

**Universidad Pedagógica Experimental Libertador
Vicerrectorado de Investigación y Postgrado
Instituto Pedagógico “Rafael Alberto Escobar Lara”
Subdirección de Investigación y Postgrado**

REFLEXIONES EN TORNO AL CONSTRUCTO DEL TALENTO DOCENTE UNIVERSITARIO

Autor: Morely Yudith Flores

morelyflores@gmail.com

Universidad Pedagógica Experimental Libertador

Valencia, Venezuela

PP. 86-101

REFLEXIONES EN TORNO AL CONSTRUCTO DEL TALENTO DOCENTE UNIVERSITARIO

Autor: Morely Yudith Flores

morelyflores@gmail.com

*Universidad Pedagógica Experimental Libertador
Valencia, Venezuela*

Recibido: Octubre 2020

Aceptado: Junio 2021

Resumen

El presente artículo científico tiene como objetivo desplegar reflexiones respecto a las posibilidades epistemológicas en tendencia a la indagación posible del constructo teórico sobre el talento docente, en la percepción del profesional docente universitario sobre sí mismo y desde la gestión en la escuela de las relaciones humanas, planteando un breve análisis hermenéutico de la opinión preliminar acorde a las dimensiones paradigmáticas postmodernas expresadas por los propios docentes como sujetos de la indagación, en contraste con elementos documentales de interés en relación a la temática. En consecuencia, se estimó el uso de una metodología hermenéutica acompañada de la herramienta Atlas. Ti Ver 7.0 sobre los aspectos esenciales que hacen posible la cohesión de dos temáticas de interés como son talento y gestión docente en el espacio universitario. Las cavilaciones planteadas obtenidas como hallazgos dimensionales en lo ontológico, epistémico, axiológico y de constructo dieron inicio a un posterior estudio de orden doctoral.

Palabras clave: Talento Docente, Gestión Talento, Hermenéutica.

REFLECTIONS ON THE CONSTRUCTION OF THE UNIVERSITY TEACHING TALENT

Abstract

The objective of this scientific article is to display reflections regarding the epistemological possibilities in a tendency to the possible investigation of the theoretical construct on teaching talent, in the perception of the university teaching professional about himself and from the management in the school of human relations, proposing a brief hermeneutical analysis of the preliminary opinion according to the postmodern paradigmatic dimensions expressed by the teachers themselves as subjects of the

investigation in contrast to documentary elements of interest in relation to the subject. Consequently, the use of a hermeneutical methodology accompanied by the Atlas tool was estimated. Ti Ver 7.0 on the essential aspects that make possible the cohesion of two topics of interest such as talent and teaching management in the university space. The reflections raised as dimensional findings in the ontological, epistemic, axiological and construct aspects gave rise to a subsequent doctoral study.

Keywords: Teaching Talent, Talent Management, Hermeneutics.

Introducción

La historia nos advierte que el desarrollo humano siempre quedará plasmado en diversas épocas y así lo contemplan las corrientes filosóficas del hombre expuestas en teorías. A nivel internacional y nacional la que mejor se adapta a nuestros tiempos es la evolución por el saber del talento humano. La concepción global, multidisciplinar, que prevalece en la era del conocimiento, de la comunicación e información, que abrió paso a la aldea azul apunta a los nuevos paradigmas hacia otorgar consistencia al SER por descubrirse como *potencia y solidez en él como persona*, con propósito en el saber transcurren con cada experiencia cognitiva hacia una transmutación de su desarrollo en termino de sus vinculaciones entre capacidades, acciones y compromisos, es decir lo que Jericó (2006) describió como talento.

Es cierto que para cada época surgen novedosos y diversos estilos para el saber que van explorando nuevas acciones en el conocimiento, es por ello que en su momento se consideró al mentoring como la mejor estrategia para coadyuvar en la ruta laboral , pero más recientemente Soler (2013) plantea que es a partir de la Gestión del Talento Humano donde se abarcan los propios elementos contextuales del lugar donde se desarrolla o para quien dicha labor se auto genera bajo líneas de acción organizacional, en este caso del contexto universitario; por ello cada ser se expresa e interpreta de manera especial los cambios en el saber y cómo puede adaptarlo en sus momentos para la transformación generacional académica, como ocupa en esta ocasión al docente universitario.

Planteamiento Teleológico

Girando en torno a la idea del hilo histórico teológico que en parábolas bíblicas del apóstol San Mateo 25, 14-30 la palabra *talento*, se asocia al “poder y habilidad de la mente o del cuerpo” en la divinidad personal, es decir ya eran atribuibles al SER persona, actualmente se conoce que no son atributos exclusivos de factores biológicos, sino del ambiente que determinan el talento (De Baez,1996).

Aun cuando hay autores que hacen aseveraciones distintas del *talento*, también coinciden en que, por cada expresión, existen necesidades relativas, y que cuando éstas se unen pudieran ser confundidas con la creatividad. Siguiendo criterios de los siguientes autores, la episteme constructo talento proviene de la inteligencia o de aptitud (Gardner 1983; Goleman, 1985; Thorndke, 1920; Fishbein, 1984; Prieto, Bermejo, y Hernández, 2008), y se relaciona con el éxito de las personas, asociándose con la inteligencia de diversas formas y contenidos.

Teóricamente *el talento* se define como la capacidad que todos y cada uno de nosotros tenemos para razonar, discernir y, finalmente, escoger las distintas opciones que se nos presentan para llevar a cabo una actividad. Es un potencial de acción, que ligado a una serie de facultades o aptitudes, puede llegar a desarrollarse en función de variables diferentes. Según Bernabé, I. (2019, p. 37), es “un potencial individual de logros excepcionales en uno o más dominios” y/o “competencias sobresalientes en relación a un grupo de pares”.

Ahora bien, en un abarcar el sentir filosófico en la marcha del universo la forma de asumir el conocimiento (teleología) de un constructo en los espacios cognoscitivos están ligados a realidades en un encuentro cronológico con la información y la teoría; esos principios gnoseológicos que fueron establecidos hace larga data por Spencer (1900) por su continuo análisis entre los procesos naturales y la vida social, e indagados desde un sentido epistemológico que ocupa a esta investigación, da paso a destacar la interpelación de ¿Cómo funciona el talento desde el puedo (episteme), quiero (ontología) y actúo (axiología)? Ya estudios de autores como Cubeiro (2000), Jericó (óp. Cit.), Goleman (1995) y Rodríguez (2000) citando a MaClellan, señalan que está relacionado con el desarrollo al no ser innato, con la innovación, así como con la inteligencia emocional y la motivación;

no obstante en estas reflexiones surge la otra pregunta ¿Cuáles son los elementos o factores que los propios docentes consiguen en su sentir epistémico desde la gestión del talento humano en su contexto universitario?

En correspondencia con lo anteriormente señalado y a los efectos del análisis de Valdizan (2006; p 48), el hombre es considerado como un “ser sistémico” y tiene la virtud de desarrollar su propio talento a través del aprendizaje (Gary; 2006, Cervantes; Cubeiro; 2007, Bolton; 1970). Por esta razón no puede ser visto como un recurso o capital más, sino en su justa dimensión: “la humana”. Por un lado, está el hombre en su dimensión humana e individual; y, por el otro, en su dimensión social y cultural, comprometido con la organización. En las mismas palabras, el ser es la materia prima que constituye cualquier organización.

La UNESCO (2019) plantea que es necesario promover, estimular y motivar esfuerzos de desarrollo del talento humano, para lo cual se necesita del esfuerzo, perseverancia y cooperación de distintos actores universitarios. A juicio de la investigadora, el desarrollo y aplicación del talento del docente-actor-universitario es sensibilizarlo ante su conocimiento, papel preponderante en la transformación de su accionar pedagógico. En este sentido, el conjunto de saberes que movilizan y motivan al docente se resume en su pasión por lo que hace, al transmitir conocimientos que ayudarán a la formación generacional. Es un socio indispensable al aportar su potencial intelectual, las experiencias, las actitudes, aptitudes, capacidades y competencias. La combinación de todas estas *virtudes* integra al capital intangible propio que le es dado, que, combinado con los valores, cultura y filosofía de la institución, es llamado capital humano.

Para Chiavenato (2019), el talento humano es “aquel capital” que produjo, produce o producirá la transgeneración de sus conocimientos a todos los entes u organización a la cual ofrece sus servicios. Por tanto, el enfoque no sólo está orientado al saber o saber hacer, sino que es necesario incluir, además, el querer hacer, el saber ser y convivir. Con esto queda claro que el docente no solamente es el que trasmite conocimientos y competencias técnicas. También lo hace desde sus capacidades sociales y emocionales, las cuales le permiten vulnerar su talento y mejorar su desempeño al ser capaz de auto motivarse, trabajar en equipo, resolver conflictos, enfrentar dificultades y manejar la incertidumbre (Palma, 2014).

La Gestión del Talento Humano

La gestión del actor universitario, en sentido gerencial, se presenta como la oportunidad de direccionar cambios en el accionar de la práctica laboral, así como impulsar, apoyar, motivar y reconocer el desempeño de su hacer en sus distintas funciones, bien sean de docencia, investigación, extensión y dirección. Asimismo, de incentivar el desarrollo de sus competencias personales y profesionales, al igual que su rol y actuación como actor social ante los constantes cambios socioeducativos, su implicación en los componentes actuales de dicha gestión y el punto clave para la transmisión de propuestas educativas en post de la formación generacional, tal como se muestra en el Gráfico 1.

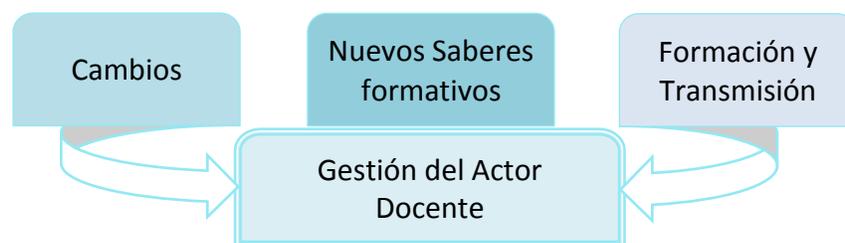


Gráfico 1. Gestión Docente.

La visión del docente universitario gira bajo la óptica de nuevos paradigmas, el cambio, el conocimiento, la formación y transmisión. En esta perspectiva, en opinión de Chiavenato (2019), en las fases de aquella persona que mayores cambios ha experimentado en los últimos tiempos en el contexto mundial, son las requeridas por nuevas posturas filosóficas que se asumen, nuevas prácticas gerenciales para contrarrestar los peligros y las amenazas a los cuales se están enfrentando. Las fortalezas de ayer no son las mismas de hoy. Todos estos cambios influyen notoriamente en el accionar del actor, en donde cada uno actuará en función a su performatividad y realidad en la cual debe amoldarse y ajustarse exitosamente a las complejidades y transformaciones de los nuevos escenarios. Ante las nuevas posturas del accionar gerencial, se trata de encarar el problema de la gestión del talento humano con nueva óptica o perspectiva, sustentada en un renovado perfil del gestor gerencial.

En este mismo enfoque, Alles (2019) nos hace referencia al significado de la "gestión del talento" como al mundo de las organizaciones, donde los conocimientos y las competencias son sus más cercanos aliados. Para Peón (2004), los conocimientos son muy importantes, y si no se verifican lo más probable será que la persona no podrá realizar su tarea ni podrá "gestionar su talento". Ahora, para la autora, hay otros elementos que complementan a la persona, no sólo en los conocimientos, por cuanto éstos van "acompañados" de una serie de factores que "marcan la diferencia". Como es el compromiso, la motivación y el accionar.

Al focalizar la mirada hacia el docente talento nos encontramos en diversas fuentes de información de la web que es caracterizado con una diversidad de cualidades, tales como competente y súper especializado en su profesión con muchos saberes. Hasta ahora ha sido fácil manejar su perfil en cuanto a cuál es su talento disciplinar (Rensulli 2012 y Dekourt 2012), pero el talento docente debe comprenderse como una propiedad emergente y no estructural de la acción docente que se traduce en la construcción de ideas o acciones educativas innovadora.

El profesional de la docencia aprende constantemente y en muchas ocasiones si tiene que desaprender para aprender lo nuevo también lo hace, es decir, el docente de hoy deja atrás conocimientos obsoletos y los reemplaza por nuevos, porque los estudiantes o los cursos son distintos. Así, pasamos a tener mecanismos nuevos, creatividad; lo que empleamos en cursos pasados ya no sirve para el año que está en evolución, pues la construcción de ideas o creatividad aparece según el talento disciplinar de acuerdo a la emergencia en la cual se vive en ciertos momentos y circunstancias de su vida. El talento docente en su construcción ha manifestado una característica muy peculiar que es la inteligencia, por ende, requiere ser identificado y potenciado para que se realicen aportes a la sociedad (Spearman, 1904; Terman, 1925).

Ahora bien, Gardner (2001); Horn & Cattell (1966); Ramos Ford & Gardner (1997) y Thurstone (1938) nos dicen que otra especificidad importante se halla en la comprensión del talento, tanto general como específico, y se reconoce el lugar de diversas variables psicológicas como la creatividad, la motivación, el compromiso con la tarea y la sabiduría (Renzulli, 1978, 2012; Sternberg, Jarvin & Grigorenko, 2010). Finalmente, todas estas

aserciones coinciden con la emergencia de la gestión del talento docente, así de fácil, sin embargo, ¿por qué no se comprende la emergencia de su gestión?

Desde esta última postura, el talento docente se reconoce dentro de un potencial que se desarrolla y condiciona en el contexto que le permiten su entorno para que éste se manifieste en la construcción e implementación de experiencias pedagógicas, en las reflexiones y conocimientos que se derivan de ellas, para situarse en la comprensión de la capacidad como un potencial que puede desarrollarse cuando la sociedad genera las condiciones apropiadas para ello Martha C. Nussbaum (2011) plantea que “el rendimiento y el éxito en función de las oportunidades, se abren a cada persona” (p. 33).

En atención a lo previsto surge la pregunta: ¿Dónde se manifiesta el talento docente? La identificación del talento se manifiesta, por lo general, a partir de las creaciones, obras, producciones o prácticas que se van desarrollando a lo largo de su práctica laboral como corresponsal con el estudiante y con la institución donde presta sus servicios. Ahora bien, la práctica docente implica diversas acciones, concepciones, creencias, lenguajes y espacios, que no necesariamente pueden interpretarse que se está al frente de su talento, aunque persiga es el logro de los aprendizajes para y post de los estudiantes, y éstos toman forma en diversas experiencias orquestadas por los docentes en sus aulas, ámbito académico, entorno universitario o donde se manifiesta su hacer.

Enfoque de la Metodología Empleada

En el presente trabajo se partió de la concepción de Balcázar, (2015, p. 21) sobre la visión cualitativa, la cual trata de describir e interpretar algunos fenómenos humanos, como en este caso que atañe al talento docente, a menudo en palabras propias de los individuos seleccionados (agentes sociales), en vez de considerar la perspectiva del investigador. Lo anterior se fundamenta en lo expresado por Rigoberto Lanz (2004) a propósito de la nueva subjetividad posmoderna: “La visibilidad de estos fenómenos escapa a las miradas convencionales de las disciplinas instaladas en el mundo académico” (p. 320).

De ese modo, los docentes, quienes son los agentes sociales en el actual trabajo, han expresado en la intersubjetividad del hacer y pensar cotidiano situaciones

simplificadas, produciendo esclarecimientos de causalidad lineal. Esto suele inducir a centrarse en la acción directa, sin tomar en cuenta las múltiples aristas explicativas que hay en los fenómenos sujetos u objetos que manipula, en consecuencia, dada la complejidad de la naturaleza investigativa como sistema, es necesario inducir el cambio conceptual desde la hermenéutica.

En este orden de ideas, lo que Heidegger quiere hacer ver es que el “ser-ahí” es él mismo, esencialmente, comprensor, “hermenéutico”, porque su propio ser y el ser le son notificados, ya que es él quien interroga por el sentido del ser. De acuerdo a la naturaleza de la investigación del artículo objeto de estudio y de su intencionalidad que persigue el análisis, es de carácter hermenéutico bajo la perspectiva de Gadamer (2005), quien refiere a la hermenéutica como la búsqueda del sentido de lo humano. O sea, en un sentido “Husserlano” la trascendencia de sí mismo, el hombre como ser-en-otros acudirá al diálogo como “usuario” de la hermenéutica en su oralidad natural.

El procedimiento se trabajó en dos vías y una sola ruta, en razón que la información se recopiló de manera directa mediante entrevistas focalizadas a cuatro (04) docentes seleccionados de forma intencionada del sector universitario, partiendo de los tópicos generadores del conocimiento. En cuanto a los documentos se apoyó en lo planteado por Balestrini (2000, p. 125), quien sostiene que el análisis documental utiliza como punto de partida el análisis de las fuentes documentales, mediante una “...lectura general de los textos, se iniciara la búsqueda y observación de los hechos presentes en los materiales escritos consultados que son de interés para la investigación”. Es por ello, que a partir de una lectura general y luego profunda de los textos (proceso hermenéutico), se buscaron y se observaron los conceptos, consideraciones, hechos, sucesos, que se hicieron presentes en los materiales escritos consultados siendo estos las entrevistas y las consideraciones teóricas disertadas.

Según Cañas y González (2004) [quienes citan a Novak, j (1998)]: “Una representación gráfica y esquemática, significativa, que de manera integradora informe los conocimientos que se tienen acerca de una temática”. Fue de ese modo como el análisis hermenéutico se apoyó en el software Atlas.Ti generando redes semánticas, que se definen como expresiones de la relación a través del lenguaje natural, extendiéndolos a estructuras de datos (o grafos) que representan a su vez relaciones entre objetos pero que

no necesariamente son jerárquicas, sino que obedecen a órdenes de la lógica coherente o sea de la relación de ideas que se han expresado para caracterizar las expresiones verbales en relación a una situación.

Análisis y Discusión

La epistemología de la gerencia se presenta como consecuencia del conjunto de fenómenos y procesos económicos, políticos, sociales, culturales, educativos, tecnológicos, etc., que afectan la forma en que las funciones de las organizaciones se aplican ya sean caracterizadas por la rigidez de las estructuras, que abordan las diferentes áreas: económicas, sociales, políticas, culturales, etc., que resultan incapaces de absorber las incertidumbres derivadas de los cambios, en ocasiones son factores que dificultan en vez de facilitar, bajo esa premisa de las verbalizaciones se sistematizó el siguiente Gráfico 2.

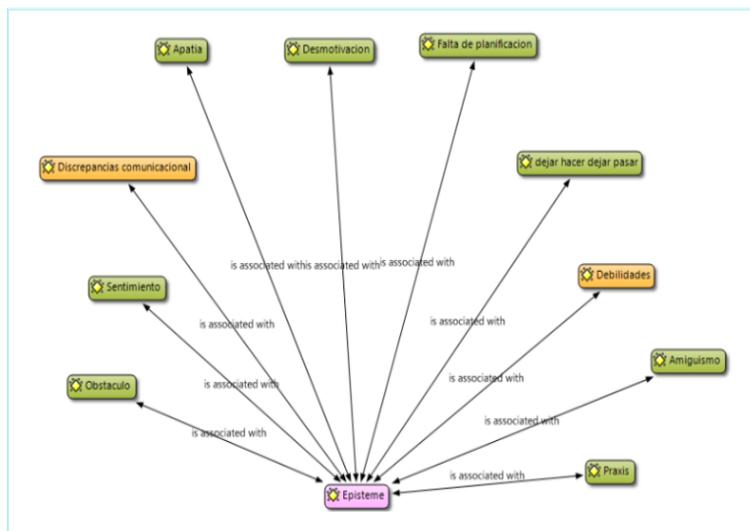


Gráfico 2. Perspectivas limitantes del Talento Docente.

De acuerdo a esta primera etapa de investigación del conocimiento a la acción, según esta red semántica, no puede continuar la visión de a la universidad desde una especie de apatía, o constructo estático; sino que en la dinámica hacia la gestión de talento el ser docente reconoce las limitaciones que vive o padece y necesita repensarse a la luz de una nueva gestión, de un nuevo tiempo, porque tenemos grandes talentos,

grandes fortalezas y no se aprovecha, transitamos caminos alejados de la realidad y ciertamente es todo lo contrario porque desde la familia en adelante estamos en una organización y toda organización tiene una vida, se amerita reflexionar para cambiar y para transformarse el docente indica (Ver Gráfico 3):

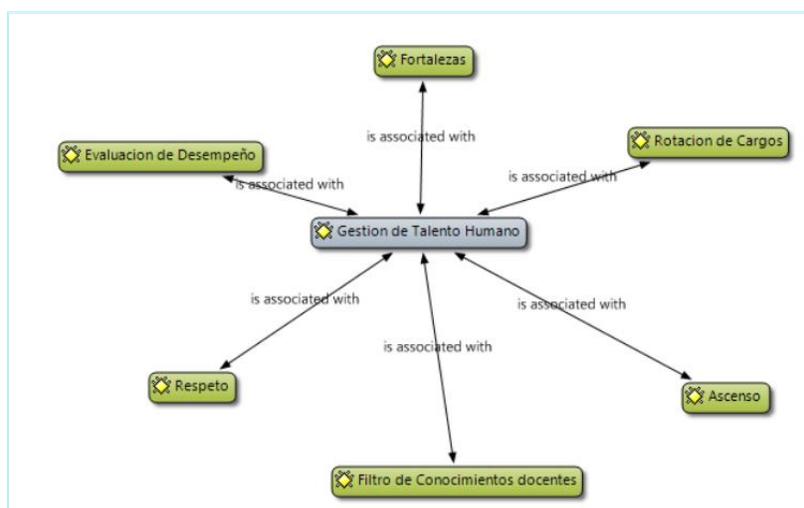


Gráfico 3. Perspectivas desde la Gestión del Talento Docente.

La gerencia del talento humano desde el conocimiento a la acción, debe reconocer y repensar sobre valorar, motivar e incentivar el desempeño de todos los actores que conforman la institución en sus diferentes funciones, lo cual considero necesarios de acuerdo a las necesidades que así lo requiera permitiendo el desarrollo de competencias reales con las que cuenta el personal, sobre todo el docente para que realice cambios en el comportamiento que lo conduzcan a mejorar su desempeño personal y profesional pues de él depende que el estudiante se comprometa, se motive día a día desde su accionar., es así como las bases teóricas de gestión se entrelazan con el componente axiológico y surge el siguiente Gráfico 4:



Gráfico 4. Perspectivas Axiológicas del Talento Docente.

La base axiológica de toda persona, recae principalmente en los valores tales como: respeto, tolerancia, convivencia, amistad entre otros son los que guían la actuación de todos sus miembros, y es desde la gerencia que se debe promover todos los valores para que no se pierda el deber ser de la institución.

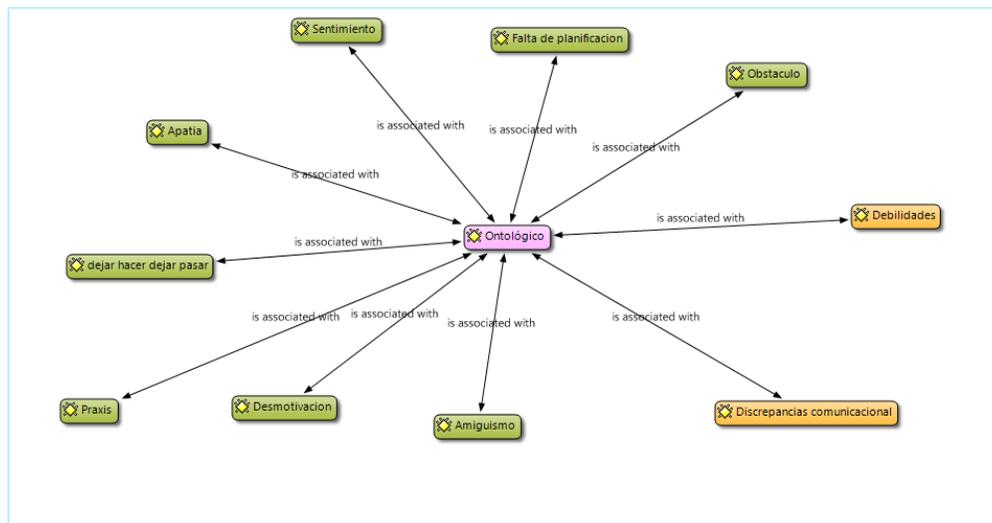


Gráfico 5. Perspectivas Ontológicas del Talento Docente.

Esa intersubjetividad del ser que se hizo presente en la anterior red, es un proceso complejo, de una construcción social compuesta por los actores docentes que hacen vida en una institución desde la gerencia hasta el vocero, pues son los protagonistas de los

cambios que demandan los nuevos tiempos, de aprender y reaprender, es cambiar para transformar.

Conclusiones

Debido a las reflexiones expresadas en el contexto en torno al talento docente, es importante recordar que todo proceso educativo, en cualquier nivel, la administración del recurso humano se asocia al perfil y liderazgo con la gestión directiva, que según Herrera & Tobón (2018) consiste “en liderar y acompañar los procesos de formación tanto de los estudiantes como de los diferentes agentes sociales implicados en el proceso laboral”. Esto es lo que hace posible la gestión del talento humano y recae en todos los integrantes de la comunidad universitaria. Su única función es generar cambios en la práctica, impulsar, apoyar, motivar y reconocer el desempeño laboral de los docentes en las distintas funciones: docencia, investigación, extensión y de dirección, asimismo propender a incentivar el desarrollo de sus competencias personales y profesionales como único potencial que posee cada ser y que es mediante la gestión de la educación, que todos pueden alcanzar, mas no es un simple asunto de tipo meramente organizacional.

Esta reflexión no va en contra de la productividad y la competitividad en las organizaciones, por el contrario, se constituye en un factor estratégico para el desarrollo sostenible de las mismas, sobre todo cuando se encuentra enlazado y alineado en forma adecuada en la formación del talento humano.

Es por ello que desde las perspectivas del docente que labora en las universidades venezolanas, mantiene una visión epistemológica fundada en Bachelard, (1975), es decir la reflexión epistemológica es una vigilancia, un examen racional y crítico acerca de cómo está evolucionando el saber científico y técnico en el sujeto. Mientras que en su dimensión axiológica la vivencia, según Hartman, (1959, p. 3), donde “La axiología es el sistema formal para identificar y medir los valores en un ser, o mejor dicho es la estructura de una persona, sus percepciones y decisiones”, para el docente es de gran significado pues su labor teniendo como Ontos es el de formar para ser y no es precisamente desde sus saberes que ha de equiparse al estudiante, sino es el de saber transmitirle desde su ser con una adecuada investidura de la concepción de sus valores sobre la conveniencia de poseerlos o no, eso es Gestión de su Talento.

Referencias

- Alles, M., (2018). *Desarrollo del talento humano basado en competencias*. Montevideo, 2005, pp. 58-114.
- Bernabé, I. (2019). *Cómo transformar el talento individual en alta competencia*. Disponible: www.rrhhdigital.com › editorial ›
- Cañibano, C. (2009). *El capital humano: factor de competitividad, innovación y crecimiento* [Documento en línea]. Disponible: <http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/D696EFD2-6AAA-4EF1-B414-E3A27109EA67/79785/14carolinacaibano.pdf>>. [Consulta: 2012, noviembre 20].
- Castellanos, M. E. (2001). *El Talento Humano para la Reconstrucción del País. Memorias Discurso Vice-Ministra de Educación de Venezuela*, en Encuentro Educación Superior Caracas. Maracaibo (Venezuela), Universidad del Zulia, 2001, pp. 1-8. Disponible: http://150.187.178.3/cgi-win/be_alex.exe?Acceso=T011000007043/17&Nombrebd=CIDIPB>. [Consulta: 2008, noviembre 15].
- Castillo, L. (2019). Entrevista realizada vía Skype, Institución Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela.
- Chiavenato, L. (2019). *Gestión del Talento humano-Dh Educación*. Disponible: www.Dheducacion.Com
- Gadamer, H. (2005). *Verdad y Método* (10a. ed.). Salamanca, España: Sígueme.
- García, Á. (2002). Globalización: Una aclaración conceptual. *Ingenierías* [Revista en línea], 5, 2. pp. 113 -120.
- Gardner, (2001); Horn & Cattell, (1966); Ramos Ford & Gardner (1997). *Art, mind and brain. A cognitive approach to creativity*. New York: Basic Books
- Gary; (2006), Cervantes; Cubeiro; (2007), Bolton; 1970. *Capital Humano o Talento Humano*. Disponible: www.efectus.com
- González, C., (2012). *El recurso humano en la calidad y competitividad* [Documento en línea], Disponible: http://www.sld.cu/galerias/doc/sitios/.../las_personas_y_competitividad_1.d.
- Herrera, S. & Tobón, S. (2017). El director escolar desde el enfoque socioformativo. Estudio documental mediante la cartografía conceptual. *Revista de Pedagogía* [Revista en línea], 38 (102).
- Herrera, S. (2018). *La gestión del talento humano desde la dirección escolar. III Congreso de Investigación en Gestión del Talento Humano*. Congreso conducido por el Centro Universitario CIFE, Cuernavaca, México. Disponible: www.cife.edu.mx.
- Jericó, P. (2018). *El talento requiere de capacidades conjuntamente con compromiso acción, los tres al mismo tiempo*.

- López, Á, (2008). Capital humano, práctica de gestión y agilidad empresarial: ¿están relacionadas? *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa* [Revista en línea]. 17, 2. Disponible: <http://www.dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2725334.pdf>.
- López, F. (2002) Prospectiva y Perspectivas de la Globalización. *Tendencias, Diagnósticos y Propuestas* [Revista en línea], Salamanca (España), Universidad de Salamanca. Disponible: http://rimd.reduaz.mx/coleccion_desarrollo_migracion/americalat/Americalat_capII_perspectiva.pdf. [Consulta: 2008, octubre 15].
- Martínez, M. (2004). *Ciencia y Arte en la Metodología Cualitativa*. México: Trillas.
- Mejía, A.; Montoya, A. (2010). *Capacitación Integral del Talento Humano por competencias, orientada hacia la innovación tecnológica y el mejoramiento productivo*. Cali (Colombia), Universidad San Buenaventura.
- Mertens, L., (2008). *Aprendizaje organizacional, innovación y mejoramiento productivo. Co-factores para la gestión exitosa de la competitividad en organizaciones inteligentes*, en I Seminario Internacional Sistemas avanzados de gestión. Organizaciones inteligentes Cali (Colombia).
- Palma, P. (2014). *Arbitraje en la Fuga de Capitales Financieros y en la fuga de Talentos Venezuela*. Pp. 89-110
- Peón, (2004). *La creatividad y su desarrollo: Una aproximación disposicional*. En Beltrán, Bermejo, Prieto y Vence. (1993). *Intervención Psicopedagógica*. Madrid: Pirámide
- Pérez R. (2018). *Evaluación actual en educación superior. Un estudio de caso*. En S. R. Herrera-Meza (Moderador), III Congreso de Investigación en Gestión del Talento Humano (CIGETH-2018). Congreso conducido por el Centro Universitario CIFE, Cuernavaca, México.
- Requena, J., Vargas D. y Caputo, C. (2016). Género en la ciencia venezolana: Desvanecimiento de la Brecha. *Interciencia* [Revista en línea], 41. 162-170.
- Rodríguez, A. (2007). *Capacitación y desarrollo de recursos humanos* [Documento en línea], 2007. Disponible: <http://www.oocities.org/es/avrrinf/grh/trabajo3/trabajo3.htm>. [Consulta: 2012, noviembre 20].
- Salazar-Gómez, E. (2018). Validez de constructo y confiabilidad de una rúbrica de evaluación de las competencias digitales desde el enfoque socioformativo. En S. R. Herrera-Meza (Moderador), III Congreso de Investigación en Gestión del Talento Humano (CIGETH-2018). Congreso conducido por el Centro Universitario CIFE, Cuernavaca, México.
- Sanz, I., Sáinz, J., & Capilla, A. (2020). *Efectos de la crisis del coronavirus en la educación*. Madrid: Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI)
- Strauss, A. y Corbin, J. (2002). *Bases de la investigación cualitativa técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada*. Colombia: Universidad de Antioquia.
- Tobón, S. (2018). *Desarrollo del pensamiento complejo*.

Vargas, F. (2002). *Competencias en la formación y competencias en la gestión del talento humano: Convergencias y desafíos*. Montevideo, CINTERFOR - Centro de investigación para el trabajo y la formación OIT. pp. 2–19.

Villareal, R., De Villareal, R. y Cecic. (2003). *Centro de Capital Intelectual y Competitividad. Novedades CECIC*. Ciudad de México, Universidad Autónoma de México.

Síntesis Curricular



Morely Yudith Flores

Doctorando y Docente Universitario en la Universidad Pedagógica Experimental Libertador.