.

DISCUSIÓN Y RESULTADOS

La cultura organizativa de la UNELLEZ-VPA, tiene una importante incidencia sobre la gestión del conocimiento y el desarrollo de competencias del trabajador universitario; para desarrollar un modelo teórico de competencias gerenciales desde una visión holística del trabajador universitario adecuado para las universidades venezolanas, se pueden considerar los siguientes elementos: Conocimientos de información y comunicación: Incluye el dominio de herramientas, software y sistemas relevantes para el entorno universitario, como aplicaciones de gestión académica, plataformas de aprendizaje en línea, herramientas de comunicación y colaboración, entre otros; Pensamiento crítico y resolución de problemas: Capacidades para analizar y evaluar situaciones relacionadas con la comunicación, identificar soluciones efectivas, tomar decisiones informadas y aplicar estrategias de resolución de problemas en el contexto universitario.

En cuanto a las habilidades de comunicación digital: Involucra la capacidad de utilizar las estrategias gerenciales de comunicación para hacer efectiva, tanto en forma escrita como oral, a través de herramientas como correo electrónico, mensajería instantánea, videoconferencias y redes sociales.

El liderazgo gerencial, por su parte está caracterizado por habilidades para dirigir y gestionar proyectos relacionados con la promoción, adopción y uso efectivo de las tareas y competencias de cada actividad administrativa-académica, fomentando la innovación y la transformación de los equipos en entornos gerenciales humanistas.

En lo que respecta al modelo teórico de competencias gerenciales desde una visión holística del trabajador universitario, busca integrar tanto habilidades técnicas como habilidades blandas, promoviendo una mentalidad abierta, ética y orientada hacia el desarrollo personal y organizacional.

Es importante adaptar este modelo a las necesidades y contextos específicos de las universidades venezolanas, considerando las particularidades de su entorno, recursos y objetivos institucionales.

Existen varias teorías que describen la cultura organizativa de una universidad. Algunas de ellas son:

1. Teoría de la cultura organizacional de Edgar Schein: Esta teoría sostiene que la cultura organizacional se compone de tres niveles: los artefactos visibles (como símbolos, rituales y estructura), los valores compartidos (creencias y normas) y los supuestos básicos (ideas inconscientes y fundamentales). En el contexto universitario, la cultura organizativa puede influir en la forma en que se toman decisiones, se establecen prioridades académicas y se fomenta la colaboración.
2. Teoría de la cultura académica de Bolman y Deal: Esta teoría considera que las universidades tienen múltiples subculturas y marcos interpretativos que influyen en la forma en que se comprenden y abordan los problemas. Por ejemplo, diferentes facultades o departamentos pueden tener enfoques y valores distintos en la enseñanza, la investigación y la gestión.

En cuanto a la gestión del conocimiento y el desarrollo de competencias, se pueden argumentar los siguientes puntos: 1. Gestión del conocimiento: Las universidades son instituciones que generan y difunden conocimiento. La gestión del conocimiento implica

identificar, capturar, almacenar, compartir y utilizar el conocimiento de manera efectiva dentro de la organización. Esto puede incluir la creación de bases de datos, la promoción de la colaboración entre profesores y estudiantes, y el fomento de la investigación y la innovación; y 2. Desarrollo de competencias: Las universidades desempeñan un papel fundamental en el desarrollo de competencias en los estudiantes.

Esto implica proporcionar una educación integral que combine conocimientos teóricos con habilidades prácticas y capacidades transversales.

Las competencias pueden incluir habilidades de pensamiento crítico, resolución de problemas, comunicación efectiva, trabajo en equipo y adaptabilidad, entre otras decir, la cultura organizativa de una universidad puede influir en cómo se gestionan el conocimiento y el desarrollo de competencias. La comprensión de las teorías de la cultura organizativa puede ayudar a las universidades a mejorar sus prácticas y promover un ambiente de aprendizaje efectivo.

De manera concreta, a juicio del investigador, la cultura organizativa de las universidades debe ser una cultura que fomente la gestión del conocimiento y el desarrollo de competencias, según los resultados de búsqueda.

En algunos aspectos relevantes se aprecia que la cultura organizativa de las universidades es el producto de una subcultura que fomente la colaboración y el trabajo en equipo, lo que permite la creación y el intercambio de conocimientos; así mismo, promueve la innovación y la creatividad, lo que permite la generación de nuevos conocimientos y la mejora continua.

A grandes rasgos, es una cultura que valore la diversidad y la inclusión, lo que permite la integración de diferentes perspectivas y la construcción de un conocimiento más completo y diverso; del mismo modo fomenta la participación activa de los estudiantes en la gestión del conocimiento, lo que permite la construcción de competencias y habilidades.

De manera puntual, es una cultura que promueva la investigación y la generación de conocimiento, lo que permite la actualización y el desarrollo de nuevas competencias, influyendo como cultura organizativa en la gestión del conocimiento y el desarrollo de

competencias que coadyuvan en la gestión del conocimiento y en la construcción de competencias, ya que establece las normas y los valores que rigen el comportamiento de los miembros de la organización; esta cultura organizativa influye en la forma en que se comparte el conocimiento y en la creación de un ambiente de aprendizaje, lo que permite la construcción de competencias y habilidades; promoviendo la innovación y la creatividad, lo que permite la generación de nuevos conocimientos y la mejora continua. Y la cultura organizativa influye en la forma en que se promueve la investigación y la generación de conocimiento, lo que permite la actualización y el desarrollo de nuevas competencias.

Este punto de vista está respaldado por la propuesta teórica de Edgar H. Schein, titulada "Organizational Culture and Leadership" (Cultura organizativa y liderazgo) y "Reframing Organizations: Artistry, Choice, and Leadership" (Reenmarcando las organizaciones: Arte, elección y liderazgo) de Lee G. Bolman y Terrence E. Deal.

En lo que respecta al papel en la UNELLEZ, de un criterio de valoración de la formación de competencias genéricas y específicas en el contexto universitario, se tiene, desde el punto de vista institucional, que la formación de competencias genéricas y específicas asumen un criterio de estrategias y metodologías, regladas en materia de competencias genéricas, muestran una estrategia transversal a los distintos grados universitarios para desarrollar las competencias genéricas.

Se da la unidad entre competencias genéricas y específicas; se destaca la necesidad de comprender la unidad entre competencias genéricas y específicas en el proceso de formación profesional; las estrategias se identifican con los intereses de formación integral de las competencias del trabajador universitaria para identificar las competencias genéricas que deben ser desarrolladas, destacando las competencias genéricas bajo la caracterización de por propiciar el aprendizaje autónomo y la toma de decisiones de manera consciente y responsable.

Es así como, hay una percepción de la movilidad de los ciudadanos, donde se destaca la importancia de la transparencia y homologación de la formación, la movilidad de los ciudadanos y la apertura de las universidades a la formación continua y a modelos desde la

visión holística.

De tal forma, se busca que las Universidades desde su plano institucional se involucren en la formación de competencias genéricas y específicas en el contexto universitario mediante la comprensión de la unidad entre competencias genéricas y específicas, en el ámbito gerencia involucran en la formación de competencias genéricas y específicas en los estudiantes universitarios a través de diversas estrategias, como: diseño curricular, que implica identificar las competencias clave que se desean desarrollar y asegurarse de que estén claramente delineadas en los objetivos de aprendizaje y las actividades de enseñanza y evaluación; metodologías de enseñanza activas, que visualiza el aprendizaje basado en problemas, el aprendizaje colaborativo y el aprendizaje experiencial, pueden promover el desarrollo de competencias al involucrar a los estudiantes en actividades prácticas, reflexivas y colaborativas que fomenten el pensamiento crítico y la resolución de problemas; se da la evaluación integral, valorando el conocimiento teórico, desde el desarrollo de competencias, donde se establecen programas de prácticas profesionales, pasantías o colaboraciones con la industria para que los estudiantes adquieran experiencia práctica y desarrollen competencias específicas relacionadas con su campo de estudio.

En cuanto al papel de acción social de las Universidades, entre las que destaca la UNELLEZ, pueden proporcionar servicios de apoyo y orientación, como tutorías académicas, asesoramiento de carrera y desarrollo personal, para ayudar a los estudiantes a identificar y desarrollar sus competencias, así como a establecer metas y planes de desarrollo; cada institución puede tener enfoques y estrategias específicas para fomentar el desarrollo de competencias en los estudiantes universitarios; siendo importante investigar cómo se involucra una institución en particular y qué iniciativas específicas tienen en marcha para apoyar el desarrollo de competencias. El mismo contexto de estas ideas están en el ensayo "Developing Management Skills" (Desarrollando habilidades gerenciales) de David A. Whetten y Kim S. Cameron; y ensayo científico titulado "Leadership and the One Minute Manager" (Liderazgo y el gerente al minuto) de Kenneth Blanchard, Patricia Zigarmi y Drea Zigarmi.

A tales efectos, la formación de competencias genéricas y específicas en el contexto universitario es fundamental para el desarrollo integral de los estudiantes y su preparación para el mundo laboral.

La formación de competencias genéricas se refiere a la adquisición de habilidades, actitudes y valores que son necesarios para el desempeño profesional y personal, mientras que la formación de competencias específicas se refiere a la adquisición de conocimientos y habilidades específicas de una determinada área de estudio.

La formación de competencias genéricas y específicas en el contexto universitario es importante por varias razones. En primer lugar, permite a los estudiantes desarrollar habilidades y competencias que son necesarias para el desempeño profesional y personal. En segundo lugar, permite a los estudiantes adquirir conocimientos y habilidades específicas de una determinada área de estudio, lo que les permite especializarse en un campo determinado. En tercer lugar, la formación de competencias genéricas y específicas en el contexto universitario es importante porque permite a los estudiantes desarrollar habilidades y competencias que son necesarias para la vida cotidiana.

Para lograr una formación integral de los estudiantes, las instituciones universitarias deben involucrarse en la formación de competencias genéricas y específicas. Algunas estrategias y metodologías que pueden ser utilizadas incluyen la impartición de asignaturas específicas y regladas en materia de competencias genéricas, la comprensión de la unidad entre competencias genéricas y específicas, el estudio de los intereses de formación integral de los estudiantes, la propuesta didáctica sobre el desarrollo de competencias genéricas, la promoción del aprendizaje autónomo de los estudiantes y la promoción de la movilidad de los ciudadanos.

De manera puntual, la formación de competencias genéricas y específicas en el contexto universitario es fundamental para el desarrollo integral de los estudiantes y su preparación para el mundo laboral.

Las instituciones universitarias, a todas estas, deben involucrarse en la formación de competencias genéricas y específicas mediante la implementación de estrategias y

metodologías que permitan a los estudiantes desarrollar habilidades y competencias que son necesarias para el desempeño profesional y personal, así como adquirir conocimientos y habilidades específicas de una determinada área de estudio.

En este sentido, está la interdisciplinariedad en la UNELLEZ, la cual se presenta bajo la percepción de la gestión del conocimiento y el desarrollo de competencias, bajo el criterio de la interdisciplinariedad y su influencia en la gestión del conocimiento y el desarrollo de competencias, fomentando la colaboración entre diferentes áreas de estudio, integrando diferentes perspectivas y la construcción de un conocimiento más completo y diverso que promoviera la investigación interdisciplinaria con el criterio de impulsar las habilidades y competencias que son necesarias en el desempeño profesional y personal, fomentando la innovación y la creatividad en la generación de nuevos conocimientos y la mejora continua.

Desde una perspectiva interdisciplinar, la UNELLEZ influye en la gestión del conocimiento y el desarrollo de competencias de varias maneras. En primer lugar, permite la integración de diferentes perspectivas y la construcción de un conocimiento más completo y diverso. En segundo lugar, permite a los estudiantes adquirir conocimientos y habilidades específicas de diferentes áreas de estudio, lo que les permite especializarse en un campo determinado. En tercer lugar, la investigación interdisciplinaria permite la generación de nuevos conocimientos y la mejora continua. En cuarto lugar, los programas de formación interdisciplinaria permiten a los estudiantes desarrollar habilidades y competencias que son necesarias para el desempeño profesional y personal.

Acerca de los criterios de valoración del desempeño de los trabajadores universitarios en la UNELLEZ, se dan algunas estrategias y metodologías que se utilizan para evaluar el desempeño laboral de los trabajadores universitarios; estas estrategias son: competencias, que tienen que ver con las competencias proyectadas desde la capacidad de los trabajadores para desempeñar sus funciones de manera efectiva y eficiente. En cuanto al rendimiento, se hace alusión a la cantidad y calidad del trabajo realizado por los trabajadores; esto lleva al compromiso institucional que se refiere a la disposición de los trabajadores para contribuir al logro de los objetivos de la institución; la evaluación de necesidades de formación y

desarrollo, que sirve para determinar las necesidades de formación y desarrollo, tanto para el uso individual como para el desarrollo de la institución; identificando las fortalezas y debilidades que permite a la UNELLEZ, proporcionar retroalimentación objetiva para la gestión de talento.

Finalmente se da la evaluación del desempeño de los trabajadores universitarios influye en el desarrollo de competencias y la gestión del conocimiento de varias maneras.

Esta realidad lleva al gerente holístico, que es un gerente integrado a la totalidad de la organización, a identificar las fortalezas y debilidades de los trabajadores, lo que permite a la institución proporcionar retroalimentación objetiva para la gestión de talento; valorar los trabajadores también sirve para determinar las necesidades de formación y desarrollo, tanto para el uso individual como para el desarrollo de la institución; y evaluar de desempeño permite a la institución identificar las competencias necesarias para el desempeño efectivo y eficiente de las funciones de los trabajadores.

En síntesis, la evaluación del desempeño de los trabajadores universitarios es fundamental para el desarrollo de competencias y la gestión del conocimiento en la institución, ya que permite identificar las fortalezas y debilidades de los trabajadores, determinar las necesidades de formación y desarrollo, e identificar las competencias necesarias para el desempeño efectivo y eficiente de las funciones de los trabajadores.

Ahora bien, en cuanto a los elementos de la innovación educativa y la transformación digital en la UNELLEZ, la cual influye en las competencias gerenciales holísticas en la gestión del conocimiento y el desarrollo de competencias, se da en razón de la caracterización de una tecnología que permite a los docentes y trabajadores universitarios estar actualizados y preparados para la implementación de nuevas tecnologías.

Se trata de implementar plataformas virtuales de aprendizaje para la orientación gerencial que permita la implementación estrategias innovadoras y la creación de espacios donde se dé la eficiencia y eficacia de los objetivos gerenciales, promoviendo la investigación la generación de nuevos conocimientos y la mejora continua en la implementación en la gerencia de procesos orientados por acciones de innovación y creación en las soluciones que

den como producto la generación de nuevos conocimientos y la mejora continua en los procesos administrativos y contables.

En términos de teorías, se promueve la innovación y la transformación digital, desde varias un marco de doctrinas y principios que llevan por nombre: 1. Teoría del constructivismo: Esta teoría enfatiza la participación activa del estudiante en su propio proceso de aprendizaje, fomentando la construcción de conocimiento a través de la interacción con el entorno y el uso de herramientas digitales; 2. Teoría del aprendizaje colaborativo: Esta teoría destaca la importancia de la colaboración entre estudiantes y docentes, promoviendo el trabajo en equipo, la discusión y el intercambio de ideas. La tecnología puede facilitar la colaboración en línea y el acceso a recursos compartidos; 3. Teoría del aprendizaje basado en problemas: Esta teoría propone que los estudiantes aprendan a través de la resolución de problemas auténticos, aplicando conocimientos y habilidades en contextos reales. Las herramientas digitales pueden proporcionar recursos y actividades interactivas para abordar los desafíos planteados.

En cuanto a la influencia en la gestión del conocimiento y el desarrollo de competencias, la adopción de estas teorías puede tener varios efectos positivos. Por un lado, la innovación educativa y la transformación digital pueden facilitar el acceso a información actualizada y diversa, lo que enriquece el conocimiento disponible para estudiantes y docentes.

Además, el uso de herramientas digitales y enfoques pedagógicos innovadores puede fomentar el desarrollo de competencias clave, como el pensamiento crítico, la resolución de problemas, la creatividad y la colaboración. Estas habilidades son cada vez más demandadas en el entorno laboral y social actual, y su desarrollo es fundamental para preparar a los estudiantes para el futuro.

En concreto, la adopción de teorías que promueven la innovación educativa y la transformación digital puede potenciar la gestión del conocimiento y el desarrollo de competencias en una institución educativa, brindando nuevas oportunidades de aprendizaje y preparando a los estudiantes para los desafíos del siglo XXI.

Esta postura se fundamenta en el estudio titulado "Innovación educativa y desarrollo de competencias" de Mariano Fernández Enguita, cuyo libro explora cómo la innovación educativa y el desarrollo de competencias están estrechamente relacionados, destacado la importancia de adaptar los métodos de enseñanza a las necesidades actuales de los trabajadores universitarios.

Otra teoría relevante es la Teoría de Redes Sociales, que se centra en las relaciones y conexiones entre los individuos. Esta teoría sostiene que las interacciones horizontales entre los trabajadores universitarios en una red de relaciones pueden facilitar la transferencia de conocimiento y la colaboración. Al fomentar la comunicación y la cooperación entre los empleados, se crea un entorno propicio para el intercambio de ideas y el desarrollo de competencias a través de la interacción y la influencia mutua.

En un aspecto de síntesis, la cooperación y la comunicación horizontal entre los trabajadores universitarios influyen en la gestión del conocimiento y el desarrollo de competencias al promover el intercambio de información, experiencias y mejores prácticas, así como al facilitar la transferencia de conocimiento y la colaboración a través de las relaciones y conexiones entre los individuos en la institución. Estas teorías proporcionan un marco para comprender cómo estas interacciones pueden fortalecer la capacidad de la institución para generar y aplicar conocimiento de manera efectiva.

También existen varias teorías que describen la participación de las familias y la comunidad en la gestión del conocimiento y el desarrollo de competencias en las universidades; entre las que destacan: Teoría del aprendizaje sociocultural, propuesta por Lev Vygotsky, destaca la importancia de la interacción social y el entorno cultural en el aprendizaje. Según esta teoría, las familias y la comunidad pueden desempeñar un papel activo al proporcionar experiencias de aprendizaje en contextos auténticos, lo que contribuye al desarrollo de competencias en los estudiantes; teoría del capital social, basada en la idea de que las redes sociales y las relaciones de confianza entre las familias, la comunidad y la universidad son recursos valiosos para la gestión del conocimiento y el desarrollo de competencias, donde la participación de las familias y la comunidad en la vida universitaria

puede generar un mayor acceso a oportunidades de aprendizaje, apoyo emocional y recursos que favorecen el desarrollo de los estudiantes; la teoría de la participación comunitaria, la cual enfatiza la importancia de la participación activa de las familias y la comunidad en la toma de decisiones y la planificación de la educación.

Al involucrar a las familias y la comunidad en la gestión del conocimiento y el desarrollo de competencias, se promueve un enfoque más inclusivo y contextualizado de la educación universitaria; estas teorías subrayan la idea de que las familias y la comunidad no son meros espectadores, sino actores clave en el proceso educativo de los estudiantes universitarios.

En cuanto a la formación gerencial holística para el desarrollo sostenible, la cultura de paz, la igualdad de género y la interculturalidad en las universidades y cómo cree que esto influye en la gestión del conocimiento y el desarrollo de competencias, se da la formación gerencial holística para el desarrollo sostenible, la cultura de paz, la igualdad de género y la interculturalidad en las universidades, se pueden considerar las siguientes estrategias y metodologías: ofrecer carreras y programas de formación en gerencia intercultural, gestión para el desarrollo local sostenible y otros temas relacionados con la formación gerencial holística; fomentar la diversidad cultural e interculturalidad en la educación, incluyendo la valoración de la diversidad cultural y la formación universitaria intercultural para indígenas y otros grupos; promover la cultura de paz, la equidad y la democracia en la educación superior, incluyendo la solución de conflictos y la educación para la paz; fomentar la igualdad de género en la educación superior, incluyendo la formación en género y cultura para la paz en las instituciones de educación superior, entre otras.

La cultura de paz se basa en la promoción de valores como la justicia, la tolerancia, la no violencia y el respeto mutuo. En el contexto universitario, esto implica crear un entorno inclusivo y seguro donde los estudiantes puedan interactuar de manera pacífica, aprender a resolver conflictos de manera constructiva y promover el diálogo intercultural.

La igualdad de género busca eliminar las desigualdades y discriminaciones basadas en el género. En las universidades, esto implica garantizar la igualdad de oportunidades para

hombres y mujeres en el acceso a la educación, la participación en la vida académica y la igualdad de trato en todas las áreas.

La interculturalidad se centra en el reconocimiento y la valoración de la diversidad cultural. En el ámbito universitario, esto implica fomentar la interacción entre estudiantes de diferentes culturas, promover el respeto por las diferencias y fomentar el diálogo intercultural.

Estas teorías influyen en la gestión del conocimiento y el desarrollo de competencias al proporcionar un marco conceptual que guía la planificación curricular y las prácticas educativas; la comunicación efectiva y la colaboración, que son esenciales para abordar los desafíos globales y contribuir al desarrollo sostenible de la sociedad.

CONCLUSIONES

Lo que se ha logrado en este primer avance investigativo, es delimitar el constructo teórico de competencias gerenciales desde la visión holística del trabajador universitario, haciendo uso de las tecnologías de la información y comunicación, se enmarca en un contexto que según los sujetos investigados y la doctrina existente, es un modelo que toma en cuenta la integración de las diferentes perspectivas: humana, procesos y tecnología; es decir, un modelo que combina el enfoque humano, organizacional y tecnológico.

Para ello se crea un Sistema representacional de competencias gerenciales, vinculado a través de la comunicación asertiva, como amalgama que une distintos elementos de la realidad organizacional, en el caso de la UNELLEZ, y los relaciona según las funciones administrativas que le toca como competencia, las cuales tienden a depender sobre cómo ejercer dentro del contexto universitario su aplicabilidad, teniendo en cuenta, los hechos direccionados, dentro de la perspectiva histórica de ésta, con fines identificar la posibilidad de cómo un director, en su institución la desarrolla, comprende e infiere, de acuerdo a sus necesidades destacadas, dentro del contexto situacional, para dar a conocer la proyección en cada uno de los periodos educativos.

Es decir, estos van a comprender el alcance, el cual define los avances tecnológicos, científicos y humanistas; se deduce de lo anterior, la búsqueda de alternativas que impliquen el reconocimiento del trabajo en el nivel universitario, frente a sus funciones administrativas, esta va a depender de la operatividad, como diferencia entre cómo definir en el contexto educativo de la realidad social, formación y responsabilidad, en su perspectiva histórica, especialmente, cuando un director, debe plantearse los argumentos necesarios, en fortalecer su actuación con la finalidad de alcanzar tanto la misión y visión institucional, así como los valores organizacionales, que van a depender del compromiso asumido por ellos en su gestión gerencial.

Desde esta estructura la formación profesional en la educación universitaria, contextualiza una serie de cambios, motivados a diferentes factores, tanto económicos como sociales que determinan una constante transformación de las organizaciones de este nivel educativo, a fin de que puedan adaptarse o evolucionar, la acción competitiva del profesional.

Es importante acotar que Sistema representacional de competencias gerenciales, vinculado a través de la comunicación asertiva, ha sido el complemento del ser humano en cuanto a la forma de actuar, especialmente cuando se describen los componentes verbales, no verbales y paralingüísticos, estos definen los criterios donde el individuo asume su rol para promover si es capaz de resolver una situación siendo asertivo en ello, especialmente cuando se utiliza un feedback o se toma la fluidez del mensaje como alternativa para interferir positivamente en definir puntualmente un propósito, en las universidades experimentales venezolanas.

Dentro de esta línea de pensamiento, esbozan Ocampo y Vázquez (2010) que la habilidad social del ser humano que implica el saber escuchar para promocionar activamente el respeto con la finalidad de cumplir el propósito de solventar una situación que pueda ser negativa en una organización.

En tal sentido, se contribuye a conocer que un personal adscrito a una organización pública o privada debe mantener objetivamente su postura sobre cómo dar una respuesta que realmente se ajuste al propósito de la realidad en la cual se desenvuelve. Lo cual se hace de

forma organizada en el pensamiento, aplicado en la gestión gerencial de las universidades experimentales venezolanas, cimentadas en su estructura organizativa.

Por consiguiente, el Sistema representacional de competencias gerenciales, vinculado a través de la comunicación asertiva, reviste gran importancia, ya que son innumerables las situaciones de la vida cotidiana en las cuales las personas entran en contacto, siendo esto una necesidad inmediata de carácter social; comprende la posición donde el sujeto mediante sus habilidades sociales puede conocer claramente la reacción de otro en el momento que mantenga un proceso de comunicación, centrando precedente sobre el abordaje organizado para definir hasta qué punto la fluidez en el feedback se hace significativo y así lograr una gestión gerencial eficiente de la universidades experimentales venezolanas.

Al respecto, el Sistema representacional de competencias gerenciales, vinculado a través de la comunicación asertiva, se basa en generar un respeto hacia otros donde se aporten soluciones para lograr un fin común, fortaleciendo las habilidades sociales, como posible habito conductual en su entorno; contribuyendo a especificar la funcionalidad o hechos que caracterizan las razones en cuanto al proceso significativo de mantener un feedback de manera positiva, se asume la valoración del trabajo de equipo, donde el autoconocimiento se construye como una base fundamental donde el sujeto puede incidir en la forma de lograr comprender como desarrollar sus habilidades sociales para obtener un mayor resultado sobre el comportamiento o conducta asociada a sus fundamentos.

En este plano de ideas se dan elementos constructivos en el diseño de un Sistema representacional de competencias gerenciales, vinculado a través de la comunicación asertiva, que parten de los derechos asertivos, los cuales tienen que ver con diferentes actitudes asumidas para lograr comprender cómo abordar la comunicación, en relación a ello, lo vinculan de acuerdo a las siguientes expresiones: tengo derecho a decir “no” sin sentirme culpable; superarme y a superar a los demás; decidir no ser asertivo sin sentirme inferior; derecho a tener éxito el enfoque de lo que realmente debe querer una persona para expresarlo de forma libre. Esto contempla la posibilidad de sentir en el yo interior cambios de actitudes

hacia la realidad en la cual se conviven, en la gestión gerencial de las universidades experimentales venezolanas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agudín, Yolanda (2010). La educación basada en competencias: algunas nociones que pueden facilitar el cambio. Dirección web:
<http://itzel.lag.uia.mx/publico/publicaciones/acequias/acequias17/a17p8.html>.
- Aktouf, O., y Holford, W. D. (2008). Las implicaciones del Humanismo para la administración y los estudios empresariales. *Organizaciones & Sociedades*, 15(45), 15-28. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/adter/n26/n26a6.pdf>. Consulta: 20-01-2020.
- Albornoz, L. (2010). Administración, proceso administrativo. México: McGraw-Hill Interamericana de México, S.A.
- Albornoz, L. (2008). Introducción a la Ética y Crítica a la axiología. España: McGraw-Hill.
- Albornoz, Orlando (2011). Competencias educativas. Caracas: Ediciones de la Universidad Católica Andrés Bello.
- Alles, M. (2006). Desarrollo del talento humano basado en competencias. México: Ediciones Granica.
- Altuve, P. (2014). Competencias educativas. Construcción de ambientes favorables para el desarrollo de habilidades: tres estudios holísticos. Serie Desarrollo productivo n° 106. Santiago de Chile: CEPAL.
- Apaza, O. (2019) Gestión del talento humano y desempeño laboral de los servidores públicos en la Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas, Apurímac, 2018. Tesis para obtener el grado académico de doctor en gestión pública y gobernabilidad de la Universidad “César Vallejo” Perú.
- Arias, F. (2012). El proceso de investigación. Caracas, editorial Episteme.
- Azócar, D. (2015). Competencias del docente en el siglo XXI. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Bastidas, C. (2015). Desarrollo de habilidades de pensamiento. México, D.F.: Trillas
- Bavaresco, A. (2014). Proceso Metodológico de la Investigación. Cómo hacer un Diseño de Investigación Maracaibo: Universidad del Zulia.
- Bavaresco, A. (2014). Proceso Metodológico de la Investigación. Cómo hacer un Diseño de Investigación Maracaibo: Universidad del Zulia.
- Beer, C. (2010). Evaluación mediante los indicadores de gestión. México: Trillas.
- Blaxter, L. (2000). Cómo se hace una investigación. Editorial Gedisa. España.
- Boza M. (2012). El Paradigma de la Investigación: La estrella polar del Científico.

- Disponible en:
<http://revistas.upel.edu.ve/index.php/educare/article/viewFile/753/256>. Fecha de consulta: 20-01-2020.
- Boza M. (2012). El Paradigma de la Investigación: La estrella polar del Científico. Disponible en:
<http://revistas.upel.edu.ve/index.php/educare/article/viewFile/753/256>. Fecha de consulta: 20-01-2020.
- Bravo K. (2018) Gestión Del Talento Humano En La Dirección De Servicios Administrativos De La Alcaldía Bolivariana Del Municipio Achaguas. Trabajo maestría Gerencia y Planificación Institucional de la Universidad Nacional Experimental De Los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora”.
- Briceño, C. (2010). Comportamiento Organizacional. Caracas: Universidad Central de Venezuela.
- Cabero, J. (2015). Realidad aumentada: Tecnología para la formación. España. Universidad de Sevilla.
- Capra, F (2007). El Tao De La Física Editorial Sirio Málaga 2007.
- Carrillo, O. (2015). Competencias TIC de los docentes para la enseñanza mediante entornos virtuales en educación superior. El caso de la Universidad de Los Andes-Venezuela: Evaluación y Diseño de un Plan de Formación. Tesis. Universidad de los Andes.
- Carrizales, M. 2014. Planificar desde competencias para promover el aprendizaje. El reto de la sociedad del conocimiento para el profesorado. Bilbao, España, Universidad de Deusto.
- Casana K. (. (2019) Análisis de la gestión del talento humano en la división médico legal II del Callao, 2018. Tesis para obtener el grado académico de doctor en gestión pública y gobernabilidad de la Universidad “César Vallejo” Perú.
- Castells, M. (2013). Sociedad de la Información. Madrid, Editorial Alianza.
- Castiblanco, P. (2015). La educación en tiempos de postmodernidad. Quito, Editorial Luzardo.
- Castillo, K (2018). Representaciones fenoménicas del salario emocional en la gerencia del talento humano. Tesis doctoral en gerencia avanzada de la Universidad Fermín Toro.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano. (3ª ed.). México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2017). Gestión del talento humano. (13ª ed.). México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2012). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: McGraw-Hill Interamericana. Séptima Edición.
- Chiavenato, I.. (2010). Administración, proceso administrativo. México: McGraw-Hill Interamericana de México, S.A.

- Chiavenato, I. (2014). *Administración de Recursos Humanos. El Capital Humano de las Organizaciones*. México: McGraw-Hill.
- Colmenares, G. (2018). *Visión transdisciplinaria de la gestión del talento humano en organizaciones públicas*. Universidad Fermín Toro Doctorado En Gerencia Avanzada
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (CEPAL-UNESCO, 1992). Educación y conocimiento: Eje de la transformación productiva con equidad.
- Constantino, P. (2013) El sujeto político docente. España, Editorial Luz.
Consultado el 11/09/2018; Hora: 3 pm.
- Corbetta, P. (2003). Metodología y técnicas de investigación social. España, Editorial McGraw Hill.
- Corrado, A. (2015). Las tecnologías de la comunicación e información y el nuevo paradigma educativo, una visión desde el pensamiento complejo. Tesis. Universidad del Zulia.
- Corrado, M. (2013). Metodología de la Investigación. Madrid, Editorial Laurent.
- De Pablos, S. (1997). Comunicación y TIC., Lima, Editorial Sol.
- Deming, S. (2010). Evaluación del Desempeño. Teoría Organizacional. Barcelona: Santillana.
- Didier, N. (2013). A través de las nociones de Capital Humano. Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología 6 (2): 7-15.
- Escudero, S. (1981). Comunicación y educación. Teorías. España, Ediciones Cumbre Azul.
- Espín M. (2017), Modelo para la gestión del talento humano orientado al alto desempeño de los docentes y directivos de la Universidad Nacional de Chimborazo- Cuba. Tesis Doctoral. La Habana: Editorial Universitaria, 2017. e ISBN 978-959-16-3387-3.
Disponible en:
<http://beduniv.reduniv.edu.cu/fetch.php?data=1647&type=pdf&id=1652&db=1>
- Fox, W. (2005). La aventura del trabajo intelectual. Bogotá, Fondo Educativo Interamericano.
- Freire, P. (1970). Pedagogía del oprimido. Montevideo, Tierra: Nueva.
- Gallegos, D. (2015). Pensamiento holístico y formación humana. Primer Congreso Internacional de Pensamiento Complejo (Tomo I). Bogotá, ICFES.
- Goetz, J. y Le Compte, D. (2008). La etnografía como modelo de investigación en educación. Barcelona, España, Paidós-MEC
- Gómez, E. (2008). *La axiología desde la Perspectiva Social*. Perú: Limusa.
- Gómez, P. (2007). La lógica de la investigación etnográfica. Un modelo de trabajo para etnógrafos de escuela. Madrid, Trotta.

- Gómez, P. (2015). Las tecnologías de la información y comunicación en la modalidad de estudios dirigidos de la Universidad Nacional Abierta Extensión Barinas: Un modelo de integración desde la transcomplejidad. Tesis Doctoral, Valencia, Venezuela, Universidad de Carabobo.
- Grinin, L. (2010). El papel de un individuo en la historia: una reconsideración. *Evolución social e historia*, Vol. 9 No. 2 (p.136).
- Guzmán, D. (2014). Formación basada en competencias. Barcelona: Praxis
- Heidegger, M. (1927). Pensamiento existencialista. Disponible: [pflc-filosofia.blogspot.com/2013/05/pensamiento-existencialista-de-martin.htm]. 14/04/2017.
- Heidegger, M. (1971). El giro hermenéutico de la fenomenológica en Martín Heidegger. URL: <http://journals.openedition.org/polis/2690> ISSN: 0718-6568
- Hooks, B. (1994). Ideología y poder. Editorial Coob. Nueva York. USA.
- Hoyos, G. (2006). Filosofía y teorías políticas entre la crítica y la utopía. Barcelona. Editorial Clacos.
- Hurtado, J. (2010). *Metodología de la Investigación Holística*. Caracas: Sygal.
- Jericó P. (2001). La Nueva Gestión del Talento Humano: construyendo compromiso. FT Prentice Hall Pearson Educación S.A. Madrid España.
- Latorre, S. y González, J. (2012). Metodología de la investigación cualitativa. Málaga, Aljibe.
- Lewis, C. (1992). Tiempos de espera. Buenos Aires, Editorial Mon.
- Lincoln, Y. y Guba, E. (2005). Paradigmas en competencia en la investigación cualitativa. London, Sage Publications.
- Marqués, D. (1999). Estándares TIC en el contexto educativo: estrategias para su difusión y adopción. Revista electrónica Dialnet, N°3, 17-39. [En línea: <<http://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3699744.pdf>>]. [Consulta: 12 de mayo de 2017].
- Martínez M., Miguel (2012). Ciencia y arte de la metodología cualitativa. México, Editorial Trillas.
- Martínez, J. (2005). La gerencia universitaria y la producción del conocimiento. Instituto Universitario de Tecnología del Estado Bolívar. Revista Kaleidoscopio Vol. 2 Número 4. Julio-Diciembre.
- Martínez, M. (2009). *Ciencia y Arte en la Metodología Cualitativa*. México: Trillas.
- Martínez, R. (2007). Hacia un enfoque interpretativo de la enseñanza: etnografía y educación. Granada, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Granada.

- Mayorga, R. (1999). Revista Ibero-Americana de Educación. Número 21. Los desafíos a la universidad latinoamericana en el siglo XXI. [Consulta Electrónica: 10-01-2020].
<http://www.rieoei.org/rie21a02.htm>
- McLaren, T. (1992). Desde la criticidad. Argentina. Reed.
- McGregor, D. (1960). El lado humano de la empresa. New York. McGraw-Hill.
- McMillan, S y Schumacher, L. (2005). Investigación educativa. Pearson Educación, S. A., Madrid,
- Mendoza, M. (2014). Formación pedagógica inicial y permanente del docente en el uso de las TIC en Venezuela: Reflexiones y propuestas. Trabajo de investigación. Universidad de Carabobo. Venezuela.
- Merriam, P. (2012). Métodos de investigación educativa. Madrid, La Muralla.
- Michaels, H. Handfield J. Beth A. (2003). La Guerra por el Talento. Grupo Editorial Norma. Bogotá Colombia. Consulta: 4/04/2018
- Montevideo, H. (2015). Competencias docentes del profesorado: Calidad y desarrollo profesional. Narcea.
- Morales, E. (2002). Gestión de Recursos Humanos. Evolución, conceptos y diferentes perspectivas vistas en la realidad cubana. Otros conceptos y herramientas de RR.HH. Disponible en: <http://www.gestiopolis.com/canales/derrhh/articulos/30/grh.htm>
Consulta 30-07-2021.
- Morín, E. (1988). La complejidad: Elementos para una crítica. Barcelona, Kairós.
- Morín, E. (1998). La mente bien ordenada. (2ª ed.). Barcelona, España: Seix Barral
- Morín, E. (2000) El Método V: La humanidad de la humanidad. La identidad humana. Madrid: Ediciones Cátedra.
- Narváez, M. (2010). Ética y Valores. Caracas: Ofimax. 2008 RAMOS. Esther. Gestión Gerencial. Caracas. Limusa.
- Ochoa-Angrino, Salanll, Adriana María Carcedo-Tamayo, Jairo Andrés Montes González y José David Chávez-Vercance (2016). Competencias y Estándares TIC (Tecnologías de la Información y la Comunicación) desde la Dimensión Pedagógica: Una perspectiva desde los niveles de apropiación de las TIC, en la práctica educativa docente. Calí, Colombia: Pontificia Universidad Javeriana.
- Ojeda, P. y Reyes, Y. (2006). Las estrategias de aprendizaje cooperativo y el desarrollo de habilidades cognitivas. Tesis. Universidad de Piura. Perú.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2004). La actuación docente y su relación con las tecnologías de la información y comunicación.
- Quintana Albalat, Jordi (2013). Competencias en tecnologías de la información del

- profesorado de educación infantil y primaria. Barcelona, España: Departamento de Didáctica y Organización Educativa Universitat de Barcelona.
- Rodríguez, S. (2010). Planificación Estratégica. México: Trillas.
- Rosario, E. (2008) ¿Por qué una axiología en nuestros tiempos? México: Revista Exégesis.
- Rosllón, M. (2010). Gerencia de Recurso Humano. España: Santillana.
- Rossoti, R. (2009). Gerencia Empresarial. México: Interamericana.
- Saavedra, P. (2015). Construcción teórica que fundamentan las competencias del docente para la gestión del conocimiento en contextos virtuales de aprendizaje. Tesis. UPEL-Barquisimeto.
- Sabino, C. (2010). *El Proceso de la Investigación*. Caracas: Panapo.
- Salinas, F. (1991). Educación y virtualidad. Bases para el aprendizaje cooperativo en red. Lima: Fondo Editorial de Universidad Ricardo Palma.
- Sandín, M. (2003). Investigación cualitativa en educación. Fundamentos y tradiciones. Madrid. Mc Graw and Hill Interamericana de España.
- Santos, P. (2016). Una mirada discursiva al escenario educativo. Editorial Pocaterra. España.
- Schramm, W. (1971). Introducción a la comunicación. Universidad de Prensa de Illinois.
- Solaz J. (2012). Sobre cómo el conocimiento científico intenta aproximarse a la realidad. Disponible en: <http://www.sbfisica.org.br/rbef/pdf/341308.pdf> consulta: 12-01-2020.
- Soto, L. (2018) Activación humana: una teoría del desarrollo de la potencialidad del talento en el contexto escolar. Tesis doctoral en ciencias de la educación de la Universidad de Carabobo.
- Spencer, H. (1986). The Study of Sociology, Appleton, p. 31.
- Taylor, S y Bogdan, R. (2002). Introducción a métodos cualitativos de investigación. Paidós. Buenos Aires.
- Timoteo, P. (2014). Un modelo general de gestión por competencias. Santiago de Chile RIL Editores.
- Tobón, S. (2014). La tecnología de la informática y la comunicación para el aprendizaje. España: NARCEA, S.A.
- Torrealba, A. (2014). Aspectos básicos de la formación basada en competencias. [Disponible: http://maristas.org.mx/gestion/web/doctos/aspectos_basicos_formacion_competencias.pdf]. [Fecha de consulta: 01/14/2017].
- Torres, C. (2016). El perfil del profesor mediador. Madrid: Aula XXI/Santillana.
- Universidad Fermín Toro, Vice-Rectorado Académico, Decanato De Investigación Y Postgrado. (2001). Normas Para La Elaboración Y Presentación De Los Trabajos De Grado Para Especialización, Maestría Y Tesis Doctoral. Cabudare: Autor.



- Valderrama, P. (2015). Competencias docentes apoyadas en las TIC: Indagación teórica para la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). Tesis Doctoral, México, UNAM.
- Van Dijk, K. (1983). La comprensión del discurso. Buenos Aires, Paidós.
- Vargas, G. y Calvo, G. (1987). Seis modelos alternativos de investigación documental para el desarrollo de la práctica universitaria. Bogotá: editorial Cinde.
- Vargas, L. (2000). La investigación de la enseñanza. Enfoques teorías y métodos Tomo Y). México, Ediciones Paidós.
- Villegas, D. (2014). Comunidades de práctica. Aprendizaje, significado e identidad. Barcelona, Paidós.
- Weiler, S. (1988). La sociedad oprimida ¿Qué hacer? Buenos Aires, Editorial Paidós.
- Zapata, F. Cerutti, H. y Funes, P. (2011) El pensamiento filosófico, político y sociológico. México / Printed in México.