

**VINCULACIÓN DE FORMACIÓN GERENCIAL
AVANZADA CON TALENTO HUMANO:
DESDE UNA MIRADA TRANSCOMPLEJA**

Autora: Alba Belandria
albabelandriacandelas@gmail.com

RESUMEN

La formación gerencial avanzada demanda que los sujetos gerenciales asuman el talento humano como valor agregado para las organizaciones transcomplejas del siglo XXI. La deshumanización del talento humano es evidente ya que la búsqueda de productividad acarrea conceptos fragmentados. El presente ensayo tiene como propósito: generar una vinculación teórica reflexiva entre formación gerencial avanzada y talento humano desde una mirada transcompleja. Metodológicamente, esta disertación filosófica se desarrolla dentro del enfoque cualitativo, recurriendo al paradigma interpretativo, con diseño documental (Rojas, 2014). Por lo tanto, se revisan diversos autores que se contrastan analíticamente con la postura de la autora, desde las dimensiones ontológicas, epistemológicas y axiológicas del objeto de estudio. A modo de reflexión propia se argumenta que, debido a los entornos inciertos y caóticos, los sujetos gerenciales enfrentan el reto de asumir una nueva mirada sobre el proceso de convertir a las personas ordinarias en talentos extraordinarios en las organizaciones transcomplejas. Este cambio del pensamiento gerencial conlleva a adoptar una mirada holística del ser humano. Además, es necesario que exista una coherencia paradigmática entre saberes, sentires y haceres de los colaboradores para la rehumanización en la trama organizacional.

PALABRAS CLAVE

formación gerencial,
talento humano,
organización
transcompleja

LINKING ADVANCED MANAGEMENT TRAINING WITH HUMAN TALENT: FROM A TRANSCOMPLEX VIEW

Autora: Alba Belandria
albabelandriacandelas@gmail.com

ABSTRACT

Advanced managerial training demands that managerial subjects assume the development of human talent as an added value for the transcomplex organizations of the XXI century. The dehumanization of human talent is evident since the search for productivity entails fragmented concepts. The present essay aims to: generate a reflective theoretical link between advanced management training and human talent from a transcomplex perspective. Methodologically, this philosophical dissertation is developed within the qualitative approach, resorting to the interpretive paradigm, with documentary design (Rojas, 2014). Therefore, various authors are reviewed that are analytically contrasted with the author's position, from the ontological, epistemological and axiological dimensions of the reality under study. By way of self-reflection, it is argued that, due to uncertain and chaotic environments, management subjects face the great challenge of taking a new perspective at the process of turning ordinary people into extraordinary talents in transcomplex organizations. This change in managerial thinking leads to adopting a holistic view of the people. However, it is necessary that there also exists a paradigmatic coherence between knowledge, feelings and actions of the collaborators for the rehumanization in the organizational framework.

KEYWORDS: advanced management, human talent, transcomplex organization

INTRODUCCIÓN

«La mayor parte de lo que llamamos gestión consiste en hacer difícil que la gente haga su trabajo».

-Peter Drucker-

Los profesionales que se forman en Gerencia Avanzada requieren una interpretación holística de la realidad empírica con el fin de construir nuevos conocimientos. Por ello, es necesario redificar nuevos escenarios académicos, por medio de comunidades interactivas y el uso de las TICS; con el fin de proyectar perspectivas que, según Rodríguez (2017), superen cosmovisiones binarias, rígidas, fragmentadas, acabadas y lineales de las realidades por nuevas miradas transcomplejas e innovadoras para concebir el desarrollo del talento humano.

Consecuentemente, en el entramado de las organizaciones como sistemas transcomplejos se han proyectado diversas teorías organizacionales (Chiavenato, 2009), que otorgan una plataforma a los sujetos gerenciales en formación avanzada, para ejecutar enfoques de

gestión más humanistas, que atiendan la diversidad humana, la personalidad, la integralidad, lo multicultural, los valores ético-morales, la responsabilidad social y planetaria, así como también el desarrollo sustentable y sostenible, según Díaz y Salcedo (2017). La nueva gestión de personas se redirige hacia el desarrollo del Talento Humano, por medio de su empoderamiento; de modo que trascienda las barreras de la organización y agregue valor a la misma.

De cara a este nuevo pensamiento gerencial, el talento humano es el nuevo paradigma onto-epistemológico del mundo empresarial, que ha sido traspelado al ámbito de diversas organizaciones transcomplejas, como el caso de las educativas (Tadeo, 2018). No obstante, el problema filosófico de fondo se evidencia desde la realidad empírica al observar que quienes son responsables de gerenciar, o ejercer puestos de liderazgo, generalmente, suelen adolecer de una sólida formación gerencial y/o administrativa. Esta realidad se traduce en prácticas

burocráticas y autoritarias, que no dan respuestas acertadas a las necesidades de bienestar de los colaboradores, ya que la gente se considera erróneamente, como el apéndice más de una máquina, como un objeto, o como un recurso más de la institución.

Planteamiento del Problema

En el contexto de las organizaciones transcomplejas, el equilibrio entre factor humano y productivo son dos dimensiones, que paradójicamente parecieran coexistir o contraponerse, según donde surja el fenómeno gerencial; razón por la cual se requiere reinterpretar la organización como un todo, como lo plantea Torres, (2020); donde interactúan sistemas, entornos y personas, que son seres vivientes complejos. Por ello, se requiere que los sujetos gerenciales en formación avanzada asuman un cambio de mentalidad, para romper las cadenas fragmentadoras de concebir los seres humanos en estas realidades.

Desde una perspectiva fenomenológica interpretativa, la realidad empírica de muchos sistemas organizacionales evidencia la puesta en práctica de enfoques gerenciales con énfasis en productividad, eficiencia y competitividad, en detrimento del talento humano. Esta realidad contextualizada en las organizaciones educativas hace pensar que producir actuaciones gerenciales humanistas parezca una utopía. Esta problemática vivencial justifica un cambio paradigmático, porque el desarrollo de personas ordinarias en talentos ordinarios es un proceso complejo, que involucra a todos los colaboradores.

El problema filosófico, objeto de este análisis crítico, radica en que se sigue equiparando al término de recursos humanos para designar al talento humano, sin repensar que este concepto está arraigado en modelos de formación gerencial que se corresponden con las teorías administrativas clásicas de la sociedad moderna, donde las personas son consideradas como objetos y/o recursos. Sin embargo,

esta percepción hoy en día ha sido repensada en términos de talento humano.

Por lo antes expuesto, el presente ensayo tiene como propósito: generar una vinculación teórica reflexiva entre formación gerencial avanzada y talento humano desde una mirada transcompleja. Metodológicamente, esta disertación filosófica se desarrolla dentro del enfoque cualitativo, recurriendo al paradigma interpretativo, con diseño documental (Rojas, 2014). Por lo tanto, se revisan diversos autores que se contrastan analíticamente con la postura de la autora, desde las dimensiones ontológicas, epistemológicas y axiológicas del objeto de estudio.

Vinculación entre Formación Gerencial Avanzada y Talento Humano desde una Mirada Transcompleja

3.1. Dimensión Ontológica

La realidad ontológica de los sujetos gerenciales en formación

avanzada ha de contextualizarse acorde con la sociedad donde cumple su función específica, ya que se pensaba como efectiva:

"...la posibilidad de gerenciar la escuela *[llámese universidad]* y la educación como una empresa, incluso, es notorio la estructura piramidal de subordinación donde prácticamente el estudiante es el escalón más bajo en la pirámide de mando. En este particular, la Gerencia deja de ser una simple disciplina y transgrede los límites de la racionalidad moderna y supera el paradigma de una estructura piramidal. Desde este punto de vista, los valores constituyen centro de la libertad humana". (Olivares, 2014, pp.323).

Interpretando el texto anterior, los procesos de formación avanzada de los sujetos gerenciales en el contexto de las organizaciones transcomplejas educativas requieren ser pensados de manera distinta al ámbito empresarial. En tal sentido, Rodríguez (Ob.Cit.) las diferencia

como: “organizaciones sociales complejas, estructuradas formalmente, donde la comunicación, el diálogo, la toma de decisiones atiende a los procesos de participación desde las individualidades, grupales y colectivos [...] como eje dinamizador de cambios ecosóficos y transformaciones de la sociedad transmoderna” (p.11), por demás compleja.

En atención a lo expuesto, las organizaciones transcomplejas han de ser vista como un todo, cuya estructura orgánica viviente, compleja y caótica tiene como corazón: las personas (Chiavenato, 2009; Torres, Ob.Cit.). En ese sentido, la realidad existencial de las organizaciones educativas no puede interpretarse bajo la misma óptica de las empresas, porque las personas están en un proceso de formación consciente de sus potencialidades y desarrollo de competencias. La nueva concepción de la gente ya no sería como recursos humanos sino humanos con recursos; pues con el desarrollo de talentos, competencias y dones generan

productividad, y, por ende, valor agregado al sistema organizacional.

Es evidente que las grandes crisis humanitarias, sociales y económicas de la sociedad transmoderna invitan a que los sujetos responsables de liderar el talento humano inicien un proceso de autorreflexión sobre sus prácticas organizacionales. Tal autorreflexión surge de considerar cómo los sujetos gerenciales interpretan: ¿Cómo se lograría productividad organizacional sino se valora la gente que la hace posible? Por lo cual González (2019) refiere que la formación transparadigmática suplica la creación de modelos más humanistas en la gestión de personas.

Desde esta nueva realidad ontológica organizacional, el nuevo enfoque de desarrollo del Talento Humano se concibe como la integración de saberes de todos los actores, acorde a una cultura de paz, desarrollo sostenible, sustentable y búsqueda del bienestar humano. De ahí que las organizaciones transcomplejas educativas claman por ser reinventadas como agrupaciones

inteligentes, con habilidades para las transformaciones sociales, con diseños que interconecten el desarrollo integral de todos los sujetos complejos, acorde con la noción de integración de saberes, planteada por Morín (1999) a la Unesco.

El problema ontológico que desvirtúa el concepto de talento humano, por parte de los sujetos gerenciales, surge en la realidad empírica cuando se aplican las teorías organizacionales; ya que las mismas bien son mal interpretadas o son ignoradas en las actividades de planificación, dirección y control de los sistemas organizacionales transcomplejos. Aun cuando las teorías humanistas aseveran que los seres humanos tienen necesidades, motivacionales extrínsecos e intrínsecos, y que actúan con patrones de comportamientos complejos (Chiavenato, Ob.Cit.), muchas de esas premisas se desvinculan de la realidad gerencial, particularmente en cuanto a las políticas y planes de gestión del talento se refiere.

De tal manera, para que una organización transcompleja educativa

resulte en un medio para dignificar la humanidad, amerita visionar un quiebre paradigmático y emprender de una gestión basada en la reconfiguración del talento, que lo redimensione como ser humano tripartito, en consonancia con su propósito existencial y su Dios Creador, como lo plantea Lombardi (2019); lo que se traduce en concebir al ser humano integral desde lo espiritual, lo almático y lo físico.

3.2. Dimensión Epistemológica

Desde sus orígenes, el ser humano se ha agrupado para lograr metas que individualmente serían imposibles de lograr, dando lugar a organizaciones como sistemas sociales complejos, según Soto, Morillo y Soto (2019). Desde el plano epistemológico, en el pensamiento organizacional, han coexistido dos posturas con respecto a la forma de interpretar al ser humano en el seno de tales agrupaciones: a) una mecanicista, racionalista, científica, objetiva, cuantitativa, reduccionista, que ve la organización como un

sistema cerrado; y b) otra humanista, cualitativa, fenomenológica, centrada en la personalidad del ser y desarrollo del competencias de liderazgo, que asume la organización como un sistema abierto y transcomplejo. Ambas miradas requieren que los líderes asuman una visión crítica al momento de gestionar personas en equilibrio con la productividad organizacional.

En este orden de ideas, se han revisado diversos autores (Chiavenato, Ob. Cit.; Poveda, 2018; Tadeo, 2018; Soto y cols., 2019) que han teorizado sobre las dimensiones epistemológicas del talento humano en el contexto de la formación gerencial avanzada, asumiendo una mirada transcompleja. De esa manera, la episteme del desarrollo de talentos tiene asidero en un nuevo: “paradigma gerencial que está en proceso de formación y que es típico de esta nueva sociedad que ha sido denominada por diversos autores como sociedad de la información”, tal como lo señala Rojas (2006, p.79); quien plantea que la gerencia avanzada supone grandes retos

relacionados con la gestión de los seres humanos, tales como: focalizar el valor de la persona; compromiso con el bienestar humano; cambiar el sentido de aprendizaje, consolidar la actuación por valores, entre otros.

En este discurso reflexivo, la autora asume que la formación de los sujetos gerenciales va de la mano con las teorías organizacionales emergentes. Aunque muchos autores siguen asumiendo el talento humano como recurso, al revisar diversas fuentes (Poveda, 2018; Soto y cols., 2019) se encuentran diversas Teorías del Talento Humano, según tres grandes Escuelas: a) Clásica, b) Humanista y c) Holista. Los axiomas de estas escuelas se describen en el Cuadro 1:

Cuadro 1. Escuelas que sustentan la Epistemología del Talento Humano.

GERENCIA (Escuelas)	GESTIÓN (Teorías, Autores)	SUJETOS GERENCIALES (Ser Humano, Contexto, Axiomas)
Escuela Científica y Clásica (1900-1930) Revolución Industrial (S.XIX-XX)	a) Teoría de la Administración Científica. (1911). Frederick Taylor. b) Teoría Clásica de la Administración. (1967). Henry Fayol. Capital Humano especializado y funciones administrativas. c) Teoría de la Burocracia (1905). Max Weber. Organización con reglas, normas y jerarquías.	Visión del ser humano: Concepción reduccionista del ser humano como objeto o recurso, hiper-racional, toma decisiones para maximizar beneficios con mínimo esfuerzo; con personalidad egoísta, aislada, universal y feliz por poseer bienes. Suprime el tiempo ocioso entre hombre-máquina para eficiencia y productividad. Contexto épocal: Sociedad Moderna marcada por la división jerárquica entre capataz-obrero, quien debe ser eficiente en una estructura jerárquica, piramidal, burocrática y con poder centralizado.

		Premisas: Explotación del hombre por el hombre. Eficiencia y Productividad.
Escuela Humanista (1930-1960)	a) Teoría de las Relaciones Humanas: (1930). Elton Mayo. Comportamiento Social: motivación, liderazgo, comunicación y grupos informales. b) Teoría de las Necesidades Humanas: (1954) Abraham Maslow. c) Teoría de los dos Factores: (1959), Frederick Herzber. Motivación e Higiene d) Teoría de la Motivación al logro, poder y afiliación (1962), McClellan. e) Teoría X y Teoría Y del Comportamiento Humano (1969) Douglas McGregor.	Visión del ser humano: Concepción, expansionista e integracionista del ser humano. El ser humano se plantea como un ser: integral tripartito, que ha de ser valorado por sus habilidades y competencias; las cuales agregan valor tangible a la organización. Requieren, también, formación gerencial avanzada continua e integral para actuar como gerentes, líderes y emprendedores. Contexto épocal: La nueva Sociedad del Conocimiento o Transmoderna. Premisas: Ser Humano Tripartita. Los Gerentes del Siglo XXI han de ceder poder a los colaboradores

Escuela Holística (1960 hasta la actualidad)	Teorías Neoclásicas. a) Teoría de Sistemas: (1937) Ludwig Von Bertalanffy, (realidades como sistemas vivos. b) Teoría de Contingencias: (1950). Fred Fiedler Estilos de Liderazgo.	(empoderamiento), en una organización Inteligente, como sistema abierto, vivo, complejo, caótico, de redes interconectadas, aplanadas, sin fronteras.
---	---	--

Fuente: Elaboración propia a partir de Poveda (2018); Soto y cols. (2019).

3.3. Dimensión Axiológica

Desde la dimensión axiológica, la gerencia se convierte en el órgano de la sociedad encargado de hacer productivos los recursos, pero el ser humano es visto ahora como trabajador del conocimiento, responsable del progreso económico organizado, quien "refleja [...] el espíritu básico de esta era". (Drucker, 1979, p.15). Es de señalar que para Drucker las corrientes clásicas del pensamiento gerencial fragmentan lo humano, por lo cual plantea el management moderno en las

empresas, cuyas premisas han sido asumidas en diversas organizaciones.

En atención a la premisa anterior, el cambio en la mirada organizacional, desde la dimensión axiológica es consecuencia del aprendizaje de sus miembros, convertidos éstos últimos en talentos, para adicionar valor agregado; proceso que conlleva al reto de una actuación por valores y el rescate de la ética, tal como lo plantea Rojas (2006). ¿Pero qué significa este nuevo pensamiento axiológico para los sujetos gerenciales del Siglo XXI? Sin duda alguna, es una visión

transparadigmática e integradora, iniciada por Lanz en el 2001, que da génesis a las organizaciones transcomplejas, en cuyo seno:

“los procesos organizacionales, [...] integran los postulados de las teorías del pensamiento complejo (Morín, 1996) y de la transdisciplinariedad (Basarán, 1996), la cual se encuentra inmersa en diversos meta-dominios del conocimiento donde confluyen psicología, antropología, política, espiritualidad, lingüística, ecología, economía, historia, filosofía, entre otras” (Guzmán y Cayuna, 2015, p.146).

En este mundo organizacional transcomplejo, todos los seres humanos, no solo los gerentes, tienen que decidir y actuar, resolver problemas y dilemas integrando lo ético con lo gerencial; para respetar la condición humana, según lo expresa Malavé (2017); lo que conlleva a aceptar la diversidad moral del talento humano. En este sentido, lo axiológico tiene que ver con los problemas, decisiones o actos, que contienen posturas frente al bien y al mal, lo

corrupto y lo integro. Es la capacidad de hacer lo correcto, en este mundo donde las personas han degenerado en muchos aspectos de su condición y de su dignidad humana.

Así el reto último de la nueva conceptualización del talento humano radica en fomentar la coherencia en el actuar conforme a los valores de autodisciplina, autoestima, creatividad, determinación, integridad, optimismo, responsabilidad, integridad, honestidad, solidaridad y, por, sobre todo, la otredad, tal y como lo recalca Varela (2019); quien considera que reconocer la otredad es uno de los valores más relevantes en el desarrollo de talentos.

Desde esta aproximación axiológica, el reconocer la otredad por parte de los sujetos gerenciales permite establecer un acuerdo moral para gestionar personas desde las premisas de formación gerencial avanzada más humanista, en el contexto de las realidades transcomplejas que vivencian día a día todos los colaboradores.

1. Reflexiones Finales

El desafío ontológico, epistemológico y axiológico para consolidar una gerencia humanista está en la búsqueda de la convergencia entre el discurso de los sujetos gerenciales y sus acciones en las organizaciones transcomplejas, como las educativas; las cuales como centros de construcción de saberes integrales también tienen la misión de gestionar talento humano (Chiavenato, Ob. Cit.; Robbins & Judge, 2009); de modo que al maximizar sus potencialidades se convierta en valor agregado para los sistemas organizacionales, bien sea en su actuación como líderes, emprendedores o gerentes.

Al asumir una mirada transcompleja, la nueva premisa del talento humano no se supedita a los sujetos que están en la cima de autoridad sino que incluye todos los colaboradores de la organización; la cual ha de ser vista como un todo y no como partes aisladas de un sistema, tal y como lo reseña Torres (Ob. Cit.). De ahí que la formación gerencial avanzada sea reinterpretada, desde esta nueva perspectiva del

pensamiento gerencial, como un proceso transcomplejo, holístico, que involucra no solo a los más altos directivos sino también a los niveles operativos. Es en estas últimas esferas donde, realmente, está la gente cuyos talentos requieren ser maximizados, para lograr el controversial equilibrio entre productividad-humanidad.

A manera de reflexión propia, se argumenta que afianzar un paradigma gerencial de avanzada requiere un cambio de mentalidad, que permita a los sujetos gerenciales romper con viejos paradigmas de control, de autoridad y sumisión de personas, por una praxis de liderazgo que proporcione libertad y participación a todos los grupos de interés, tanto en la toma de decisiones como en la conformación de equipos de alto rendimiento, como lo indican Soto y cols. (Ob. Cit.). Se considera, entonces, que una práctica gerencial sería de avanzada, cuando se parta de buscar que ese conjunto de dotes, competencias y valores de cada persona ordinaria sean potencializado en talentos extraordinarios, aunados a

actitudes positivas, como el sentido de pertenencia, compromiso y proactividad. Solamente de esta forma las personas se agrandarían como genuino valor agregado.

Actualmente, las organizaciones transcomplejas del Siglo XXI se enfrentan a entornos inciertos y cambiantes, como resultado de grandes crisis a nivel global, que repercuten a nivel local. La nueva normalidad en el desarrollo de actividades formativas es una de las razones que invita a realizar profundos cambios en las estrategias para la gestión del talento humano, en cuanto a actividades de selección, reclutamiento, desarrollo y retención (Poveda, Ob. Cit.). Por lo tanto, existe la necesidad de implementar modelos de gestión avanzada que sean innovadores, los cuales permitan el uso de las TIC pero que, además, proclame la rehumanización de las personas, como el corazón del entramado organizacional.

Como sujeto gerencial en formación avanzada, considero que hay que tomar conciencia acerca del gran compromiso que conlleva el acto

de liderar o gestionar seres humanos. Esto último, desde la mirada de la transcomplejidad significa que los actores han de accionar prácticas gerenciales y administrativas para la toma de decisiones, acordes con los valores éticos que consideran la dignidad de cada persona en el marco de los sistemas organizacionales, no solamente empresariales sino también educativos, como lo sustenta Tadeo (Ob. Cit.). Por lo antes expuesto, resulta muy conveniente fomentar un enfoque de gestión más humanista para rescatar la condición humana, sin detrimento de la productividad.

Es menester reflexionar que el desarrollo del talento humano, con el fin último de alcanzar el bienestar de las generaciones presentes y venideras, sobrelleva a una coherencia paradigmática, entre saberes, sentires y haceres de todos los colaboradores. Estos últimos, ameritan desplegar una actuación por principios y valores tanto en la vida personal como organizacional, cónsona con lo señalado por diversos autores (Rojas, Ob. Cit.; Varela, Ob. Cit.), tales como: autodisciplina,

justicia, amabilidad, benignidad, amor, dignidad, creatividad, autodeterminación, integridad, honestidad, optimismo, corresponsabilidad, respeto a la alteridad, trabajo en equipo, proactividad, entre otros.

En definitiva, se puede afirmar que el elemento clave que vincula la formación gerencial avanzada con el talento humano es el proceso de rehumanizar a cada persona, asumiéndola como ser humano integral, con capacidad de trascender más allá de su condición humana en el entramado organizacional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Chiavenato, I. (2009). **Gestión del Talento Humano**. (3a. ed.). México, D.F. McGraw-Hill. p. 586.

Díaz, N. Salcedo, C. (2017). **La Gerencia Social y los Procesos de Innovación en la Búsqueda de la Sostenibilidad**. Revista *Espacios*, 38 (52), pp. 1-4. Disponible: <http://www.revistaespacios.com/a17v38n52/a17v38n52p04.pdf>

Drucker, P. (1979). **La Gerencia de Empresa**. (1a ed.). España, Barcelona: Editorial Sudamericana, p. 506.

González, E. (2019). **La Estructura de la Temporalidad en la Ontología Teórica de la Acción Gerencial**. *Revista arbitrada del CIEG*. pp.1-16 Disponible: [http://www.grupocieg.org/archivos_revista/Ed.37\(1-16\)-Gonzalez%20Elsy_articulo_id469.pdf](http://www.grupocieg.org/archivos_revista/Ed.37(1-16)-Gonzalez%20Elsy_articulo_id469.pdf)

Guzmán, J. Cayuna, A. (2015). **Ontología Emergente para el Posicionamiento del Sujeto ante la Naturaleza de una Realidad desde la Perspectiva Transcompleja**. *Revista de Filosofía Eikasia*, pp. 1-16, Disponible: <https://pdfslide.net/documents/ontologia-emergente-para-el-posicionamiento-del-sujeto-ante-la-naturaleza.html>

Lombardi, A. (2019). **Vuelta a una Ontología Trinitaria. Persona y Trinidad en Ser Finito y Ser Eterno de Edith Stein**, *Revista Veritas*, 43, 89-106. Disponible: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/veritas/n43/0718-9273-veritas-43-00089.pdf>

Malavé, J. (2017). **Ética en la Gerencia: un Enfoque Conductual**. [Tesis no publicada en línea], pp. 151. Caracas, Venezuela. IESA. Disponible: http://www.iesa.edu.ve/FILES_MediaBroker/Public.pdf. [Consulta, 2020 Octubre 10]

Morín, E. (1999). **Los Siete Saberes Necesarios para la Educación del Futuro. Organización de las Naciones Unidas para la**

Educación, la Ciencia y la Cultura. p. 72.

Poveda, S. (2018). **La Evolución del Concepto de Talento Humano.** [Tesis no publicada en línea]. Especialidad en Gerencia de Talento Humano. Fundación Universidad de América. Bogotá, D.C.: Colombia, p.p.1-35. Disponible: <https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/20.500.11839/6879/1/5131586-2018-II-GTH.pdf>
Consulta, 2020 Octubre 10

Olivares, N. (2014). **Ontología, Epistemología y Axiología desde una Visión Transdisciplinaria.** *Revista de Postgrado FACE-UC*, 8 (14), pp. 323-340. Disponible: <http://www.arje.bc.uc.edu.ve/arj14esp/art15.pdf>

Robbins, S. Judge, T. (2009). **Comportamiento Organizacional.** (13 ed.). México: Editorial Pearson, p. 752.

Rodríguez, M. (2017). **La Transgresión Educativa Transparadigmática en Venezuela,** *Praxis Investigativa ReDIE*, 9 (10), pp.118-129. Disponible: <https://redie.mx/librosyrevistas/revistas/praxisinv17.pdf>

Rojas, B. (2014). **Investigación Cualitativa: Fundamentos y Praxis.** (2da ed.). Caracas, Venezuela: FEDUPEL, pp. 228.

Rojas, L. (2006). **Los Retos de la**

Gerencia en la Sociedad de la Información. *Revista Negotium, Ciencias Gerenciales*, 2 (5), pp.77-100. Disponible: <http://www.revistanegotium.org.ve/5/5Doc1.pdf>.

Soto, M. Morillo, R. Soto, A. (2019). **Revisión Histórica del Concepto de Gerencia: Su Evolución, Contrastación hasta la Multiangulación.** *Revista Global Negotium*, 2 (2), pp. 113-132. Disponible: <https://publishing.fgu.edu.com/ojs/index.php/RGN/article/view/80/80>

Tadeo, J. (2018). **Debate Epistemológico en las Ciencias Administrativas y Gerenciales.** *Revista Sinapsis*, 10 (1), pp.16–27. Disponible: <https://www.researchgate.net/publication/335609099>

Torres, A. (2020). **Mirada Compleja y Transdisciplinaria del Objeto de Estudio de las Ciencias Organizacionales.** *Revista Scientific*, 5 (15) p.p. 67-86. Disponible: http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/

Varela, C. (2019). **El Humanismo como Fundamento Axiológico de la Gerencia Avanzada. Una Cosmovisión desde el Pensamiento Filosófico Levinasiano.** *Revista Gerens*, 5, p.p. 38-45. Disponible: <http://www.postgradovipi.50webs.com/archivos/gerens/volumen5/ARTICULO4.pdf>