

**TALENTO HUMANO: UNA MIRADA
DESDE LA EXPERIENCIA
E-LEARNING DE LOS SUJETOS
GERENCIALES**

Autora: Alba Belandria
albabelandriacandelas@gmail.com

RESUMEN

Los gerentes del Siglo XXI requieren empoderarse de paradigmas innovadores sobre el liderazgo de personas; quienes son el alma de las organizaciones empresariales y educativas. El problema radica cuando una interpretación bipartita (mente-cuerpo) obstaculiza su gestión holística. El propósito de este ensayo es: reconfigurar el concepto de talento humano, desde la mirada experiencial e-learning de los sujetos gerenciales. Metodológicamente esta disertación se despliega dentro del enfoque cualitativo, paradigma interpretativo, con diseño documental. Las reflexiones giran en torno a cómo los sujetos gerenciales conciben el talento humano y su relación con los aspectos formativos. El concepto emergente parte de aceptar su naturaleza tripartita, conformada por espíritu, alma y cuerpo. Estas tres partes funcionan de forma compleja e inseparable. Por tanto, cada individuo es único, irrepetible, así como es poseedor de su propio potencial transformador. En conclusión, es menester generar modelos gerenciales integrales, que aseguren su bienestar; no solamente físico e intelectual, sino también espiritual y emocional. Finalmente, existe mucho tejido por dilucidar como resultado de diversas interpretaciones; debido a que, por un lado, gestionar el talento se refiere al desarrollo de individuos muy capaces. Por otro lado, incluye la gestión de toda la gente que hace vida organizacional.

PALABRAS CLAVE:

Reconfiguración, Talento Humano, Sujetos Gerenciales.

HUMAN TALENT: A VIEW FROM THE E-LEARNING EXPERIENCE OF THE MANAGERIAL SUBJECTS

Author: Alba Belandria
albabelandriacandelas@gmail.com

ABSTRACT

Managers of the 21st century need to empower themselves with innovative paradigms on the leadership of people; who are the soul of business and educational organizations. The problem lies when a bipartite interpretation (mind-body) hinders its holistic management. The purpose of this essay is: to reconfigure the concept of human talent, from the e-learning experiential point of view of managerial subjects. Methodologically, this dissertation unfolds within the qualitative approach, interpretive paradigm, with documentary design. The reflections revolve in back to how the managerial subjects conceive the human talent and its relation with the formative aspects. The emerging concept starts from accepting its tripartite nature, made up of spirit, soul and body. These three parts work in a complex and inseparable way. Therefore, each individual is unique, unrepeatable, as well as having its own transforming potential. In conclusion, it is necessary to generate comprehensive management models that ensure their well-being; not only physical and intellectual, but also spiritual and emotional. Finally, there is a lot of tissue to elucidate as a result of various interpretations; I have to do it for a job, managing talent if you want the development of very capable individuals. On the other hand, including the management of all the people who make organizational life.

Key words: Reconfiguration. Human Talent. Managerial Subjects.

INTRODUCCIÓN

Hoy día, la planetarización y el adelanto de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) son fenómenos que han traído la ruptura de las fronteras disciplinarias en la construcción de saberes. A esta realidad no escapan las ciencias gerenciales, cuyo objeto de estudio se centra en los fenómenos organizacionales, con sus diferentes elementos: - personas, tecnologías, - información y - entornos; descritos estos últimos como: Vulnerables, Inciertos, Caóticos y Ambiguos (VICA).

Las organizaciones se enfrentan a diversos entornos VICA, los cuales traen retos exigentes a los gerentes del Siglo XXI, tales como: competitividad globalizada y el dar respuestas ágiles ante cambios acelerados. Efectivamente, los encargados de gestionar talentos se ven afectados por dichos entornos, a los cuales tienen que responder con acciones dirigidas a equilibrar los objetivos con el desarrollo de las personas; quienes realmente son los que hacen posible la misión organizacional.

Las personas en las organizaciones se piensan como: el alma y motor clave en el alcance de su misión, productividad y éxito organizacional. Pero este asunto en la realidad empresarial es muy controvertido, debido a que el nuevo concepto del ser humano en la organización es concebido de manera fragmentada. Por ende, los líderes de personas requieren dar un giro transparadigmático con el fin de edificar talentos aunados al bienestar integral. El presente ensayo tiene como propósito: reconfigurar la noción de talento humano, desde la mirada de los procesos e-learning de los sujetos gerenciales.

La importancia de este aporte investigativo radica en propiciar un proceso de transformación gerencial, a partir de la búsqueda del verdadero significado del talento, desde dos aristas significativas: - la evolución de la noción de recurso a talento humano, y - los nexos del talento con los axiomas gerenciales (Gerencia Interdisciplinaria, Retos Gerenciales, Transformaciones Sociales, Gerencia Holística, Gestión Humanista). Esta

disertación es desarrollada como parte de la Línea de Investigación: Bienestar y Calidad de Vida Social, del Programa Doctoral en Gerencia Avanzada de la Universidad Fermín Toro (UFT).

I. SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

Históricamente, la gente que labora en las organizaciones se concibe como sinónimo de riqueza, capital intelectual, intangible o psicológico, trabajador del conocimiento, recurso más valioso, alma y motor de las organizaciones, entre otras interpretaciones. Cualesquiera sean los términos usados, es conveniente indagar sobre cómo se conciben al talento en el ámbito organizacional, referente a su naturaleza humana y al desarrollo de sus potencialidades (González, 2019).

El problema a debatir, en este discurso, se presenta cuando los líderes asumen interpretaciones de las personas como seres bipartitos, es decir, como poseedoras de un binomio mente-cuerpo, lo cual dificulta una verdadera gestión holística del proceso de desarrollo de

talentos. Es una realidad que en las organizaciones, el ser humano ha sido conceptualizado bajo la óptica de paradigmas fragmentados e inacabados. Los filósofos griegos, pensaban que el espíritu y alma como una sola realidad intangible, encerrada en un cuerpo físico y tangible, pero esta naturaleza requiere ser repensada, al reformular la noción de talento.

Al respecto, surgen las sucesivas interrogantes: ¿cómo es la concepción del ser humano en las organizaciones?, ¿cómo se transformó el término de recurso a talento?, ¿Cuáles son los nexos con los aspectos formativos de los sujetos gerenciales? Las respuestas a estas inquietudes conllevan a la necesidad comprender la naturaleza y el potencial de transformación de las personas en talento humano.

II. Metodología

Metodológicamente, este ensayo se enmarca en un diseño de tipo documental, dentro del enfoque de investigación cualitativa e interpretativa, de acuerdo a Rojas (2014). Se acude al recurso de análisis crítico y reflexivo de la

investigadora; asimismo se analizan varios autores en contraste con cinco (5) documentos, escritos por parte de los participantes del Seminario de Formación Gerencial Avanzada (SFGA, 2020); el cual trascendió de una experiencia formativa, andragógica, desarrollada bajo la modalidad de aprendizaje e-learning (por vía electrónica). Los documentos analizados fueron, además, sometidos a un debate reflexivo, entre participantes y facilitadora.

III. DESARROLLO ARGUMENTAL

3. a. Evolución del Concepto del Ser Humano en las Organizaciones

Ser humano como Recurso

Al revisar diversas teorías organizacionales, dentro del pensamiento empresarial, se revela que los trabajadores han sido encasillados dentro del enunciado ontológico: Recursos Humanos (abreviado como RRHH). Los autores revisados demuestran la evolución en la concepción de recursos hacia talento humano en

sus obras sobre el tema debatido en este ensayo.

Según Alles (2005), este término fue trasladado del mundo empresarial al académico, aunado al modelo de gestión propuesto por el ingeniero Frederick Taylor. Al respecto Chiavenato (2006), describe que en la época industrial clásica, surgió un modelo mecanicista, producto de la conjugación del: - Taylorismo, con la optimización de fuerza de trabajo y la eficiencia racional; - Fayolismo, con la línea de autoridad; y - Fordismo, con la producción en masa y el control de la misma.

Por su parte, Armas y Traverso (2017), reiteran que el modelo descrito se constituyó con el fin de capacitar a las personas como si fuesen máquinas y equipos de producción; más sin embargo, el mismo confluyó en la explotación de la masa obrera, con intensas jornadas; deterioro de la salud de los trabajadores (ausentismo, fatiga nerviosa, accidentes, entre otras).

Pese a tales efectos, el taylorismo: “hasta en la época [...]”

sigue incidiendo en el pensamiento de académicos, administradores, ingenieros, obreros y empresarios, entre muchos actores que se han hecho cómplices de sus postulados o que han pasado a las filas de sus más íntimos detractores” (Barba, 2010, p.17). Este modelo se centra en crear un trabajador funcional (o fuerza de trabajo), dejando a un lado su naturaleza humana integral. Como reflexión, resulta paradójico que este modelo siga vigente en las organizaciones.

En el mundo empresarial, el término de RRHH data de 1920 asociado al modelo de eficiencia tayloriano, desde donde se miran a las personas como fuerza de trabajo, quienes en conjunto a la tierra y al capital, constituyen un sistema de producción. Este recurso intangible es sinónimo del trabajo que aportan el conjunto de empleados de una organización.

SER HUMANO COMO CAPITAL HUMANO

Cuarenta años después se empieza a realzar al valor del trabajador con el término: Capital Humano (CH), según lo expresa

Chiavenato (2006); quien indica que el término fue acuñado por los economistas Gary Becker, en 1964, y Jacob Mincer en 1974, para designar a las personas, como elementos de los sistemas organizacionales; razón por la cual el CH también fue un constructo del campo económico llevado al mundo organizacional.

A tal efecto, este tipo de capital se refiere a las personas que conforman la organización, vistas como un conjunto integrado de conocimientos, habilidades y competencias. Este conjunto de capacidades al ser puestas en prácticas para el beneficio empresarial se traducen en activos intangibles, no medibles por la contabilidad financiera: personas, clientes y organización. (Chiavenato, op.cit.)

Con la idea de otorgar supremacía al ser humano en las organizaciones, el concepto de CH, en vez de acudir al de RRHH, se desplegó porque el mundo empresarial observó al empleado como trabajador del conocimiento, mucho más allá que una máquina de

trabajo, especialmente con el avance de las TIC. De ese modo, ya no solamente se consideran las capacidades físicas del individuo, sino también sus dimensiones intelectuales y psicológicas.

En otro orden de ideas, Drucker (1966), Padre de la Gerencia Moderna, fue uno de los pensadores adelantados a su época, en acuñar el término: Trabajador del Conocimiento; en virtud de su posición jerárquica empresarial, o por sus conocimientos laborales. De tal forma, mucho antes de surgir las corrientes mecanicistas, ya se había propuesto un modo de ver a las personas desde una visión más holística, humanista y transdisciplinaria. (González, 2019)

SER HUMANO COMO TALENTO HUMANO

Durante la época neoclásica empresarial, entre 1970 y 1980, se empiezan a tomar en cuenta las dimensiones tanto psicológicas como sociológicas del trabajador, tal cual lo expresan Armas y Traverso (2017); según quienes, a raíz de la Teoría de las Relaciones Humanas,

propuesta por el Sociólogo Elton Mayo en 1930, se vislumbra la idea de concebir a cada individuo como ser único e irreplicable, quien no actúa solo por intereses económicos; sino también por la satisfacción de necesidades inherentes a su naturaleza transcompleja.

Al interpretar a Poveda (2018), es en este acontecer cuando surgen las escuelas de gestión humanistas con énfasis en el rescate del valor humano. Por ello, grandes empresas están reconociendo que los términos recursos y capital humano, han evolucionado a la nueva cosmovisión de talento humano. A juicio propio, la gente deja de ser concebida como recurso humano, sino como humano con recursos. Estos recursos internos de cada persona son los talentos.

Tal es así, que diversas empresas, cuyo éxito es impulsado al concebir a su personal como factor esencial de competitividad, lo incluyen dentro de sus estados financieros, como sinónimo de capital intelectual, según Alles (2005); una experta en cuyas obras trasciende la filosofía de

administración de RRHH por el desarrollo talento humano, basado en la gestión por competencias.

Por su parte Chiavenato (2009), concibe al talento como cada individuo, quien al desarrollar sus potencialidades internas, adiciona un valor significativo a las organizaciones. En el mismo orden de ideas, Poveda (op.cit.), manifiesta que este constructo innovador fue proyectado en la Empresa Softscape, por David Watkins en 1998 con el fin de priorizar el desarrollo de aquellas personas con talentos. Posteriormente, Ed, Handfield y Axelrod (2001), reseñan a McKinsey & Company como la empresa pionera en la Guerra por los Talentos, descrita en su libro empresarial: War for Talent.

En tal sentido, los autores analizados proponen concebir al talento humano como proveedores de conocimientos, habilidades e inteligencia. [Estas nociones](#), a discernimiento propio, van de la mano con la concepción holística de la naturaleza humana. Al interpretar el pensamiento del escritor cristiano chino, Watchman (1928), el hombre

se asemeja a un sistema complejo, constituido por tres partes; espíritu, alma y cuerpo. Estas tres partes conforman una totalidad imposible de separar: un ser tripartita.

Lo antes expuesto, revela al ser humano como entidad tripartita, cuyo ser interior contiene un depósito de diversos talentos. Estos dones, constituyen los medios para cumplir el proyecto de vida personal. De esa manera, los trabajadores de una organización poseen necesidades, expectativas y proyectos individuales que busca satisfacer dentro de la organización donde se sumerge. Al mismo tiempo, esta última necesita de la gente para sobrevivir.

3. b. Relación del Talento Humano con los Axiomas Gerenciales

El paradigma emergente de gestión de talento humano tripartita, basado en la Teoría de Watchman (1928), sirve de fundamento onto-epistémico para consolidar los cinco (5) axiomas de formación gerencial. Cada uno de estos axiomas se deriva de documentos escritos por doctorantes, participantes de una experiencia de aprendizaje e-

learning, en cuyo contexto se debatieron saberes de manera transdisciplinaria. (SFGS, 2020)

Primer Axioma: Gerencia Transdisciplinaria

Una genuina gerencia transdisciplinaria se práctica cuando: “Los seres humanos son participantes proactivos en su propia experiencia, la realidad es cambiante, lo nuevo surge constantemente, lo cual ubica a las organizaciones a asumir los cambios [...] en el pensamiento gerencial (Malavacías, Mendoza y Monsalve, 2020, p.11). Esta cita revela que la noción de talento humano tripartita requiere ser comprendida por los gerentes, al mirar al trabajador como poseedor de una naturaleza integral, espíritu, alma y cuerpo, según Watchman (op. cit.).

En efecto, al parafrasear a Teilhard, un filósofo francés, se entrevé que no somos sólo seres humanos que gozamos, ocasionalmente, de experiencias espirituales; sino seres espirituales que vivimos, de vez en cuando, experiencias humanas (Malvacías et. al, op.cit.). Desde esta nueva mirada del ser humano, los mismos

traen consigo una valija llena de talentos. Pero, muchas veces, éstos son guardados debajo la alfombra, por lo cual hay que ir tras su rescate, situarlos en lugares pertinentes, con el fin de alumbrar cada propósito de vida.

Segundo Axioma: Retos Gerenciales

Loreto, Molina y Noguera (2020), por su parte, analizan el impacto de la nueva Sociedad de la Información, como parte del fenómeno de Planetarización, al plantear una serie de retos en la formación avanzada gerencial, centrados en el rescate de lo bioético, del valor de lo humano, de la actuación por valores, del compromiso con el bienestar humano, entre otros expuestos por Rojas (2006). Existe una vinculación significativa, entre estos retos con la nueva noción de talento humano como ser con naturaleza tripartita, según Watchman (op.cit.), porque el bienestar integral de la gente repercute en la productividad.

Al dilucidar a Chiavenato (2009), la habilidad de los gerentes en la tarea lograr la productividad,

por medio de la gestión de talentos, se traduce también en valores numéricos, designados: ventajas competitivas. Estas ventajas están conformadas por el valor diferencial de cada colaborador con talento. Un ejemplo señalado por el autor, revela lo siguiente: resulta diez veces más útil y duradero una persona con talento manifiesto, que aquella que carece de él, o no lo ha desarrollado. Según criterio propio, el mayor reto para el líder de gestión de talentos es concebir integralmente al ser humano en el tejido organizacional.

Tercer Axioma 3: Transformaciones Sociales

Moreno y Rangel (2020), revelan en su disertación que el individuo es protagonista en las organizaciones al generar las transformaciones sociales. Los autores esbozan que la relación hombre-empresa-entorno exige una cultura de prácticas de gerencia avanzada; del mismo modo, enfatizan la admisión de una gestión humanista de la organización, con equilibrio entre bienestar del talento humano, búsqueda de productividad y la defensa de los ecosistemas. Los autores hacen un llamado a la acción

social, la cual según Chiavenato (2006), requiere capacitar a las personas de la empresa, proveyéndole las herramientas para responder ágilmente a las exigencias de los entornos VICA del siglo XXI.

Cuarto Axioma 4: Gerencia Holística

De acuerdo al discurso de Fernández y Sierra (2020), la formación de los sujetos gerenciales demanda una comprensión unificadora de la organización aunada a una visión totalizadora del ser humano. En ese aspecto particular, Torres (2020), concibe a la organización como un: “sistema abierto, flexible, complejo y transdisciplinario” (p. 82), cuyas partes están interconectadas como un todo (holos), es decir con una visión holística. Esta premisa permite aseverar que las organizaciones deben actuar de forma inteligente en pro de alcanzar productividad, excelencia y humanización del talento humano.

Quinto Axioma 5: Gerencia Humanista

Arias y Belandria (2020), exponen en su discurso, la imperiosa necesidad de llamar a los sujetos gerenciales a un cambio de mentalidad, al acoger enfoques derivados del Humanismo; asumido éste enfoque de pensamiento como un puente axiológico hacia la consecución de la gestión del talento humano integral. Además, Vargas (2015), destaca la relevancia de los enfoques de este modelo filosófico al percibir al ser humano en su condición como ser social, con inteligencia espiritual, emocional e intelectual. Otra autora, González (2019), considera a los seres humanos como sujetos integrales a ser liderados por medio de prácticas éticas, al darle relevancia a su dignidad humana.

Otros de los sujetos gerenciales, Ruiz y Villavicencio (2020), exponen una síntesis de las Teorías Humanas en las Organizaciones, las cuales sientan las bases hacia consolidar la productividad como resultado de la integración social y del comportamiento social, a lo interno y externo de las empresas. Bajo estas premisas, las potencialidades a

desarrollar en la gente son altas, según los autores citados, tales como: imaginación, capacidad de resolver problemas, ingenio, agilidad ante el cambio, y muchas más.

En el mismo orden del pensamiento, la Gestión Humanista, como axioma central de la formación gerencial, busca que los líderes del talento humano realcen sus virtudes, tales como: amabilidad, autodisciplina, amor, creatividad, determinación, integridad, optimismo, responsabilidad, reconocimiento del otro, solidaridad, entre otras. (Ruiz y Villavicencio, op.cit.)

IV. REFLEXIONES FINALES

La premisa que promueve a las personas como alma y motor de las organizaciones conduce a los sujetos gerenciales a una reflexión más profundamente sobre la noción del Talento Humano, al analizar los significados de este constructo teórico. De hecho, la sociedad actual caracterizada por los entornos VICA súplica por la adopción de paradigmas gerenciales innovadores y transformadores: transdisciplinariedad, visión holística y humanista (González, 2019).

En consecuencia, a juicio propio, se requiere repensar la evolución del constructo desde su acepción como recurso humano, capital humano hacia talento humano tripartita. Esta concepción integral provee el piso epistemológico a la gerencia, en considerar a las personas ya no como simples recursos, o partes de máquinas; sino como seres humanos con dignidades, capacidades e inteligencias diversas, buscando siempre su bienestar individual y social, al compás de una mejor calidad de vida.

El contraste, entre la realidad empírica organizacional, los aportes reflexivos de los sujetos gerenciales y los diversos autores citados (Alles, 2005; Chiavenato, 2009; Poveda, 2018), hace correr el velo de muchas ambigüedades en las Teorías Organizacionales, en cuanto a la gestión de personas se refiere. Es necesario, por tanto, reinterpretar cada una de las teorías, sobre las necesidades del trabajador, a la luz de la verdadera naturaleza tripartita del ser humano, tal cual lo

argumenta la Teoría Tripartita del Hombre, de Watchman (1928); donde se desarrolla el elemento espiritual sobre el almático y el corporal.

Así pues, las concepciones mecanicistas, reduccionistas y mecanicistas, como Recurso o Capital Humano, han sido reconfiguradas hacia la construcción de Talentos, los cuales son propios de cada individuo, otorgados por el Creador, para ser desarrollados conforme a su propósito de vida. En ese proceso de entrenamiento, los talentos adicionan mayor valor al emprendimiento colectivo, competitividad, productividad, calidad de vida, así como el logro del éxito organizacional.

La idea filosófica naciente del ser humano como talento, gira en torno a que los sujetos gerenciales lideren a y con las personas, al administrar los recursos financieros y tecnológicos. Esto último, significa practicar una gestión que involucra a todos los miembros, sin importar su puesto de trabajo, o nivel jerárquico organizacional. Por ende, la gestión del talento humano, según este discurso reflexivo, parte de

reconfigurar el concepto de talento humano en la mente de los sujetos gerenciales, del siglo presente y venidero. (Arandia, 2015)

En suma, las acepciones del ser humano generan doctrinas sobre gestión de personas. Para algunos, liderar el talento humano será gestionar solo a individuos muy capaces (Chiavenato, op.cit.). Para otros, será gestionar a todos, en general, al considerar a toda persona con algo de talento a ser potencializado (Arandia, 2015). En otros casos, seguirá asociado a prácticas de RRHH, basadas en competencias, inherentes al puesto laboral (Alles, op.cit.). Con relación a la temática abordada queda mucho entretejido que desentrañar, de ahí que se deja servido en la mesa del debate reflexivo un bocado del Exjugador Amateur, Michael Jordan: El talento gana partidos, pero el trabajo en equipo y la inteligencia ganan campeonatos. (Peña, 2018).

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. (2005). **Desarrollo del Talento Humano basado en Competencias.** (1ª ed.). Argentina, Buenos Aires: Gránica. p. 371
- Arandia, O. (2015). **Fundamentos de la Gestión Humanista.** *AD-Minister*, 26. [Libro en línea]. Disponible: www.eafit.edu.co/ad-minister. [Consulta: 2020, Julio 10]
- Arias, L. Belandria, A. (2020). **El Humanismo y su Trascendencia en la Gerencia Avanzada.** [Disertación Vía e-mail]. Actividad 05. Programa "Formación Gerencial Avanzada" (UFT).
- Armas, Y. Llanos, M. Traverso, P. (2017). **Gestión del Talento Humano y Nuevos Escenarios Laborales.** [Libro en línea]. Ecuador: Universidad Ecotec. Disponible: <https://www.ecotec.edu.ec/2017/09/pdf>. [Consulta, 2020 Julio 10] [Consulta: 2020, Julio 10]
- Barba, A. (2010). **"Frederick Winslow Taylor y la**

**Administración Científica:
Contexto, Realidad y Mitos”.**

Revista Gestión y Estrategias,
38. pp. 17-28. Disponible:
[http://administracion.azc.uam.m
x/descargas/revistagye/.pdf.](http://administracion.azc.uam.mx/descargas/revistagye/.pdf)

[Consulta: 2020, Julio 10]

Chiavenato, I. (2006). **Introducción
a la Teoría General de la
Administración.** (7^a ed.).
México: McGraw Hill. p. 589

Chiavenato, I. (2009). **Gestión del
Talento Humano.** (3^a ed.).
México: McGraw-Hill
Interamericana. p. 626.

Drucker, P. (1966). **The Effective
Executive. The Definitive
Guide to Getting the Right
Things Done.** [Libro en Línea].
Haper Collings Publischer.
Disponible:
[https://es.scribd.com/doc/36778
340/The-Effective-Executive.](https://es.scribd.com/doc/36778340/The-Effective-Executive)

[Consulta: 2020, Julio 10]

Michaels, E. Handfield, H. Axelrod,
B. (2001). **The War for Talent.**

[Abstract en Línea. Idioma
Inglés]. McKinsey & Company.
Inc.in lles, Disponible:
[https://books.google.co.ve/book
s/about/TheWarforTalent.html](https://books.google.co.ve/books/about/TheWarforTalent.html)

[Consulta: 2020, Julio 10]

Fernández, P. Sierra, Á. (2020). **La
Epistemología y la Formación
Gerencial. Un Enfoque
Holístico.** [Disertación Vía e-
mail]. Actividad 04. Programa
“Formación Gerencial
Avanzada” (UFT).

González, E. (2019). **El Mundo de la
Acción como Expresión de la
Condición Humana: Una
Visión Filosófica, Educativa y
Gerencial.** *Revista Arbitrada del
Centro de Investigación y
Estudios gerenciales*, 37. pp. 1-
16 Venezuela, Barquisimeto.
Disponible:
[http://www.grupocieg.org/archiv
osrevista/Ed.pdf](http://www.grupocieg.org/archivosrevista/Ed.pdf) [Consulta:
2020, Julio 10]

Malvacías, M. Mendoza, A.
Monsalve, N. (2020). **La
Ontología, la Epistemología y
la Axiología Desde una Visión
Transdisciplinaria en La**

- Gerencia.** [Disertación Vía e-mail]. Actividad 01. Programa “Formación Gerencial Avanzada” (UFT).
- Moreno, J. Rangel, C. (2020). **La Nueva Gerencia y las Transformaciones sociales.** [Disertación Vía e-mail]. Actividad 03. Programa “Formación Gerencial Avanzada”. (UFT).
- Peña, B. (2018). **Frases célebres de Michael Jordan.** *Psicoactiva.* [Blog en línea]. Disponible: <https://www.p psicoactiva.com/blog/frases-celebres-de-michael-jordan/> [Consulta: 2020, Julio 10]
- Poveda, S. (2018). **La Evolución del Concepto de Talento Humano.** [Tesis en línea]. Especialidad Gerencia de Talento Humano. Colombia, p.p.1-35. Disponible: <https://repository.uamerica.edu.co/bitstream/GTH.pdf> [Consulta: 2020, Julio 10]
- Rojas, B. (2014). **Investigación Cualitativa: Fundamentos y Praxis.** (2ª ed.). Caracas, Venezuela: Fedupel, p. 228
- Rojas, L. (2006). **Los Retos de la Gerencia en la Sociedad de la Información.** *Negotium*, 2 (5), pp. 77-100. Disponible: <http://www.revistanegotium.org/ve.pdf>. [Consulta: 2020, Julio 10]
- Ruiz, A. Villavicencio, A. (2020). **La Gerencia Humanista como Estrategia de Gestión.** Disertación Vía e-mail]. Actividad 05.1 Programa “Formación Gerencial Avanzada” (UFT).
- SFGA, (2020). **Seminario de Formación Gerencial Avanzada.** Programa del Doctorado de Gerencia Avanzada. Universidad Fermín Toro. Extensión Mérida. Facilitadora: Dra. Gauri Vela.
- Torres, A. (2020). **Mirada Compleja y Transdisciplinaria del Objeto de Estudio de las Ciencias Organizacionales.** *Revista Cientific.* 5 (15) p.p. 67-86, Disponible: <http://www.indteca.com/ojs/RevistaScientific/.pdf> [Consulta: 2020, Julio 10]

Vargas, E. (2015). **Gerencia Humanista: una Estrategia de Gestión Empresarial**. [Blog en línea]. Disponible: <https://repository.uaeh.edu.mx>. [Consulta: 2020, Julio 10]

Watchman, N. (1928). **El Hombre Espiritual**. España: Editorial CLIE. [Versión en línea, tr. al español]. Disponible: <https://issuu.com/watchman-nee-el-hombre-espiritual>. [Consulta: 2020, Julio 10]