UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
PROGRAMA DE DOCTORADO EN CIENCIAS ORGANIZACIONALES

TESIS DOCTORAL

PRINCIPIOS HOLÍSTICOS DEL TALENTO ORGANIZACIONAL UNIVERSITARIO: DESAFÍO DEL SIGLO XXI

www.bdigital.ula.ve

Presentado por
Magister Julio Mauricio Vizuete Muñoz

Tutor
Doctor Juan Carlos Delgado Barrios

Mérida, abril 2022

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

Agradecimiento

A todos mis profesores que me enseñaron que el conocimiento y la razón hay que entenderlos desde lo profundo del ser, motivado en la reflexión y sustentado en la riqueza del alma, con una continua práctica del bienestar a favor de una sociedad que busca que los profesionales de la ciencia, procedamos fortalecidos en la verdad, la honradez y la trasparencia, con pensamiento flexible y adaptativo para entender a las organizaciones en el cumplimiento de todas sus acciones estratégicas, forjando de esta manera el camino para conseguir todas sus metas. Agradezco además a todos quienes desde la academia despertaron en mí, la necesidad de formarme como investigador, e impulsarme a titularme como

Doctor en Ciencias Organizacionales.

www.bdigital.ula.ve

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

Dedicatoria

A Paulina, mi amada esposa, a mis adoradas hijas, Doménika, Giulliana y Brianna, que con su existencia y amor inspiraron permanentemente mi formación académica y enriquecieron mi espíritu para trascender más allá de lo anhelado, dejándoles una estela de luz como marca, para el camino que luego ellas han de seguir.

A mi madre y hermanos, por su amor incondicional y único

A mi suegra (+) por ser la luz de mi hogar que con su ejemplo de lucha y fortaleza nos ayudó a ser mejores seres, y

A Dios el creador, quien diariamente bendice con amor mi hogar y mi vida

Maurício

www.bdigital.ula.ve

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

ÍNDICE GENERAL

		Pág.
Resumen ……		iv
Introducción ……		1
PRIMER EVENTO		
SINTAGMA GNOSEOLÓGICO		
1.1	Enunciado Holopráxico ……..	4
1.1.1	Formulación del Enunciado Holopráxico ……..	7
1.1.2	Sistematización del Enunciado Holopráxico ……	7
1.2	Objetivos de la Investigación …….....	7
1.2.1	Objetivo General ……..	7
1.2.2	Objetivos Específicos ……..	7
1.3	Justificación de la Investigación ……..	8
1.3.1	Justificación temática ……...	8
1.3.2	Justificación paradigmática …….	8
1.3.3	Justificación metodológica ……..	9
1.4	Alcances de la Investigación ……	9
1.4.1	En relación con el concepto de talento organizacional universitario ……	9
1.4.2	En relación con el abordaje del tema mediante el paradigma holístico ……	9
1.4.3	En relación con los principios del talento organizacional universitario ……	10
1.5	Delimitación de la Investigación ……...	10
1.5.1	Delimitación temporal ……	10
1.5.2	Delimitación espacial ……...	10
1.6	Limitaciones de la Investigación ……..	11
1.6.1	Limitaciones bibliográficas ……..	11
SEGUNDO EVENTO		
LA FUNDAMENTACIÓN GNOSEOLÓGICA DE LA INVESTIGACIÓN		
2.1	Antecedente de la Investigación ……	12
2.1.1	Tesis doctorales ……	12
2.1.2	Artículos revisados ……...	26
2.2	Elementos Teóricos ……	37
2.2.1	La sociedad del siglo XXI ……	37
2.2.2	La globalización ……	41
2.2.3	La sociedad del conocimiento ……	43
2.2.4	La Universidad y los desafíos del siglo XXI …….	45
2.2.5	Teorías organizacionales postmodernas …….	50
2.2.6	La universidad como organización postmoderna ……	53
2.2.7	Talento Organizacional ……	56
2.2.8	Conceptualización y principios de la holística: aplicación a la educación ……	61

www.bdigital.ula.ve

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

Pág.

TERCER EVENTO
LA FUNDAMENTACIÓN EPISTEMOLÓGICA

3.1 Constructo Epistémico ……. 69
3.1.1 Caracterización del paradigma holístico …….. 72
3.1.2 Epistemología de los principios holísticos en las organizaciones postmodernas ……... 75
3.1.2.1 Principio de la complementariedad ……... 76
3.1.2.2 Principio de la continuidad ……..... 77
3.1.2.3 Principio de las relaciones holosintéticas …… 78
3.1.2.4 Principio de la evolución ……..... 79
3.1.2.5 Principio holográfico ……..... 79
3.1.2.6 Principio del conocimiento fenomenológico … 80
3.1.2.7 Principio de la integralidad ……..... 82
3.1.2.8 Principio de las posibilidades abiertas ……. 83

CUARTO EVENTO
CICLO METODOLÓGICO

4.1 Justificación del Paradigma Holístico y su Metodología…… 85
4.2 Tipo de Investigación ……. 87
4.3 Diseño de la Investigación …… 88
4.3.1 Primera fase: la hololog ía …….. 89
4.3.2 Segunda fase: la holopraxis …….. 89
4.4 Ámbito de estudio de la Investigación …….. 90
4.5 Población de Estudio …….. 90
4.6 Recursos para la Investigación …… 91
4.6.1 Fuentes de Información ……..... 91

QUINTO EVENTO
LOS PRINCIPIOS HOLÍSTICOS DEL TALENTO ORGANIZACIONAL UNIVERSITARIO

5.1 La universidad del Siglo XXI desde una Mirada Holística …….. 92
5.1.1 Características de la universidad del siglo XXI desde el holismo ……... 93
5.2 El talento organizacional universitario: una mirada desde el holismo ……. 101
5.2.1 Dimensión interpretativa ……. 103
5.2.2 Dimensión prospectiva …… 104
5.2.3 Dimensión asociativa ……... 106
5.2.4 Dimensión política …… 107
5.2.5 Dimensión de la sostenibilidad …….. 108
5.2.6 Dimensión de la sustentabilidad ……. 109
5.2.7 Dimensión de la calidad …….. 110
5.2.8 Dimensión del talento humano …….. 111
5.3 Principios holísticos del talento organizacional universitario …… 111
5.3.1 Principio de la complementariedad aplicado a las dimensiones del talento organizacional universitario ….. 112

www.bdigital.ula.ve

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

5.3.2 Principio de la continuidad aplicado a las dimensiones del talento organizacional universitario …….. 116
5.3.3 Principio de las relaciones holosintéticas aplicado a las dimensiones del talento organizacional universitario …. 120
5.3.4 Principio de la evolución aplicado a las dimensiones del talento organizacional universitario …… 124
5.3.5 Principio holográfico aplicado a las dimensiones del talento organizacional universitario …… 127
5.3.6 Principio del conocimiento fenomenológico aplicado a las dimensiones del talento organizacional universitario 131
5.3.7 Principio de la integralidad aplicado a las dimensiones del talento organizacional universitario ……. 135
5.3.8 Principio de las posibilidades abiertas aplicado a las dimensiones del talento organizacional universitario ….. 139

Conclusiones 144

Referencias ……. 147

www.bdigital.ula.ve

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

PRINCIPIOS HOLÍSTICOS DEL TALENTO ORGANIZACIONAL UNIVERSITARIO: DESAFÍO DEL SIGLO XXI

Julio Mauricio Vizuete Muñoz

RESUMEN

Los cambios de la sociedad del siglo XXI exigen de la universidad respuestas, desde la complejidad, para superar las posiciones disciplinares reduccionistas y responder adecuadamente a los desafíos de este siglo, en este contexto. se asumió a la universidad holística como horizonte institucional para el estudio relacionado con el talento organizacional universitario, cuyo objetivo general fue la formulación de los principios holísticos de éste como respuesta a los desafíos del siglo XXI. El estudio realizado constituye una experiencia inédita en la aplicación del paradigma holístico y su metodología al proceso de conceptualización y caracterización del talento organizacional universitario, a partir de la adaptación de los principios holísticos, que sirve de base para la transformación de la universidad hacia una sociedad integral y sustentable, como una comunidad de aprendizaje, con actividades académicas integrales, con currículos y prácticas pedagógicas holísticas, así como también con un alto sentido humano y espiritual. De la aplicación de los principios holísticos a las diversas dimensiones del talento organizacional universitario, se obtuvo una matriz de interrelaciones que configuran las características del talento organizacional universitario y dan sentido al concepto, lo cual se convierte en una referencia muy significativa y útil en los procesos de transformación universitaria, para la concreción de la universidad holística.

Palabras claves: paradigma y metodología holística, universidad holística, talento organizacional universitario, principios holísticos, principios holísticos del talento organizacional universitario.

www.bdigital.ula.ve

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

INTRODUCCIÓN

El aceleramiento del desarrollo de la humanidad, derivado de la revolución científica tecnológica con base en la microelectrónica, derrumbó viejos paradigmas y modelos de análisis de la realidad. En este sentido, Lyotard (1994) sostiene que los grandes relatos que marcaron la historia de la humanidad en los últimos tres siglos (paradigma de la modernidad) han muerto, emergiendo relatos fragmentados que tratan de interpretar las realidades contemporáneas de manera particular, lo cual exige diálogos inter-relatos para establecer consensos dentro de un marco de complejidad y diversidad, en la búsqueda de legitimidad para facilitar la reconstrucción de la nueva sociedad del siglo XXI.

Por su parte, Vattimo (2004), plantea la necesidad de liberarse de los viejos dogmas y poses totalizantes para sentirse parte de la construcción de la propia historia, cimentándola con las posibilidades, convicciones y motivaciones intrínsecas, con el talento particular y, dentro de una ética respetuosa y solidaria, con los intereses colectivos del entorno para asumir la construcción de los destinos particulares.

www.bdigital.ula.ve

En esta línea de pensamiento, frente al agotamiento de paradigmas y surgimiento de nuevas visiones interpretativas de las organizaciones, en contextos dinámicos y complejos, Anderson (2016) plantea la teoría organizacional postmoderna. En efecto, entre las teorías redondas que marcaron al mundo en la modernidad, que hoy lucen obsoletas, se encuentra la teoría organizacional, la cual ha sufrido, a la par con la sociedad en su conjunto, transformaciones muy importantes que obligan a revisar las definiciones, caracterizaciones y andamiajes metodológicos para abordar las organizaciones frente a los desafíos del siglo XXI.

La teoría organizacional posmoderna, según Sisto (2004a), nace ligada a la noción de complejidad, en contraposición al reduccionismo, la homogeneidad, la estabilidad, la atemporalidad y el abstraccionismo de la modernidad, interpretando a la organización como un constructo de sistemas y procesos indivisibles, así como de flujos continuos interrelacionados y complementarios, que funcionan en redes

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

heterogéneas y transversales simulando un ser vivo que se desarrolla en tiempo real.

Este enfoque de la teoría organizacional postmoderna sustituye la racionalidad individual, fragmentada y particularizada en competencias y habilidades, que dio origen al concepto y dimensiones del talento humano dominante en la teoría organizacional de la modernidad, por la construcción comunitaria y social del conocimiento en la organización, interpretando a éste como parte de una red de interacciones individuales (intersubjetivas) con contenidos simbólicos y propósitos comunes, donde el lenguaje constituye el conector de las interrelaciones que conforman la unidad social de la organización.

En este contexto de organizaciones postmodernas, se proyecta la universidad como organización frente a los desafíos del siglo XXI, concibiendo el desarrollo organizacional de la universidad como un movimiento envolvente, donde se imbrican patrimonios espirituales, culturales, intelectuales, normativos, tecnológicos institucionales y contextuales, en la búsqueda del cumplimiento de sus objetivos teleológicos, bajo la égida de los desafíos del siglo XXI, donde el talento organizacional universitario resulta ser el acelerador de este movimiento, convirtiéndose en el factor diferencial del desarrollo organizacional entre una y otra universidad.

www.bdigital.ula.ve

De ahí, la necesidad de conceptualizar y caracterizar el talento organizacional universitario desde una postura holística, que permitirá abordar su complejidad, integralidad, interconexiones, dimensiones y actores, a partir de la formulación de los principios holísticos aplicados a las distintas dimensiones que lo conforman, dentro del contexto definitorio de la universidad como organización postmoderna.

Por tanto, el talento organizacional universitario, en esta investigación, está imbricado al carácter comunitario de la universidad (comunidad de aprendizaje y comunidad de intereses), a la interpretación de la organización universitaria como una totalidad indivisible, como una red de sistemas y procesos, de relaciones intersubjetivas, de flujos horizontales de conocimientos, de transversalidad, de experiencias, informaciones, decisiones y acciones que contribuyen a consolidar el

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

propósito común de la organización, en un marco de diversidad de intereses y visiones de los actores organizacionales.

Desde esta perspectiva, teniendo en cuenta la complejidad de la organización universitaria en el contexto del siglo XXI y su relación con el talento organizacional universitario, ésta se abordó como una totalidad, de carácter comunitario y una red de flujos e interrelaciones, de manera integral, en el desarrollo teórico de los principios holísticos del talento organizacional universitario como desafío del siglo XXI, objetivo general de la investigación.

Para el logro de este objetivo, la investigación se hizo mediante la metodología holística, siguiendo primordialmente a Hurtado (2015), la cual permitió enfatizar en los procesos hacia la interpretación comunitaria-reedificada de la organización universitaria, abordando la intersubjetividad de los actores académicos como realidad significativa, construida a partir de los diálogos académicos internos y externos productos del relacionamiento endógeno y exógeno de la universidad.

www.bdigital.ula.ve

Finalmente, el resultado de la investigación se concretó en su objetivo general con el establecimiento de un conjunto de referentes teóricos, expresados en los principios holísticos del talento organizacional universitario, como desafío del siglo XXI, que pueden servir de guía para una transformación pertinente de la universidad, cónsona con las exigencias de un contexto cambiante, cada día más complejo, inestable e incierto.

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

PRIMER EVENTO

SINTAGMA GNOSEOLÓGICO

1.1 Enunciado holopráxico

La contemporaneidad se caracteriza por cambios turbulentos y vertiginosos que afectan a la sociedad en todos los ámbitos, lo cual deriva en gran incertidumbre e inestabilidad sistémica. La respuesta ante este fenómeno ha sido un proceso continuo y progresivo de transformaciones en todos los órdenes de la sociedad, fundamentalmente, en los enfoques para abordar e interpretar la realidad en su complejidad. Esto involucra a los paradigmas y modelos de la producción, reproducción, acumulación y difusión del conocimiento.

A este nuevo escenario, autores como Castells (2006), Maturro (2010) y Minguez y Hernández (2013) lo denominan sociedad del conocimiento y, dentro de esta tendencia, hablan también de la sociedad de la información, de la sociedad en red y de la sociedad del aprendizaje. El conocimiento dentro de esta visión se asume como la presencia en la mente de ideas acerca de un asunto, de una combinación de ideas, aprendizaje y modelos mentales, razones que sustentan el argumento de que la sociedad del conocimiento con sus sistemas de intercomunicación masiva y planetaria ha acelerado el desarrollo humano.

Estos cambios han impactado de manera significativa a las organizaciones, sobre todo, si éstas se entienden, desde la perspectiva humana, como un conjunto de individuos y grupos en posesión de conocimientos que se expresan con sus talentos, a través de flujos que han sido aprendidos o producidos en dichas organizaciones, como resultado de sus actividades y de sus interacciones con el entorno, en función de alcanzar los objetivos organizacionales.

En un mundo tan complejo, caracterizado por vertiginosas transformaciones, la incertidumbre y la inestabilidad sistémica son los rasgos más relevantes, las organizaciones, en ese contexto, requieren adecuarse constantemente, mediante cambios paradigmáticos, organizacionales, normativos, innovación y actualización

www.bdigital.ula.ve

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

tecnológica, adaptación a la velocidad de los cambios, conservación de la coherencia interna ante las amenazas de fragmentación y actualización de sus fuentes de conocimiento.

Lo anterior se traduce, según Morín (2000), en una reingeniería de pensamiento de las personas que conforman dichas organizaciones, lo cual obliga a reconocer que la ecuación humana poseedora del conocimiento sea el motor del desarrollo organizacional. Este planteamiento hace que la gestión del conocimiento en la organización luzca estratégica y sea el eje del esfuerzo de la administración contemporánea, entendida ésta como los sistemas administrativos que planifican, coordinan y controlan los flujos de conocimiento en la organización, con el propósito de crear condiciones para un desempeño organizacional eficiente (Torres y Lamenta, 2015).

Dentro de la terminología de la gestión del conocimiento en las organizaciones, aparece el talento humano como un concepto que denota una característica subyacente de la persona que participa con sus conocimientos en los procesos organizacionales, cuyo resultado es un desempeño superior. Este enfoque tradicional de talento humano, propio del paradigma mecanicista-cartesiano de las organizaciones de la modernidad, visualiza la participación intelectual dentro de la organización de manera fragmentada e individualizada, con énfasis en el aporte especializado, limitando la integración y la concreción de las interacciones eficientes entre los actores organizacionales para abordar situaciones complejas.

Como respuesta a esta limitación, surge el talento organizacional a modo de propuesta interpretativa del contexto comunitario donde se manifiesta el talento de la organización, que abarca, además del talento humano particular, elementos relevantes como son las interrelaciones intersubjetivas, los flujos conversacionales o discursivos interpersonales, las motivaciones, el empoderamiento, la sostenibilidad, la sustentabilidad, el sentido de la calidad, la ética de los actores organizacionales, los cuales añadidos a los compromisos contractuales, a los objetivos y metas de la organización, así como a la responsabilidad social de ésta y

www.bdigital.ula.ve

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

sus miembros, denotan la totalidad del quehacer humano en los procesos de la organización (Saracho, 2011).

Al analizar la universidad como organización estratégica en la sociedad del conocimiento, se debe tener en cuenta que en la modernidad (siglo XVIII al siglo XX) las universidades nacieron bajo la égida de paradigma mecanicista cartesiano, cuyos signos son la abstracción en el modelaje interpretativo de la realidad, la simplificación, el reduccionismo y la división de saberes en la promoción de las especialidades para abordar las realidades.

En esta dirección, la conceptualización y los modelos de gestión del talento humano que se han aplicado y se siguen aplicando en las organizaciones universitarias responden a ese paradigma de la modernidad, imponiendo en los ambientes académicos universitarios el divisionismo, atomismo, dialectismo y dualismo de los saberes, lo cual contribuye a consolidar parcelas de saber especializado y particularizado que se van convirtiendo en reductos de poder.

www.bdigital.ula.ve

Lo significativo de la situación descrita es que los desafíos del siglo XXI hacia la universidad (ser una comunidad de aprendizaje y una sociedad integral, desarrollo de la inteligencias múltiples, pluralismo epistemológico, currículo holístico, transdisciplinariedad, integralidad académica con diálogo holístico, solidaridad educativa y espiritualidad) hacen que el modelo universitario de la modernidad luzca agotado, particularmente lo referido a la conceptualización del talento humano y los sistemas de gestión, lo cual plantea la necesidad de superar el viejo paradigma.

En consecuencia, en esta investigación se plantea un enfoque del talento organizacional universitario que interpreta y aborda la complejidad del ámbito académico, desde la perspectiva de los desafíos y compromisos de la universidad con la sociedad del siglo XXI, sustentado en el paradigma holístico del talento organizacional universitario, cuya caracterización deriva del desarrollo teórico de los principios holísticos.

De ahí, que dichos principios responden a una perspectiva del talento organizacional que percibe a la organización universitaria como una comunidad de aprendizaje, donde los actores acuden con sus motivaciones, visiones del deber ser

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

de la organización, ética frente a su desempeño con calidad y honestidad, capacidad asociativa, concepción de la vinculación de la organización con su entorno y convivencia humana con sus compañeros, prospectiva estratégica dentro de la organización, interés por el poder (influencia o presión), liderazgo para la convivencia, la dirección y la transformación, además de su talento humano particular que identifica sus competencias y habilidades.

1.1.1 Formulación del enunciado holopráxico:

¿Cuáles deben ser los principios holísticos del talento organizacional universitario para responder a los desafíos del siglo XXI?

1.1.2 Sistematización del enunciado holopráxico:

El análisis del talento organizacional universitario, frente a los desafíos del siglo XXI, requiere sistematizar el enunciado holopráxico mediante las siguientes interrogantes:

a) ¿Cuáles son los desafíos de la universidad como organización en el contexto del siglo XXI?

b) ¿Cómo impactan estos desafíos del siglo XXI al talento organizacional universitario?

c) ¿Cuáles deben ser las características holísticas del talento organizacional universitario frente a los desafíos del siglo XXI?

1.2 Objetivos de la Investigación

1.2.1 Objetivo General:

Formular los principios holísticos del talento organizacional universitario que respondan a los desafíos del siglo XXI.

1.2.2 Objetivos Específicos:

a) Analizar los desafíos de la Universidad como organización en el contexto del siglo XXI desde una mirada postmoderna.

www.bdigital.ula.ve

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

b) Desglosar los cambios que impone la universidad del siglo XXI sobre el talento organizacional universitario.

c) Definir las características holísticas del talento organizacional universitario para responder a los desafíos del siglo XXI.

1.3 Justificación de la Investigación

1.3.1 Justificación temática: la sociedad del siglo XXI se caracteriza por profundos y vertiginosos cambios en todos los órdenes de la sociedad, afectando a las distintas organizaciones, entre las cuales se encuentra la universidad. El debate sobre la transformación universitaria frente a los desafíos del siglo XXI es un tema de gran pertinencia, ocupando un lugar muy significativo entre las demandas de la sociedad.

Dentro del tema de la transformación universitaria como organización asume gran relevancia, por lo estratégico, el estudio de los cambios necesarios del talento organizacional universitario, entendido éste, como el factor acelerador diferencial del desarrollo universitario, determinando la capacidad de respuesta de la institución universitaria ante las demandas de la sociedad, el Estado y los sectores productivos. En la actualidad, cuando las exigencias de calidad, pertinencia y equidad constituyen un gran desafío del siglo XXI para las universidades, el tema del talento organizacional universitario adquiere un rol muy importante.

1.3.2 Justificación paradigmática: uno de los rasgos de la contemporaneidad ha sido el agotamiento de paradigmas y modelos para la interpretación y abordaje de las realidades actuales, dando paso a otros que interpretan la complejidad del siglo XXI, dentro de las cuales se inscribe la presente investigación holística, la cual representa un aporte para abordar el contexto donde se desenvuelve la universidad y, dentro de ella, el talento organizacional universitario.

La universidad frente a los desafíos del siglo XXI se ha hecho cada día más compleja, tanto en sus compromisos con el contexto, como en su desarrollo

www.bdigital.ula.ve
C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

institucional, exigiendo miradas y metodologías que trasciendan el tradicional paradigma de la modernidad, caracterizado por el atomismo, la fragmentación y el divisionismo de los saberes, el modelismo interpretativo sustentado en la abstracción de la realidad y la excesiva especialización, para asumir la integralidad propuesta por el paradigma holístico, en la búsqueda de adecuarse a las nuevas realidades.

1.3.3 Justificación metodológica: el talento organizacional universitario se caracteriza por una multiplicidad de factores correlacionados de talentos humanos particulares, interconectados y de retroinformación entre individuos y grupos, que se dinamiza de manera transversal y se desarrolla de manera progresiva y continua, marcando de modo residual la cultura organizacional y, con ello, el acervo intelectual institucional, definición que establece una gran complejidad.

Por tanto, el tema se trata, en primer lugar, como una totalidad integrada e indivisible y, en segundo lugar, como el eje central de la comunidad de aprendizaje que es la universidad, de ahí que su abordaje se hizo mediante la metodología holística, la cual permitió reconocer e interpretar tal complejidad y totalidad desde la perspectiva del holismo.

www.bdigital.ula.ve

1.4 Alcances de la Investigación

1.4.1 En relación con el concepto de talento organizacional universitario: el talento organizacional universitario es un concepto novedoso en la literatura científica, que tiene relación con los estudios de la universidad como organización, constituyendo una construcción intelectual del autor que pone al escrutinio de la comunidad científica nacional e internacional, para que, una vez puesto en la autopista de la información, pueda servir de referencia para investigaciones sobre el tema, aportando elementos teóricos y metodológicos útiles para la transformación académica de las universidades frente a las demandas del siglo XXI.

1.4.2 En relación con el abordaje del tema mediante el paradigma holístico: en tiempos de intensos cambios de la sociedad del siglo XXI, que exigen de la universidad respuestas desde la complejidad para superar las posiciones

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

disciplinares reduccionistas, específicamente, en el estudio del talento organizacional universitario, se consideró pertinente abordar el tema mediante el paradigma holístico.

Esta investigación representa una experiencia inédita en la aplicación del paradigma holístico y su metodología a procesos de conceptualización y caracterización del talento organizacional universitario, a partir de la adaptación teórica de los principios holísticos al talento organizacional universitario, que sirven de base para la transformación de la universidad hacia una sociedad integral y sustentable, como una comunidad de aprendizaje, con actividades académicas integrales, con currículos y prácticas pedagógicas holísticas, así como también con un alto sentido humano y espiritual.

1.4.3 En relación con los principios del talento organizacional universitario: el objetivo central de la investigación derivó en la presentación de un conjunto de principios holísticos del talento organizacional universitario que serán de gran utilidad para futuras investigaciones que busquen, en primer lugar, interpretar la universidad como una totalidad indivisible, como una sociedad integral y como una sociedad de aprendizaje, así como su talento organizacional desde la complejidad e integralidad, y, en segundo lugar, construir modelos académicos, curriculares y prácticas pedagógicas transdisciplinarios.

www.bdigital.ula.ve

1.5 Delimitación de la Investigación

1.5.1 Delimitación temporal: la investigación se ubica prospectivamente en el siglo XXI, enfatizando en los desafíos de la universidad en el siglo XXI, escenario donde se construye el concepto y se definen las características del talento organizacional universitario, a partir de los principios holísticos del talento organizacional universitario como desafío del siglo XXI.

1.5.2 Delimitación espacial: la investigación se desarrolla en el contexto de la universidad, como institución de educación superior de carácter universal, donde se asume la universidad como una comunidad de aprendizaje y de intereses, contextualizada en entornos muy complejos, sometidos a continuas

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

transformaciones, creando ambientes de gran incertidumbre e inestabilidad sistémica que impactan todos los sistemas y procesos universitarios, requiriendo de la universidad y su talento organizacional universitario respuestas pertinentes y de calidad.

1.6 Limitaciones de la Investigación

1.6.1 Limitaciones bibliográficas: por ser el talento organizacional universitario un tema inédito no se encontró bibliografía directamente relacionada con este concepto y sus características, en tal sentido, esta situación constituyó una significativa limitación. No obstante, en los temas colaterales como universidad del siglo XXI, talento organizacional, paradigma y metodología holística se halló suficiente bibliografía, permitiendo elaborar un marco de antecedentes y de referentes teóricos (segundo evento) para generar nuevos planteamientos teóricos en el área del talento organizacional universitario.

www.bdigital.ula.ve

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

SEGUNDO EVENTO

LA FUNDAMENTACIÓN GNOSEOLÓGICA DE LA INVESTIGACIÓN

Dentro de este evento se presentan aquellos estudios considerados como antecedentes que analizan, profundizan y hacen referencia a la temática investigada, así como los elementos teóricos que sustentaron la investigación y contextualización del problema planteado.

2.1 Antecedentes de la Investigación

En esta sección se citan, revisan y contrastan las investigaciones realizadas con anterioridad a este estudio, las cuales sirvieron de marco teórico referencial, desde el punto de vista epistemológico y metodológico, para enriquecer los enfoques, así como para orientar adecuadamente el estudio.

www.bdigital.ula.ve

2.1.1 Tesis doctorales

En una primera fase, la revisión de los antecedentes se centró en algunas tesis doctorales relacionadas con las variables consideradas: la conceptualización del talento en las organizaciones, las teorías organizacionales contemporáneas y el contexto de la universidad como organización bajo la egida de los desafíos del siglo XXI.

Castilla (2013) realizó una investigación en la Universidad de Barcelona-España, dentro del programa de Doctorado en Psicología Social, Tesis titulada: **Optimización del Talento en las Organizaciones: Gestión de Expectativas**.

El objetivo general de esta investigación consistió en el aporte de una visión crítica e integradora a la gestión del talento, desde las prácticas de recursos humanos (RR:HH) que se llevan a cabo en las organizaciones y, como objetivos específicos, se plantearon: identificar y analizar el rol de la Dirección como agente involucrado en la potenciación o no del talento de sus trabajadores; analizar los procesos de trabajo que la organización desarrolla para gestionar el talento de sus

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

trabajadores; revisar los espacios de interacción en los que confluyan las personas y las políticas de RR.HH de la organización; describir las acciones positivas y negativas que puedan potenciar o no la optimización del talento en la organización actual.

La metodología utilizada, desde el punto de vista epistemológico, es cualitativa e inductiva, es decir, desde la observación previa formula las hipótesis que se fueron reafirmando o descartando en el desarrollo del estudio y, desde el punto de vista de abordaje, es etnográfica consistente en un trabajo de campo, donde el autor es parte de la investigación, o sea auto-etnográfica.

El carácter auto-etnográfico de la investigación permitió al autor, luego de una "inmersión en la teoría", realizar una "inmersión en la organización", mediante un diario de campo, para extraer la información y conocer que hace la organización, su cultura, su desempeño organizacional, sus componentes estructurales y funcionales, su retícula de interconexiones internas y externas, caracterizar su talento, conocer cuáles son sus prácticas en relación con la gestión de su talento, en sus diversas dimensiones; para de nuevo volver al análisis teórico y reflexionar sobre la mirada desarrollada dentro de la organización y, así, generar teorías desde la metodología interpretativa, conclusiones y recomendaciones.

www.bdigital.ula.ve

Esta investigación se inicia con el desarrollo de una conceptualización del talento, su gestión y el valor estratégico de la gestión del talento en las organizaciones. En esta dirección, en su intento de conceptualizar al talento, sustentado en Le Boterf (2000), relaciona el talento como un desempeño excelente, pertinente y comprometido, es decir, la persona sabe actuar y reaccionar con pertinencia; sabe utilizar recursos y combinarlos en un contexto; sabe trasladar situaciones y soluciones a otros contextos; sabe aprender y saber hacer; sabe emprender y sabe producir, adecuar y difundir el conocimiento dentro de la organización.

Igualmente, apoyado en Casey (2002), relaciona el talento con la flexibilidad, movilidad, expectativa de alto compromiso, aceptación de la inseguridad y la incertidumbre, capacidad emprendedora, creativa y de iniciativa. Valores y actitudes

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

que se identifican con las personas de alto desempeño o con talento. Dentro de esta intención se exige a las organizaciones escenarios propicios para que se desarrollen estas dotes y aptitudes de excelencia que tienen sus trabajadores.

Desde esta perspectiva, cambia el foco de mirar el talento, de objeto de estudio a sujeto de estudio, de competencias y habilidades hacia un agente de la organización con capacidad de reflexión, de asociarse (interrelacionarse), de empoderarse y de comunicarse (con voz). Así mismo, supera la concepción de las actuaciones individuales del trabajador con competencias y habilidades para darle un carácter de integración desde la acción comunicativa, el sujeto interactuando en una red de intercambio de información y decisión (socialización del conocimiento).

Por tanto, establece que existen dos tipos de talento, el talento humano particular y el talento organizacional como expresión de una visión compleja de la organización, entendida ésta como un sistema reticulado de prácticas laborales integradas donde se involucran el modelo de la organización, la cultura organizacional, el desempeño organizacional, los sistemas de dirección y de liderazgos. Deja entrever el autor, que el talento organizacional como talento global de la organización, es un tema en proceso de construcción, en consecuencia, recomienda profundizar en su conceptualización y dimensiones.

www.bdigital.ula.ve

En cuanto a la gestión del talento en las organizaciones: considera la gestión del talento como un modo de pensar en la globalizada de la organización, en relación con el desempeño laboral y como un componente clave para la planificación del pensamiento-acción de la organización, a los fines de integrar todas las potencialidades particulares ubicadas en los distintos niveles organizacionales para alcanzar el propósito superior. Al ser la gestión del talento un elemento clave de la planificación, se hace estratégico en el desempeño de la organización.

Sostiene el autor de este antecedente, que la gestión del talento, en la contemporaneidad, ha dejado de ser una gestión de puestos de trabajo y prácticas laborales particulares para convertirse en una gestión de procesos de intercomunicación entre actores organizacionales, donde la calidad, eficiencia y eficacia del flujo de conocimientos - experiencia (acción comunicativa), en la

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

dirección de alcanzar los objetivos de la organización, están por encima de la eficiencia y eficacia de los puestos de trabajo en lo particular.

En este sentido, para cumplir con los requerimientos anteriores, propone contextualizar la organización, diseñar una estrategia de gestión del talento a partir de los desafíos de los contextos, poner en marcha el modelo bajo la supervisión y medición de resultados para, mediante un proceso de retroalimentación, ir adecuando los resultados y superando las fallas y, por último, mediante el aprendizaje organizacional, ir alimentando la cultura organizacional para darle permanencia y, con ello, elevando el acervo del talento organizacional.

Por otra parte, destaca que es necesario cambios en los paradigmas de la gestión del talento en las organizaciones, que permitan sustituir el paradigma basado en el control por el de la confianza y la promoción a la democratización y humanización de la vida organizacional, donde la colaboración en el doble sentido se imponga en la construcción de organizaciones que deriven en comunidades de aprendizaje colaborativo, con altos niveles de intercambios de flujos de información y decisión verticales y horizontales y donde el diálogo y la construcción de consensos sean fundamentales.

www.bdigital.ula.ve

Dentro de la gestión del talento en escenarios de pluralidad y diversidad organizacional, el autor introduce el concepto de contrato psicológico en la gestión del talento, entendido como el conjunto de creencias basadas en promesas explicitas o implícitas derivadas de los acuerdos mutuos entre el trabajador y la organización, el conjunto de expectativas que tiene el trabajador sobre las relaciones de funcionamiento de la organización y las expectativas que tiene la organización del desempeño del trabajador, así como los aportes del trabajador (competencias, esfuerzo, tiempo, creatividad, iniciativas, lealtad) y de la organización (salarios, condiciones laborales, seguridad y protección social, estabilidad laboral, formación intelectual y técnica, así como sistema de ascenso).

Plantea, además, que en escenarios de profundos cambios, signados por la competitividad y la movilidad laboral con impacto sobre las expectativas, estos compromisos exigen de confianza, reciprocidad y capacidad de diálogo-consenso

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

para que perduren como expectativas favorables en el desempeño laboral, lo cual se traduce en la necesidad de un liderazgo en los niveles altos y medios gerenciales para concretar y alimentar este contrato psicológico y, con ello, el compromiso mutuo. De esta manera, el contrato psicológico se torna transaccional por estar enmarcado en el cambio y la incertidumbre.

La tesis revisada relaciona la gestión del talento y el contrato psicológico, ya que el compromiso organizacional es uno de los tópicos más relevantes en la gestión del talento, pues éste comprende el deseo y la utilidad del trabajador de aliarse con los objetivos y metas de la organización. En función de este planteamiento, establece las dimensiones del compromiso organizacional.

Las dimensiones propuestas son las siguientes: a) el compromiso afectivo, valoran los objetivos y principios de la organización, asumiendo que es el mejor lugar para trabajar; b) el compromiso continuista, corresponde a quienes no tienen otra opción de trabajo y su interés es monetario; c) el compromiso normativo, corresponde a quienes permanecen obligados por una norma o porque es parte de su responsabilidad social. El compromiso refuerza el contrato psicológico y facilita las prácticas de gestión del talento.

www.bdigital.ula.ve

De ahí, que el autor considera que las prácticas de gestión del talento desde el contrato psicológico, exige que cada trabajador escriba o tenga su propia narrativa de su compromiso, de su práctica laboral, de sus expectativas y de su voluntad para emprender relaciones con los niveles de la organización, donde éste tenga su visión prospectiva (futuro de su carrera profesional), confianza en la expectativas de superación, plan de vida en su formación y aspiraciones contractuales, en consecuencia, estas prácticas deben atender las individualidades, la subjetividad en las percepciones de los trabajadores, por considerarse la heterogeneidad de visiones como parte significativa de las organizaciones plurales y democráticas.

Del mismo modo, las prácticas de gestión del talento humano, al reconocer la existencia de las percepciones subjetivas que fundamentan el contrato psicológico, deben crear escenarios para el diálogo, la negociación y el consenso. Así mismo, deben comprender que el trabajador está afectado por las condiciones y cambios de

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

sus entornos caracterizado por la incertidumbre y la inestabilidad de los sistemas con quien interactúa más allá de la frontera de la organización, lo cual exige una conciliación de la vida laboral con la subjetividad del actor organizacional en los contextos exógenos, en especial, su vida familiar a los fines de no trastocar su contrato psicológico.

Igualmente, plante sostiene el autor que las prácticas de gestión del talento exigen una comunicación fluida, clara y permanente de arriba abajo y viceversa, sobre todo, de manera horizontal que debe ser, esta última, dialogante, de manera que genere confianza, corresponsabilidad, reciprocidad y compromiso, lo que no sucedería si hay opacidad en las comunicaciones o si estas son inexistentes.

Las conclusiones más resaltantes de este antecedente se pueden resumir de la siguiente forma: plantea que se debe alinear las estrategias organizacionales con el talento y sus planes de desarrollo, lo cual significa un discurso que destaque y valore el talento, a la vez que dote de recursos para su formación y consolidación, el desarrollo de una cultura y comportamiento organizacional de valores hacia el desempeño de excelencia, sustentado en la coherencia de la práctica de la gestión del talento con la misión de la organización.

www.bdigital.ula.ve

Por otra parte, se debe descentralizar el poder, relacionado con las decisiones estratégicas y operacionales, como contraposición al centralismo de la dirección, con el propósito de generar espacios de encuentro horizontales para el diálogo y el consenso, permitiendo el desarrollo del talento como actor propositivo y expresivo con su discurso (acción comunicativa), es un escenario para el desarrollo del liderazgo transformador como faceta del talento particular.

Así mismo, se debe desarrollar políticas que inculquen el valor al trabajo, a las buenas prácticas, a la trasparencia y la entrega de cuentas, sentido de pertenencia, al emprendimiento y al compromiso con la organización basado en la confianza recíproca (contrato psicológico), así como implementar la comunicación estratégica a objeto de lograr la integración y la coherencia de la organización y la unidad en la diversidad. En este sentido, reconocer y compartir el discurso de los trabajadores

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

como expresión de sus narrativas particulares y colectivas, derivadas de su interpretación de su visión de la organización y del rol que le toca asumir.

Finalmente, el dinamismo de la organización exige una buena planificación de los procesos de trabajo que resulte de la consolidación de abajo hacia arriba (planificación con integración y participación multinivel), involucrando a los trabajadores en el diseño, implantación y control del plan, lo cual permite optimizar el talento en la organización y promover la motivación a la integración y la formación.

Los aportes de este antecedente de investigación están, fundamentalmente, referidos a la conceptualización del talento en la organización, de sus dimensiones y de su gestión, así como a la caracterización de las prácticas de gestión del talento desde la perspectiva del contrato psicológico y a la metodología utilizada en el estudio.

Sisto (2004a) desarrolló una investigación en la Universidad de Barcelona - España, dentro del programa de doctorado en Psicología Social, contenida en la tesis titulada: **Teoría(s) Organizacional(es) Postmodernas y la Gestación del Sujeto Postmoderno**, enfocada hacia el análisis de la organización universitaria latinoamericana, específicamente en las universidades chilenas y el desempeño docente en ese país.

www.bdigital.ula.ve

El objetivo general de esta investigación consistió en describir un nuevo contexto social para el desarrollo de la vida organizacional, replanteando las concepciones de organización, a partir del cuestionamiento al paradigma organizacional dominante. Los objetivos específicos están relacionados con el cuestionamiento de las bases ontológicas y epistemológicas modernistas, construyendo la teoría organizacional posmoderna; la gestación y gestión social del conocimiento y el aprendizaje organizacional y la organización como discurso hacia una teoría organizacional discursiva.

El autor comienza con una crítica a las teorías modernas de interpretación y abordaje de las organizaciones para adentrarse en lo que él denomina las organizaciones postmodernas (contemporáneas), con lo cual intenta superar la visión cartesiana de mirar las organizaciones como la suma de instancias

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

fragmentadas que reman hacia propósitos comunes, sin interrelaciones endógenas y donde el factor humano es identificado con prácticas laborales individuales referidas a habilidades y competencias de puestos de trabajo.

Al introducirse en el análisis de las organizaciones postmodernas, dejando atrás el reduccionismo newtoniano y el cartesianismo, identifica a las organizaciones como un todo que es más que las sumas de las partes, reconociendo que las partes (sujetos) sin las interrelaciones intersubjetivas no conforman la organización, en este sentido, establece que cada sujeto (actor organizacional) tiene una narrativa interpretativa de la organización y de su rol dentro de ella y que esa narrativa en procesos de comunicación-acción configuran los discursos que contienen las interrelaciones de las partes de la organización, constituyendo una mirada a las organizaciones desde la complejidad.

Desde esta perspectiva, destaca que la gestión social del conocimiento reconoce la relevancia del lenguaje en una organización, entendida ésta como una hiperconversación, por tanto, los flujos discursivos entre los actores de la organización crean un sistema de interrelaciones que sustentan el sistema socialmente distribuido del conocimiento, donde el discurso es elemento clave para la administración.

www.bdigital.ula.ve

En el análisis organizacional, desde de las teorías organizacionales postmodernas, discursivas, se utilizan herramientas de la semiótica de análisis del discurso, análisis conversacional y etnográfico, enfatizando en el análisis de la intersubjetividad, la cual es considerada como gestora de las decisiones y las posibilidades de la organización. Éstas son herramientas muy importantes para los administradores que quieran aprender de la complejidad intersubjetiva: una visión de la organización como una complejidad intersubjetiva.

En este escenario, cada actor organizacional como sujeto tiene una narrativa identificada con su versión de la organización, narraciones que convertidas en acción comunicativa marcan el devenir de la organización. El paso del individuo a actor organizacional es cuando comienza a fluir su discurso entre la red de sujetos que conforman la organización, ya no importa el individuo con su talento particular,

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

lo que importa y facilita el proceso de acción comunicativa que dinamiza la organización son las relaciones (flujos) intersubjetivas.

El autor de este antecedente investigativo sostiene que el sujeto en la organización postmoderna no se articula por un orden estructural y funcional de la gestión organizacional, sino mediante un orden intersubjetivo donde es parte protagónica de estos diálogos o hiperconversaciones. El sujeto es parte de un reticulado discursivo que hace a la organización una entidad compleja con vida y con identidad particular. En la perspectiva organizacional postmoderna planteada, el actor organizacional rescata su voz en un marco de pluralidad, rompe con el silencio que fue dominante en las organizaciones tradicionales en nombre de la uniformidad, la estabilidad y el orden.

La diversidad de las narrativas de las partes interesadas de la organización establece una gran heterogeneidad discursiva y, por tanto, una complejidad creciente. Este escenario organizacional complejo exige una nueva estrategia para abordar el comportamiento organizacional, sin el reduccionismo de los enfoques clásicos basados en entidades estables y permanentes, es decir, una estrategia interpretativa abierta a la pluralidad y al cambio en la heterogeneidad como proceso vivo de la organización. En este sentido, siguiendo a Foucault (1982), el autor establece que es una estrategia que cambia la estructura por los discursos, convirtiendo a las organizaciones en sistemas de hiperconversaciones, en los cuales el poder y el conocimiento vienen imbricados uno con el otro.

www.bdigital.ula.ve

Estos planteamientos configuran una epistemología que centra la atención en el lenguaje que hace cosas, más que representar, específicamente el lenguaje contextualizado y en continuo proceso de transformación, enfatizando que el empoderamiento (influencia y presión) de los sujetos en la organización está contenido en la acción comunicativa (conocimiento en la práctica discursiva) y eso pasa por la asociatividad o la construcción de organizaciones como comunidades en red.

Desde esta perspectiva, el autor propone que el análisis organizacional postmoderno se base en la propuesta interpretativa de lo que es real para los

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

pensadores postmodernos, no son los estados o entidades sociales (la estructura), sino las interacciones relacionales emergentes y contextualizadas (relaciones intersubjetivas) en continuos flujos que relega la noción de representación (estructura) y la individualización de los actores organizacionales, dando prioridad a las interacciones en las conexiones discursivas, ya que el conocimiento emerge de las relaciones que se concretan en los discursos (hiperconversaciones y el compartir dialógico de las narraciones particulares), vistos como acciones organizativas (acción comunicativa).

A manera de conclusión, en este antecedente investigativo se establece que las características de la teoría organizacional postmoderna hacen énfasis en: la constitución procesal de la organización y cuestionamiento de lo estable, el reemplazo de la racionalidad individual por la construcción comunitaria y social de la organización, la función socio práctica del lenguaje en la construcción comunitaria de la organización y la reconceptualización de las metodologías de estudio, cuestionando las posibilidades representativas de éstas y la demanda de tecnologías cualitativas y hermenéuticas para la penetración en las construcciones comunitarias que constituyen la organización.

www.bdigital.ula.ve

Por último, se enfatiza en la necesaria reflexión sobre la gestión estratégica discursiva, la cual debe partir de la construcción de subjetividades, factor fundamental para que la administración discursiva se dinamice y se transforme en acción (acción comunicativa), aspecto primordial en la teoría organizacional postmoderna.

El aporte de este antecedente investigativo está referido, en primer lugar, a la interpretación postmoderna (contemporánea) de las organizaciones y sus estrategias de abordaje, donde se superpone el proceso (intercambio de flujos de información y decisiones) sobre las estructuras o instancias estables de la organización, lo cual sirve de sustento para la construcción de los argumentos de conceptualización del talento organizacional universitario y sus dimensiones.

En segundo lugar, el reconocer a las organizaciones como sistemas discursivos (hiperconversaciones) facilita la comprensión de los diálogos holísticos

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

en la conformación del talento organizacional universitario, a través del análisis de las redes discursivas en contenido, frecuencia e influencia en sus distintas dimensiones.

Gaete (2012) realizó una investigación en la Universidad de Valladolid - España, dentro del programa de Doctorado en Sociología, para la Tesis titulada **Responsabilidad Social Universitaria: Una mirada a la relación de la Universidad con la Sociedad desde la perspectiva de las partes interesadas**. Un estudio de caso, cuyo objetivo general es proponer un modelo sobre la responsabilidad social de la Universidad de Valladolid.

Los objetivos específicos persiguen: analizar algunos de los principales aspectos relacionados con el concepto de responsabilidad social aplicado al ámbito empresarial, con el propósito de reconocer aquéllos que son susceptibles de incorporar o modificar en su aplicación al quehacer de las universidades; estudiar el concepto de stakeholders, es decir, partes interesadas y discutir el concepto de responsabilidad social universitaria desde la perspectiva de los principales exponentes de dicho modelo.

www.bdigital.ula.ve

La metodología utilizada en esta investigación parte del enfoque interpretativo o hermenéutico, el diseño de investigación es de tipo cualitativo y constituye un estudio de caso único; la identificación de la técnica de observación, consecuente con el tipo de diseño desarrollado, es la entrevista semiestructurada, y la elección de la técnica de análisis e interpretación de los resultados es el análisis de contenidos y la teoría fundamentada de los datos.

Esta investigación se inicia con un exhaustivo análisis de los aspectos teóricos, metodológicos y empíricos que tienen que ver con los orígenes del concepto de responsabilidad social, así como el desarrollo de los diferentes aspectos vinculados a la responsabilidad social corporativa, entre los cuales destacan la multiplicidad de definiciones, los usos sinónimos del mismo, los ámbitos de aplicación, las principales herramientas y enfoques, entre otros elementos.

La responsabilidad social vista no sólo como un compromiso organizacional desde su perspectiva macro, sino su expansión o extensión de arriba hacia abajo o

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

viceversa hasta llegar o arrancar desde el individuo o actor organizacional que es imbuido en el proceso mediante cambios de sus mapas mentales donde se interpreta en sus interrelaciones micro, meso y macro, es decir, desde una perspectiva de desempeño laboral multinivel.

Del mismo modo, se estudia el concepto de stakeholders o partes interesadas debido a su estrecha relación con la responsabilidad social corporativa, examinando entre otras cuestiones los principales aspectos de la teoría de los stakeholders, la relación de este concepto con el gobierno corporativo de las organizaciones, así como la revisión de algunas tipologías clásicas sobre partes interesadas.

Desde esta perspectiva, se identifican algunas características que deben tener los stakeholders en una organización, a saber:

a) Tener en cuenta no sólo los intereses, sino también los valores e intangibles relevantes existentes en la relación de la organización con la sociedad.

b) No obviar de entrada a aquellos stakeholders que puedan ser juzgados en primera instancia como poco relevantes para los intereses de la organización, teniendo en cuenta a aquellas personas o grupos que, por motivos culturales, religiosos o de género, pueden tener más dificultades para expresar sus preocupaciones, sugerencias o preferencias

c) Valorar los contenidos que le transmiten los stakeholders, expresados en demandas o preferencias mediante las cuales sea posible elaborar una hoja de ruta, que incorpore los intereses y valores respecto de los cuales la organización orientará su comportamiento socialmente responsable.

d) La organización debe estar dispuesta a realizar un proceso de aprendizaje continuo en el marco de las relaciones que establece, teniendo presente que los intereses y demandas de los grupos de interés pueden ser convergentes o divergentes a sus propios propósitos.

e) Tener en cuenta que la organización no se sitúa en el centro de las relaciones con los stakeholders, sino que es un actor más de la sociedad, existiendo

www.bdigital.ula.ve

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

una red de relaciones a escala local y global, donde serán importantes las corresponsabilidades e interdependencias.

Sustentado en esta base teórica, se discute el concepto de responsabilidad social universitaria, desde la perspectiva de los principales autores exponentes de este modelo. El propósito esencial es proponer un esquema de análisis y clasificación de los enfoques teóricos existentes actualmente para dicho concepto. Dentro de este apartado se concluye con una mirada a las principales iniciativas de responsabilidad social desarrolladas por las universidades españolas en este momento.

Este estudio tiene una especial relevancia como antecedente debido al análisis del concepto de misión de la universidad, por su condición de eje principal para el establecimiento de la responsabilidad social universitaria, razón por la cual se revisan algunos enfoques relativos a esta temática. En esta dirección, se abordan algunos aspectos sociológicos relevantes para analizar a la universidad como objeto de estudio, especialmente aquellos que tienen relación con la sociología de la ciencia y el conocimiento científico, así como aquellos elementos relativos a la sociología de la educación.

www.bdigital.ula.ve

Dentro de este marco referencial, se les da especial preeminencia a las relaciones Universidad-Sociedad en el siglo XXI, destacando las demandas en un escenario de transformaciones intensas, turbulentas e indeterminadas, lo cual exige a la institución universitaria flexibilidad en las estrategias de actuación interna e integración con los contextos donde se inscribe. En esta circunstancia, se apela a la teoría de stakeholders para construir la estrategia de interrelaciones con los participantes o actores interesados, de acuerdo con los mapas de stakeholders establecidos.

Los mapas de partes interesadas constituyen una metodología muy útil para identificar las interrelaciones entre los actores endógenos y exógenos de la universidad y, con ello, la caracterización de sus intereses convertidos en demandas a la institución universitaria. La universidad en una red de partes interesadas que

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

dinamiza su visión y misión en busca del cumplimiento de sus compromisos teleológicos con la participación consensuada de todos los actores interesados.

Las conclusiones más relevantes de la investigación se pueden resumir de la siguiente forma:

Las instituciones de educación superior en todo el mundo, en especial las universidades, se enfrentan actualmente a un proceso de cambio social importante que las involucra y que, simultáneamente, coloca en entredicho algunos de los aspectos más importantes de su misión institucional, tales como la empleabilidad de sus egresados, sus estructuras de gobierno y gestión, la calidad e interés social de su investigación científica o sus aportes al desarrollo y preservación de la cultura de la sociedad, como muestras de los temas en donde las universidades están siendo fuertemente criticadas actualmente, por diferentes instancias y sectores de una sociedad que ha cambiado profundamente, sin que se observe ese mismo nivel de cambios en las instituciones universitarias.

www.bdigital.ula.ve

La sociedad contemporánea se enfrenta a las consecuencias de los cambios sociales sufridos en las últimas décadas, que muestran el fuerte impacto de la globalización, las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), la crisis del Estado de Bienestar, el cambio climático y el aumento de la importancia del conocimiento como factor de progreso económico y social, sólo como algunos de los hechos más importantes que van moldeando el devenir actual de la sociedad, respecto de los cuales diferentes foros e instancias reclaman un papel más activo de la universidad, en cuanto a la proposición de soluciones a dichas problemáticas que respondan a los nuevos desafíos sociales.

El proceso evolutivo de las universidades, sumado a las crecientes críticas y demandas sociales hacia su quehacer enunciados anteriormente, abren una oportunidad interesante para proponer el análisis y consideración de modelos y enfoques de gestión, que permitan a las universidades adaptarse más eficientemente a los cambios sociales en los cuales se encuentran insertas y, que entre otras razones, es la fuente de muchas de las críticas que hoy se formulan hacia

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

su funcionamiento, especialmente en cuanto a su “falta de conexión” con la sociedad y sus necesidades.

A pesar de este desarrollo histórico del concepto de responsabilidad social, actualmente aún persisten importantes confusiones respecto de los aspectos teóricos o metodológicos poco claros de este modelo, lo cual es una importante fuente para las principales críticas que recibe la aplicación de este concepto a la gestión organizacional, no sólo de las empresas sino de cualquier tipo de organización, de allí la importancia de generar modelos específicos acordes con las características, objetivos y sector de cada entidad.

Las universidades pueden incorporar a sus procesos de gestión aspectos relativos al concepto de responsabilidad social, así como han incorporado otras herramientas de gestión de carácter empresarial, por ejemplo: la planificación estratégica, el cuadro de mando integral, los indicadores de gestión, la gestión de la calidad o el marketing. En todos estos casos, mediante las adaptaciones adecuadas, se ha logrado incorporar al léxico y funcionamiento universitario, superando la mayoría de los contratiempos iniciales para su implementación.

www.bdigital.ula.ve

Finalmente, se plantea que es necesario diseñar políticas y estrategias claras que permitan incorporar a las partes interesadas en la toma de decisiones de cada organización, basadas en la transparencia y la honestidad de las acciones que se implementan, en la búsqueda de aplicar la responsabilidad social en cada uno de los ámbitos del quehacer institucional, fortaleciendo las prácticas y procedimientos de participación y propiciando la generación de redes de colaboración y trabajo conjunto.

El principal aporte de este antecedente de investigación está representado por la teoría y el modelo de los stakeholders (identificación de las partes interesadas) para el análisis de las interacciones endógenas y exógenas de la Universidad. Así mismo, introduce elementos para el desarrollo de la contextualización de la Universidad en los escenarios del siglo XXI y la construcción de estrategias para caracterizar a las partes interesadas y sus demandas, así como estrategias de las

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

respuestas, en contenido e intensidad, de la Universidad frente a los desafíos de la sociedad contemporánea.

2.1.2 Artículos revisados

En la segunda fase de la revisión de los antecedentes, se analizaron algunos artículos relevantes, por sus aportes a la investigación propuesta.

Bernate y Vargas (2020), **Desafíos y tendencias del siglo XXI en la educación superior** en Revista de Ciencias Sociales de la Universidad del Zulia - Venezuela. El objetivo de esta publicación es abordar la realidad del siglo XXI y los impactos sobre la educación superior, analizando las tendencias y desafíos que ciernen sobre este nivel de la educación, para evidenciar la necesidad de transformar sus instituciones y adecuarlas a la nueva realidad. La metodología utilizada es la revisión documental - sistematizada, a través de matrices y heurística para el análisis de la información consultada.

En una primera parte, se plantea la interrogante ¿Qué está sucediendo en el siglo XXI? y, como respuesta, se hace una referencia a la revolución científica y tecnológica derivada del desarrollo de la microelectrónica, del desarrollo de los sistemas de comunicación e información, de la globalización, así como de la sociedad del conocimiento, de la sociedad del aprendizaje, del agotamiento de paradigmas y modelos de la modernidad, de la emergencia de nuevos paradigmas y modelos, de la necesidad de nuevas instituciones y organizaciones y del surgimiento de novedosos modos y estilos de vida.

En una segunda parte, responden a la interrogante: ¿Cuáles son los desafíos de la educación superior en el siglo XXI?, en tal sentido, plantean que existe el reconocimiento de que en un mundo cambiante, la innovación educativa toma un rol significativo, de primer orden, la cual se impone como respuesta a la necesidad de transformación y adecuación de los sistemas y procesos que configuran la educación superior: sistemas organizacionales del conocimiento, sistemas de aprendizaje, sistemas curriculares, sistemas tecnológicos.

Así mismo, sostienen que la diversidad y complejidad de los entornos, donde se desenvuelven los actores educativos, en requiere un docente integral que aporte

www.bdigital.ula.ve
C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

diferentes herramientas interpretativas al estudiante para insertarse no sólo en el mundo de los conocimientos sino además en la vida misma. De ahí, la pertinencia del uso de las tecnologías de la comunicación e información, para interconectar a los actores educativos en la relación docente-investigador, con sus pares y con los contextos de la educación.

Igualmente, hacen referencia al hecho de que el uso de las tecnologías no debe apartar al docente y al alumno de lo humano, de la espiritualidad, de la cotidianidad de los entornos de vida, por el contrario, la educación del siglo XXI debe conectar al individuo con su naturaleza humana, evitando ser víctima de la estandarización y homogenización global donde desaparecen las particularidades y singularidades.

Dentro de este planteamiento, el aprendizaje memorístico y repetitivo deja de ser esencial para adentrar a una educación de retos y construcción de respuestas a nuevas interrogantes derivadas de los escenarios complejos y cambiantes de la realidad, lo cual impacta a la organización de los saberes, el diseño y administración de los currículos, estableciendo una nueva pedagogía, tomando en cuenta que la competitividad, la calidad y la pertinencia son valores muy significativos en el siglo XXI.

www.bdigital.ula.ve

Las conclusiones de esta publicación hacen referencia a la evolución de los sistemas educativos con el uso de las tecnologías de la información y la comunicación, así como del pensamiento computacional, dando importancia al uso de la cultura digital en la educación superior, lo cual ha permitido ir más allá del encuentro del aula, taller o laboratorio para incursionar en entornos de aprendizaje muy complejos y distantes geográficamente.

En este sentido, sugieren sumergirse constantemente en la actualización de estrategias modernas y didácticas, sin dejar de desarrollar prácticas pedagógicas generadoras de la motivación al autoaprendizaje e interés por la creatividad, la innovación y el emprendimiento, igualmente, proponen la transformación de los significados del aula, sobre las emociones, la curiosidad y el despertar del amor por el aprendizaje para que éste sea internalizado.

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

Señalan que se deben desarrollar en el estudiante competencias y habilidades para el autoaprendizaje, donde por medio de la tecnología tendrá la facilidad en la comunicación y la enseñanza de un aprendizaje óptimo, para que el estudiante tome el rol de realizar un aprendizaje dirigido por sí mismo, sin embargo, no se debe alejar al proceso educativo de la sinergia humana, de la relación cercana docente-educando.

El aporte de este artículo estriba en la ubicación de la educación superior en la sociedad del siglo XXI, donde se devela el agotamiento de los paradigmas y modelos que han marcado a la modernidad, sugieren la emergencia de nuevos paradigmas y modelos y, con ello, instituciones educativas emergentes adecuadas a las exigencias de los nuevos escenarios del siglo XXI. Esto constituye un aporte para contextualizar la universidad y establecer los desafíos del talento organizacional universitario en el siglo XXI.

Marteau y Perego (2018) en el artículo: **La Organización desde el Paradigma Holístico**, en revista digital Ciencia Administrativas, FCE- UNLP. Esta publicación cuestiona el paradigma de la modernidad que aborda a las organizaciones en forma de estructuras fragmentadas, atomizadas e inconexas, análisis que se centra en el metadiscurso de la modernidad, la racionalidad, la eficiencia, la objetivación de los procesos y la negación de cualquier expresión de la subjetividad humana.

www.bdigital.ula.ve

Señalan los autores, que a partir de las décadas de los 60 y 70 del siglo XX, tanto el paradigma de la modernidad como sus modelos y técnicas comienzan a ser cuestionados en la aplicación a las ciencias sociales y, dentro de éstas, las visiones positivistas que consideran a las organizaciones como máquinas racionales. Esta apreciación de los autores se basa en los estudios de Gergen y Thatcery (1996) y Morgan (1990).

En esta dirección sugieren la necesidad de reconocer la complejidad de los problemas de las organizaciones humanas que desbordan los esquemas del paradigma de la modernidad, planteando, en consecuencia, la necesidad de estudiarlas en términos de espacios multidisciplinarios y transdisciplinarios, lo cual conduce al paradigma emergente de la holística.

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

Los autores ubican el paradigma holístico dentro de la doctrina filosófica contemporánea del holismo, que etimológicamente representa la práctica del todo o de la integralidad, por lo cual definen la holística como un fenómeno psicológico y social enraizado en las distintas disciplinas humanas y orientadas hacia la búsqueda de una cosmovisión basada en preceptos comunes al género humano.

Así mismo, plantean que la holística permite entender los eventos desde el punto de vista de las interacciones múltiples, con una actitud integradora y de totalidad organizada, en su complejidad, contrario a la separación, división y del paradigma de la modernidad, asumiendo que el todo es más que las sumas de las partes. Citando a Weil (1997), explican el abordaje holístico y lo definen como el conjunto de métodos de comprensión de la realidad desde la perspectiva holística, alejándose de cualquier disociación, reduccionismo y abstracción interpretativa y buscando la epistemología de la complementariedad, la asociación y la integración.

Al entrar al campo del análisis de las organizaciones desde la complejidad, acuden a Montaño (2004), quien sugiere la transdisciplinariedad para el abordaje organizacional, utilizando categorías como sistemas autorregulados, sistemas autopoiesis, es decir, capaces de reproducirse y mantenerse por sí mismo y sistemas complejos, los cuales mediante una integración transversal atraviesan todas las ciencias sociales hasta llegar a los estudios organizacionales.

www.bdigital.ula.ve

Las conclusiones de este artículo se resumen de la siguiente forma: los enfoques postmodernos de las organizaciones han develado nuevas y múltiples realidades que el paradigma tradicional no percibía, lo cual ha puesto en tela de juicio las bases epistemológicas y metodológicas del discurso científico y las maneras de abordar las organizaciones de la contemporaneidad.

La perspectiva postmoderna va más allá de las visiones racionales y objetivas de la organización, para incluir aspectos subjetivos, e incluso mágicos, poniendo mucho énfasis en la cultura y aprendizaje organizacional. El reconocimiento de elementos subjetivos en la organización revela facetas del comportamiento humano, el hombre en su propia naturaleza, como actor organizacional.

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

Los aportes de esta publicación están referidos a la sugerencia de una mirada a las organizaciones, desde la complejidad y la necesidad del cambio paradigmático, para abordar las organizaciones postmodernas, proponiendo el paradigma holístico para tal propósito, sobre todo, cuando se aplica a una organización tan compleja como la universidad y, dentro de ella, como tema de investigación el talento organizacional universitario, el cual se identifica con sistemas y procesos derivados de las interacciones e inteligencias múltiples, con una actitud integradora y de totalidad organizada, tomando en cuenta la complejidad del contexto.

López (2018), artículo: **La educación holística desde una perspectiva humanista.** En Revista SCIENTIFIC. Esta publicación integra los conceptos de la educación holística (Barrera, 2013) con la teoría humanista (Carl, 1961) para establecer aproximaciones teóricas de la educación holística desde la perspectiva humanista. El autor parte de la definición de educación holista contenida en las conclusiones de la Declaración de Chicago sobre Educación 1990 y de la Conferencia Internacional sobre Educación Holista 1993, específicamente en la primera, donde se declararon los diez principios de la educación holista en un documento denominado Educación 2000: una perspectiva holista.

www.bdigital.ula.ve

En este sentido, afirma que la educación holista es el nuevo paradigma del siglo XXI, por ser una visión multipedagógica que engloba la tradición, la novedad, la ciencia, la espiritualidad y lo local con lo global. A partir de este presupuesto, cuestiona la educación fraccionada en disciplinas, altamente fragmentada y reduccionista, lo cual conlleva a una práctica docente divorciada de la compleja realidad que caracteriza el contexto del hecho educativo.

Igualmente, advierte que la educación holista no es igual al pensamiento liberal donde, en nombre de la liberalidad, cada uno actúa de acuerdo con sus intenciones, pues el sentido de libertad y de autonomía es una tensión emocional y ética caracterizada por el diálogo, la solidaridad y el propósito común de compartir saberes. Por tanto, el ser humano es percibido como una totalidad, en todos los

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

aspectos: biológicos, culturales y espirituales que componen su identidad y personalidad.

Esto significa que la educación holista provee docentes sensibles y empáticos con la realidad donde se desenvuelven sus estudiantes, promoviendo el liderazgo, la motivación, la prospectiva, la asociatividad y la espiritualidad. Con la capacidad de comprender e interpretar, dentro del proceso de enseñanza – aprendizaje, la multidiversidad de personalidades del conjunto de los estudiantes.

Entre las conclusiones de este artículo, destaca lo referido a la práctica pedagógica como un acto de amor humano, lo cual se interpreta como una relación amigable y comprometida entre el docente y el alumno, a través del proceso de aprendizaje, en este sentido, el aprendizaje holístico es un proceso comunicacional bidireccional, de intercambio dialógico de saberes y experiencias, el cual configura un ecosistema de saberes y de relaciones con los diversos contextos de vida de los actores educativos.

www.bdigital.ula.ve

Esta perspectiva holística supera el individualismo en el aprendizaje, para colocar al estudiante en una red de relaciones humanas, signada por interrelaciones discursivas intersubjetivas e intercontextuales con significado, e interpretando al proceso de aprendizaje como un acto personal pero, al mismo tiempo, integrado a la familia, a los compañeros de clase, a los miembros de la escuela y a los contextos externos de la institución, es decir, considera a la persona como un sujeto integral conectado con su ecosistema de vida.

El aporte de este antecedente consiste en la definición de la educación holista y la comprensión de los procesos y comportamientos de actores del hecho educativo, bajo la egida del nuevo paradigma. Es un importante referente para adentrarse en el paradigma holístico aplicado a la educación: comunidad de aprendizaje, sociedad integral, espiritualidad, autonomía, integración, dialógica, comunitaria, práctica pedagógica y currículos holísticos, conceptos de mucha utilidad para configurar la caracterización de los principios holísticos del talento organizacional universitario, objetivo de la investigación.

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

Castillo y Marín (2009) en artículo **Hacia una visión holística de la educación universitaria: el amor y el caos un proceso creativo para el aprendizaje.** En la revista electrónica Educare. Los autores de esta publicación plantean que la universidad debe ir en búsqueda de una educación holística, que unifique e integre conceptos, nociones, espacios y tiempos para desarrollar los principios de la holística que le permitan convertirse en una comunidad de aprendizaje, desarrollar la teoría y práctica holística, ejercitar el diálogo, la espiritualidad, la compasión y la integralidad, lo cual debe impactar en el currículo hacia la transdisciplinariedad y nuevos estilos de aprendizaje, cuya misión es formar las personas para una sociedad integral y sustentable.

Desde esta perspectiva, el enriquecimiento pedagógico debe considerar los siguientes aspectos: aprender como un proceso creativo que se autoorganiza, todo conocimiento tiene una inscripción corporal del conocimiento, la dinámica de la vida y del conocimiento están unidas, el placer es dinamizador del conocimiento y flexibilizar los lenguajes pedagógicos.

www.bdigital.ula.ve

Así mismo, plantean que la universidad debe ser propiciadora de experiencias plurivalentes de aprendizaje, entendiendo que en la comunidad de aprendizaje que la conforma existe una gran diversidad de intereses personales en lo que se va a aprender, por lo cual la educación debe ser expresión de la diversidad de la vida misma, sugiriendo la personalización del aprendizaje, la flexibilización curricular, de los estilos de aprendizaje y de la organización de los saberes, configurando un escenario para la transcendencia a partir de la espiritualidad y la compasión holística.

En tal sentido, expresan que la educación superior debe reinventarse desde la perspectiva holística y reconstruirse desde la cotidianidad de las experiencias, de las emociones, de los saberes emergentes, de las prácticas de vida, del intercambio intelectual de los actores que le conforman, apoyándose en Morín (2003) para justificar dicha aseveración.

Como conclusión plantean que en todo proceso educativo debe estar presente el amor, el caos y la creatividad para provocar aprendizajes significativos, integrados

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

a los contextos de vida de los actores del hecho educativo, ya que la vida y el conocimiento están unidos, por tanto, aprender a vivir, es aprender a encontrar las relaciones del ser consigo mismo y los distintos estados hasta llegar a la dimensión cósmica, de ahí que la educación universitaria debe superar el dogmatismo y la esclavitud a la especialidad para abrirse a la transdisciplinariedad y la complejidad.

Los aportes de esta publicación están referidos a la reflexión sobre los principios de la holística y su impacto en la educación superior, en tiempos de transformación de la sociedad en todos los órdenes, sobre todo, de las universidades como instituciones estratégicas en la sociedad del conocimiento. Es una invitación a comprender que el amor, la creatividad, incluso el caos, tienen que estar presente en todo proceso educativo, para provocar aprendizajes significativos, pensamiento crítico, estructuras intelectuales y emocionales en las personas y la sociedad que impacten su espiritualidad y la superación de la conciencia.

Briceño, Cañizales, Lobo, Moreno, Rivas, Ruzza y Velásquez (2010**), La holística y su articulación en la generación de teorías**, publicado en Revista Venezolana de Educación EDUCERE. Los autores comienzan explicando el sentido del abordaje holístico de la realidad. Apoyados en Pierre Weil (1997), plantean que la perspectiva holística permite la comprensión de la realidad, lejos de cualquier tipo de reduccionismo científico y metodológico, constituyendo el camino para la obtención de conocimientos y el aumento de conciencia sobre la verdad acerca de la esencia o naturaleza del ser humano y su entorno, desde una visión global, integral y sistémica en sus manifestaciones e interacciones espirituales, psíquicas, orgánicas, sociales y energéticas, en busca de mantener el equilibrio armónico con la naturaleza, sus semejantes y consigo mismo.

Los autores plantean que el holismo es una doctrina filosófica contemporánea que tiene su origen en los planteamientos del filósofo sudafricano Smuts (1926), precursor de este enfoque en su libro Holismo y evolución y hacen referencia a su significado etimológico, “la práctica del todo” o “de la integralidad”, su raíz holos, procede del griego y significa “todo”, “íntegro”, “entero”, “completo”, y el sufijo ismo se emplea para designar una doctrina o práctica, de ahí que la holística sea definida

www.bdigital.ula.ve

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

como un fenómeno psicológico y social, enraizado en la distintas disciplinas humanas y encaminada hacia el logro de una cosmovisión sustentada en preceptos comunes del género humano.

El eje central del artículo es el proceso de generación de teorías y construcción de conocimiento, a partir del paradigma holístico y su metodología, considerando que este proceso requiere de todo un mecanismo sistemático y organizado que permita una representación mental, lo más cercana posible, de la realidad, basada en la información del individuo y su capacidad de procesamiento de dicha información, derivada de la observación de la realidad.

Se plantea en este artículo, que la visión holística con su enfoque integral y su articulación con el modelo generador de teorías abre espacios, desde esta perspectiva, para una nueva ciencia que construye nuevos conceptos para estudiar las experiencias de los organismos con conciencia, incluyendo en forma primordial la experiencia espiritual humana. Esta nueva ciencia con conciencia percibe el universo no como un conjunto de objetos, sino como una comunidad de sujetos, configurando esta visión en una alternativa para superar los paradigmas dogmáticos y cientificistas, partiendo de nuevos principios de comprensión de la realidad: unidad, totalidad, desarrollo cualitativo, complejidad, transdisciplinariedad, espiritualidad y aprendizaje.

www.bdigital.ula.ve

La generación de teorías y su incidencia en la producción de conocimiento, se hace sobre un objeto que se encuentra generalmente en una realidad histórico-concreta determinada, no obstante, antes de asumir cualquier postulado acerca de las características o el comportamiento de un objeto, es necesario analizarlo minuciosamente y establecer su relación con el conocimiento que va a ser producido en ese contexto particular.

Este proceso lo establecen en dos fases a saber: la primera fase representa la hololología, desarrollada a través de los siguientes pasos: la observación, como percepción del hecho o fenómeno; la formulación del problema, como pregunta acerca del hecho observado; formulación de hipótesis, como supuesto o posibles respuestas del problema planteado; verificación, como prueba de la veracidad de la

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

hipótesis de investigación; análisis, como procesamiento de los datos para ver cuál de ellos confirman la hipótesis; conclusiones; como respuesta al problema luego de la verificación.

La segunda fase la representa la holopraxis, la cual está vinculada a la tendencia experiencial del ser humano (estudio del ser) y es sustentada, debido a las características de la recolección de datos, en la fenomenología, específicamente en el método fenomenológico, que procede a partir del análisis intuitivo de los objetos tal como son dados a la conciencia cognoscente, a partir de lo cual busca inferir los rasgos esenciales de la experiencia y lo experimentado. Este método no parte del diseño de una teoría, sino del mundo conocido, del cual hace un análisis descriptivo con base en las experiencias compartidas. La sinergia, que es la articulación de la hololología y la holopraxis, es precisamente el proceso mediante el cual se genera teoría.

Las conclusiones de esta publicación se sintetizan de la siguiente manera: la indagación exige una mirada desde el nivel transdisciplinario, que permita interpretar la unidad y la diferenciación, la complejidad de los fenómenos, las diversas formas de asociarse e interrelacionarse, basándose en la intuición, la creatividad y la imaginación, eventos humanos que la ciencia de la modernidad considera no científicos.

www.bdigital.ula.ve

El abordaje holístico, representa la construcción mental de la realidad alejada de los reduccionismos y abstraccionismos de la modernidad, dando apertura a la imaginación, la intuición y a la creatividad. Este abordaje implica la sinergia entre la hololología y la holopraxis, lo cual permite la generación de teorías. En este sentido, la visión holística de lo real se ha tornado muy significativa, ya que su trascendencia supera las fronteras originales de las ciencias de la modernidad y de la visión reduccionista y segmentada del modelaje de la ciencia moderna.

Los aportes de esta publicación tienen que ver con la concepción del holismo y su metodología para generar teoría, ya que constituye un referente importante, sobre todo, en lo concerniente a las fases del abordaje metodológico, la hololología, la holopraxis y su articulación en un proceso de sinergia, para generar la teoría que

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

corresponde a los principios holísticos del talento organizacional universitario, objetivo general del estudio.

2.2 Elementos Teóricos:

Los elementos teóricos configuran el andamiaje de conceptualización y caracterización para contextualizar el estudio sobre el talento organizacional universitario como desafío del siglo XXI, de ahí que se haga referencia a la sociedad del siglo XXI, la globalización, la sociedad del conocimiento, la universidad frente a los desafíos del siglo XXI, las teorías organizacionales postmodernas, la universidad como organización postmoderna, el talento organizacional y la holística aplicada a la educación, como elementos teóricos fundamentales.

2.2.1 La sociedad del siglo XXI

Según Castells (2009), la sociedad del siglo XXI se caracteriza por una nueva economía, el informalismo y la globalización como expresión de la interconexión en red del sistema económico mundial. Destaca que esta nueva economía, altamente productiva y competitiva, es sustentada en el conocimiento y la información y dinamizada por mercados financieros globales, así como por una gran integración dentro de la globalización de los mercados de bienes y servicios, lo cual ha trasformado el comercio internacional.

www.bdigital.ula.ve

Así mismo, agrega que surge una nueva geometría de la economía global en segmentos y redes, lo cual significa una restructuración de la economía política y del capitalismo, basada en la tecnología de la información y en políticas de Estado, así como en la imposición de las empresas multinacionales (alianzas estratégicas de grandes corporaciones) sobre las economías locales, incluso traspasando las fronteras de los estados nacionales.

Igualmente, plantea que se desarrolla una nueva empresa ante el agotamiento de la organización vertical para dar paso a organizaciones horizontales en red, tanto internas como redes empresariales (interconexión de organizaciones) con producción flexible, intensa colaboración de los trabajadores con los directivos,

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

mano de obra multifuncional, control de calidad total y reducción de la incertidumbre que derivan en transformaciones profundas de las empresas, en su cultura, paradigmas, estructura, funcionamiento y relaciones laborales, lo cual constituye una nueva forma de interpretar el escenario del trabajo, el mundo del trabajo, tendencia que se ha ido trasladando a las organizaciones en general.

Otro aspecto estudiado por Castells (2009) que impacta a la sociedad del siglo XXI, es la cultura de la virtualidad real, lo cual expresa la integración de la comunicación electrónica a la vida cotidiana de la sociedad, anunciando el autor el fin de las audiencias de masas y el desarrollo de las redes interactivas. En este sentido, afirma que se ha desarrollado un nuevo simbolismo a nivel global difundido mediante las redes virtuales, que homogeniza la cultura desde centros mundiales de poder comunicación-cultural, derivando en desculturización y desterritorialidad.

Sostiene, además, que se está conformando una emergente identidad global, pero reconoce el resurgir de las particularidades y singularidades locales que se organizan en movimientos sociales enfrentados al nuevo orden global, avizora un tiempo de cambio en la democracia representativa para dar paso a una democracia participativa, que surge de los nuevos movimientos alternativos: ambientalistas, sociales, culturales y políticos y un nuevo liderazgo de base social impuesto desde las prácticas participativas, una emergente retícula social, menos vertical y más horizontal menos dependiente más autogestionada.

Concluye Castells (2009) que la sociedad de la información o sociedad red ha ido desmontando los grandes sistemas centralistas, democratizando la información y convirtiéndola en conocimiento, lo cual ha acelerado la implantación de sistemas descentralizados, que en la política ha contribuido a la extensión de la democracia, ha aumentado la productividad empresarial y, evidentemente, ha impactado a los sistemas educativos, en sus paradigmas, modelos, tecnologías didácticas y relaciones y discursos docentes.

Por su parte, Tünnemann (2011) plantea que se vive en una sociedad de alcance global, dinamizada por cambios muy intensos, simultáneos y turbulentos que han generado contextos con altos niveles de incertidumbre y de inestabilidad

www.bdigital.ula.ve

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

sistémica, derivando en el agotamiento de los paradigmas y modelos tradicionales de interpretación de las realidades ambientales, culturales, sociales, políticas y tecnológicas, lo cual ha impactado a todos los espacios de la vida humana en el planeta.

Esta circunstancia, según el autor citado, exige grandes transformaciones en las organizaciones y en las instituciones, sobre todo, flexibilidad de adaptación a los dos grandes ejes de influencia que marcan a la sociedad contemporánea: la globalización y la sociedad del conocimiento. En esta dirección, el autor expone las mega tendencias de la sociedad contemporánea, a saber:

a) una sociedad informatizada remplazando a la antigua sociedad industrial.

b) tecnologías “inteligentes” sustituyendo las tradicionales.

c) sociedades “proactivas” anteponiéndose a sociedades esencialmente “reactivas”.

d) economías nacionales globalizadas, o en proceso de serlo, desplazando las economías nacionales.

www.bdigital.ula.ve

e) sistemas democráticos, cada vez más participativos, imponiéndose sobre los meramente representativos y, más aún, sobre los autoritarios.

f) en el desarrollo social, se transita de visiones estratégicas de corto plazo a políticas sociales de Estado a largo plazo.

g) en la administración pública, cada vez más se impulsan los sistemas de gestión descentralizados.

h) las organizaciones comerciales, financieras e industriales transitan de tradiciones jerárquicas verticales a redes organizativas, preponderando las estructuras horizontales.

i) en el tejido social, la mujer desempeña un papel cada vez más protagónico,

Por su parte, según la Agenda 2030 de la ONU-CEPAL (2017), en América Latina durante el siglo XXI perdurarán las desigualdades políticas, sociales, culturales y ambientales heredadas del siglo pasado, profundizándose la pobreza y

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

la exclusión de vastos sectores poblacionales de la región. Entre estas desigualdades, destacan las educativas y tecnológicas, enfatizando en las provenientes de la brecha digital, ya que las exclusiones de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC) están relacionadas con las carencias socioeconómicas.

Lo anterior deriva en una sociedad contradictoria donde sectores minoritarios que tienen mucho poder y capacidad financiera conviven con vastos sectores de población que, por motivos académicos y tecnológicos, están siendo excluidos del proceso civilizatorio y, por tanto, expulsados del mercado laboral con las consabidas consecuencias como el desempleo, el subempleo y la miseria. Esta situación, planteada por la CEPAL (Comisión Económica para América Latina), conforma un gran desafío para la educación contemporánea latinoamericana, la cual debe superar estos nudos críticos mediante políticas y programas educativos con equidad y con gran cobertura, pertinencia y calidad para todos, de manera que incorpore a los sectores excluidos.

www.bdigital.ula.ve

Esta posición de la ONU-CEPAL (2017) se complementa con los planteamientos de Alva de la Selva (2015), quien desarrolla una posición sobre la desigualdad tecnológica y la nueva desigualdad del siglo XXI derivada de la era digital, con particular énfasis en Latinoamérica, en este sentido sostiene que el proceso de globalización reclama una conectividad sin fronteras que permita los intercambios de información en tiempo real, lo cual exige condiciones económicas, jurídicas, políticas y tecnológicas adecuadas a estos requerimientos.

Ante esta circunstancia, derivada de la brecha digital, la autora recomienda darle importancia a esta problemática que de no resolverse hundiría en la pobreza a millones de latinoamericanos, en función de lo cual propone establecer estrategias institucionales que interpreten el fenómeno desde la complejidad del problema, sobre todo, de su interrelación con los modelos estructurales de la educación en todos los niveles.

Además, agrega la citada autora, que la ruta de inclusión de los marginados del acceso, uso y apropiación de los bienes y servicios de las telecomunicaciones y

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

las TIC, implica invertir esfuerzos para identificar en qué consiste el problema, su naturaleza y los factores que inciden en la expansión de dicha problemática. Una vía es a través de la educación y el desarrollo de la cultura de la información y otra, en paralelo, es la dotación y equipamiento de sistemas informáticos, facilitación al acceso de éstos e instrucción específica de las tecnologías. igualmente, se debe atender a las escuelas primarias y secundarias de los diversos sectores sociales, para lograr acceso equitativo, uso con sentido y apropiación social de los recursos de las TIC.

En este orden de ideas, plantea que las universidades latinoamericanas juegan un rol protagónico muy significativo en la resolución de esta brecha digital, ya que es preciso desarrollar investigaciones conducentes al análisis de la importancia social de las TIC, la conceptualización y dimensiones de la cultura informacional en el marco de la contextualización de la sociedad en red, la brecha digital y sus impactos en las sociedades locales. Así mismo, es prioritario desarrollar ejes transversales en los currículos del uso de las TIC y avanzar en la formación profesional para la enseñanza de los sistemas computacionales e informáticos en las escuelas primarias, más allá de la formación de ingenieros y licenciados en sistemas, informática y computación.

www.bdigital.ula.ve

2.2.2 La globalización

En relación con la globalización, la Agenda Global 2015 (2016) del Foro Económico Mundial caracteriza este fenómeno como un eje significativo de la contemporaneidad, definida como la interconexión de los sistemas económicos, mercados de bienes y servicios, mercados de factores y mercados financieros, mediante el desarrollo de los medios de comunicación, sustentado en sistemas emergentes de información como la microelectrónica y la telemática.

En este sentido, establece que la globalización acorta virtualmente las distancias, convierte el planeta en una aldea global, permite la interconexión simultánea, en tiempo real, de los sistemas financieros y de los mercados locales con los mercados internacionales, lo cual facilita las transacciones comerciales, desarrolla las comunicaciones globales, locales y personales, facilita la creación de

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

sistemas laborales vinculados con las tecnologías de la información y la comunicación, el desarrollo de nuevas profesiones y oficios y cambios en los sistemas de enseñanza-aprendizaje, constituyendo estos aspectos las ventajas de la globalización.

Entre los impactos negativos de dicho fenómeno destacan la imposición del poder comunicacional desde los grandes centros de información planetaria, la homogenización cultural y desculturización al imponerse una cultura planetaria, apoyada por poderosos sistemas comunicacionales, en desmedro de las culturas locales, la consolidación de una economía mundial (financiera) en menoscabo de economías nacionales y locales, el surgimiento de la pobreza tecnológica expresada en carencias tecnológicas en vastos sectores de la sociedad desplazados del mercado del trabajo, el surgimiento de nuevos esquemas delincuenciales como la transnacionalización del delito, sobre todo, el delito informático.

En este sentido, plantean que los impactos de la globalización, derivados de los sistemas comunicacionales que imponen una cultura planetaria homogénea y arropa a las culturas locales, han acelerado un proceso creciente de desarraigo y tornan volátiles las identidades locales o, simplemente, se desterritorializan, igualmente, se alteran las sensaciones y las nociones de cercano y distante, de lento y rápido, de instantáneo y ubicuo, de pasado y presente, de actual y remoto, de visible e invisible.

Así mismo, se añade que la globalización no es solo económica, sino que es un sistema de poder, ya que se ha ido desarrollando una nueva retícula, por una parte, el establecimiento de bloques regionales y, por otra, la nucleación de países desarrollados que conforman el bloque de poder global, sin embargo, pese a este orden global, siguen las desigualdades del poder y la presencia de relaciones asimétricas sustentadas en los poderes dominantes, en desmedro de los países rezagados en el desarrollo.

Se enfatiza que hay un resurgimiento de las particularidades y que lo local cada día es más significativo frente al paradigma de la globalidad, que no se trata de una resistencia fundamentalista frente a los procesos del fenómeno de la

www.bdigital.ula.ve

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

globalización, sino que se trata de actuar buscando el equilibrio de lo local frente a lo global.

Como conclusión, La Agenda Global 2015 recoge las diez principales tendencias de la globalización: la profundización en la inequidad de los ingresos, el crecimiento persistente del desempleo, la falta de liderazgo, la competencia geoestratégica en aumento, el debilitamiento de la democracia representativa, el aumento de la contaminación en el mundo en vías de desarrollo, la intensificación de los nacionalismos, el aumento del estrés hídrico y la creciente importancia de la salud en la economía y cambio de las relaciones entre el Estado y la sociedad.

2.2.3 La sociedad del conocimiento

Respecto a la sociedad del conocimiento, el otro eje fundamental de la sociedad del siglo XXI, Krüger (2006) plantea que no está centrada en el progreso de las tecnologías de la información y su expansión, sino que se le considera como un factor de cambio social que ha incidido en las transformaciones de los procesos sociales, económicos, culturales y políticos de diversos ámbitos funcionales de la sociedad. Específicamente, en la economía donde el conocimiento se ha convertido en un bien intangible que da valor agregado a la producción, a la productividad y, con ello, a la competitividad.

www.bdigital.ula.ve

Destaca el autor, la paradoja del conocimiento: el crecimiento del no-conocimiento. En esta dirección, sostiene que los avances en las tecnologías de la comunicación e información han acrecentado la incertidumbre, por ejemplo, haciendo más frágiles los sistemas financieros y comerciales, obligándolos a ser más flexibles ante un mercado de intenso y progresivo cambio, ya que el rápido crecimiento del conocimiento científico y tecnológico hace obsoletas las fuentes de almacenamiento, producción y difusión de saberes, generando incertidumbre, fragilidad y contingencia. Así, la sociedad del conocimiento es el aumento de las zonas de incertidumbre, derivadas de la no actualización a la velocidad del cambio de los flujos de conocimiento, lo cual se ha denominado el no-conocimiento.

Igualmente, agrega el citado autor, que en la sociedad del conocimiento se evidencian características muy significativas como son: sustitución de otras formas

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

de conocimiento por el conocimiento científico, tendencia hacia la constitución de la ciencia como fuerza productiva directa, constitución de un sector político especifico (política de educación y ciencias), constitución de un nuevo sector productivo (producción del conocimiento), transformación de las estructuras del poder (debate de la tecnocracia), transformación de la bases legitimadoras del poder (poder de los expertos), tendencia hacia que el conocimiento se constituya en factor para las desigualdades sociales y la solidaridad social (exclusión tecnológica) y transformación de las fuentes dominantes de los conflictos sociales.

Para efectos de la contextualización de esta investigación, se asume la sociedad del siglo XXI como una sociedad compleja por la diversidad y multiplicidad de factores involucrados en su devenir, caracterizada por cambios vertiginosos, simultáneos y turbulentos que hacen que los escenarios culturales, sociales, políticos, ambientales y tecnológicos de la contemporaneidad estén signados por la indeterminación, la incertidumbre y la inestabilidad sistémica, dando pie al agotamiento de paradigmas y modelos, a la vez del surgimiento de interpretaciones emergentes de la realidad, superando los planteamientos que marcaron las ideologías del siglo XX.

www.bdigital.ula.ve

Así mismo, la sociedad del conocimiento es considerada, en esta investigación, como un sistema de procesos de producción, acumulación, transformación y difusión de saberes apoyado por un sistema de comunicación e información que está interrelacionando al planeta en todos los órdenes de la sociedad. De manera, que la sociedad del conocimiento va más del desarrollo de las tecnologías de la comunicación e información (sociedad en red) para convertirse en un producto social que, al interactuar con lo ambiental, político, económico, social, cultural y tecnológico, se convierte en factor de cambio y fuente de poder.

El conocimiento en este paradigma, de acuerdo con Castells (2003), se reconoce como la presencia en la mente de ideas acerca de un asunto, de una combinación de ideas, aprendizaje y modelos mentales, razones que sustentan el argumento de que la sociedad del conocimiento, con sus sistemas de intercomunicación masiva y planetaria, ha acelerado el desarrollo humano.

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

Del mismo modo, se asume la sociedad del conocimiento como una oportunidad para avanzar en el acrecentamiento del acervo intelectual de la humanidad, pero, al mismo tiempo, como una amenaza cuando se impone el no-conocimiento que es creador de desigualdades sociales, exclusión, obsolescencia y atraso, fenómenos sociales derivados de las carencias académicas y tecnológicas. En los escenarios de la sociedad del conocimiento, la universidad se hace estratégica por ser una institución que produce, adapta, almacena y difunde conocimientos y, a la vez, está obligada éticamente a enfrentar junto con la sociedad de su entorno la paradoja: el conocimiento del no-conocimiento.

2.2.4 La Universidad y los desafíos del siglo XXI

Entre las organizaciones que son afectadas por las transformaciones paradigmáticas y de modelos que se desarrollan en el siglo XXI están las universidades, sobre todo, si se toma en consideración que éstas son entidades productoras, acumuladoras y difusoras de saberes, lo cual las convierte en estratégicas dentro de la sociedad del conocimiento. En el entendido que las universidades son organizaciones abiertas con intensa interrelación con su entorno.

www.bdigital.ula.ve

Gaete (2012) plantea que las instituciones de educación superior en todo el mundo, en especial las universidades, se enfrentan actualmente a un proceso de cambio social importante que las involucra y que, simultáneamente, coloca en entredicho algunos de los aspectos más importantes de su misión institucional, por la lentitud en dar respuesta a los requerimientos. Dentro de los aspectos cuestionados socialmente, se puede mencionar la empleabilidad de sus egresados, sus estructuras de gobierno y gestión, la calidad e interés social de su investigación científica o sus aportes al desarrollo y preservación del ambiente y la cultura de la sociedad, como muestra de los temas donde las universidades están siendo criticadas actualmente, por diferentes instancias y sectores de la sociedad.

Según Delgado (2004) la universidad en los escenarios del siglo XXI constituye una organización dinamizada por la globalización, la sociedad del conocimiento, los nuevos paradigmas de la educación y los compromisos con el entorno donde se desenvuelve. Las demandas de cambio sobre la institución universitaria determinan

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

que ésta responda con transformaciones importantes en su institucionalidad, mediante una estrategia que se ha denominado reforma universitaria, estableciendo una agenda sobre ésta que ocupa a los actores del quehacer universitario en la búsqueda de adaptarla a los desafíos de la contemporaneidad.

La Declaración Mundial sobre la Educación Superior 1999, ratificada y ampliada en la Declaración de 2009, plantea que los escenarios contemporáneos, imponen una serie de desafíos a la universidad como institución en sus procesos de reforma o transformación, a saber: la universidad frente a la globalización, a la sociedad del conocimiento, al desarrollo científico y tecnológico, a los paradigmas y modelos emergentes de la sociedad y sus instituciones, al equilibrio entre la globalidad y el localismo, al desarrollo sustentable, al desarrollo territorial/local, al mundo del trabajo, a la democratización de la sociedad y a los derechos humanos (UNESCO, 2009).

Así mismo, la citada Declaración advierte que "si se carece de instituciones de educación superior e investigación adecuadas que formen la masa crítica de personas cualificadas y cultas, ningún país podría garantizar un auténtico desarrollo endógeno y sostenible, los países en desarrollo, en particular los países pobres no podrán acortar distancias que los separa de los países desarrollados industrializados si no tienen un sistema de educación superior con calidad, pertinencia y cobertura" (UNESCO, 2009).

www.bdigital.ula.ve

Tünnemann y de Souza (2003) analizan los desafíos de la educación superior a partir de la interpretación de la Declaración Mundial sobre la Educación Superior (1999), los cuales se sintetizan como referentes teóricos para la investigación propuesta de la siguiente manera:

a) El conocimiento ocupa, actualmente, un sitial relevante en los procesos que configuran la sociedad contemporánea, las universidades que trabajan con el conocimiento son parte de esa centralidad, lo cual hace que las instituciones de educación superior sean estratégicas en este contexto del siglo XXI.

b) Teniendo en cuenta la profundidad, el ritmo y el alcance de las transformaciones en la sociedad contemporánea que afectan considerablemente a

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

las instituciones de educación superior, éstas deben emprender la transformación y renovación más radicales que jamás hayan tenido por delante, no solamente en lo organizativo y financiero, sino en sus paradigmas, valores espirituales y morales.

c) Las universidades deben involucrarse más en los procesos ambientales, culturales, sociales, económicos, políticos y tecnológicos de sus entornos, desarrollando sus funciones fundamentales y todas sus actividades sometidas a las exigencias éticas y del rigor científico e intelectual, con total autonomía y responsabilidad social, sin perder su carácter académico. Las Universidades deben ser parte de las comunidades de intereses de sus entornos actuando de manera protagónica y propositiva.

d) Si bien es cierto, que la educación superior debe atender las demandas

de ciencia y tecnología de sus entornos locales, en un proceso de pertinencia institucional, ésta debe trascender hacia una perspectiva más amplia que tenga en cuenta los desafíos de la sociedad en su conjunto.

www.bdigital.ula.ve

e) La autonomía universitaria no puede ser justificación para ser un reducto

frente al Estado, las iglesias y, ahora al mundo empresarial y financiero que trata de imponerse de manera hegemónica, sino que debe ser una fortaleza y oportunidad para actuar con responsabilidad e independencia en las transformaciones del entorno institucional y en las actuaciones internas de la institución.

f) Resulta indispensable que las instituciones de educación vayan a la par

con el desarrollo de la ciencia y la tecnología, sobre todo, debe ser la conexión para armonizar la ciencia y la tecnología con la sociedad.

g) La educación superior ante los cambios de los sistemas productivos basados en el saber y sus aplicaciones que impactan en la creación de nuevas profesiones y ocupaciones debe renovar vínculos entre la enseñanza superior con el mundo del trabajo y otros sectores de la sociedad.

h) La educación superior debe asumir el papel conductor en la renovación de todo el sistema educativo. Esto no sólo debe ser interpretado como la formación de

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

personal para la docencia en los diversos niveles educativos, sino que debe tener en su agenda programas de investigación socioeducativa que busque solución a los grandes problemas que aquejan los sistemas educativos, sobre todo, en lo referente a gerencia educativa, elevación de la calidad, pertinencia y cobertura de la enseñanza.

i) La educación superior debe encaminar su contribución a erradicar la pobreza, la intolerancia, la violencia, el analfabetismo, el hambre, el deterioro del medio ambiente y las enfermedades, mediante planteamientos interdisciplinarios y transdisciplinarios.

Del mismo modo, Tünnemann y de Souza (2003) analizan los retos de la educación superior frente a los desafíos del siglo XXI, en el marco de la Declaración Mundial sobre la Educación Superior (1999), los cuales se pueden resumir de la siguiente manera:

a) Elevar sus capacidades matriculares ante la demanda creciente de estudios de tercer nivel, sin desmejorar la calidad, en este sentido se recomienda el uso de las TIC. El reto de la equidad en el acceso no se satisface con darle al alumno un pupitre, ampliación de la matrícula, sino que ese pupitre debe ir acompañado de educación con pertinencia y de calidad, con condiciones socioeconómicas y de hábitat académica para la permanencia de ese alumno en el sistema.

www.bdigital.ula.ve

b) En esta misma dirección, es preciso tener en consideración que la inequidad educativa es un proceso acumulado desde los niveles precedentes al nivel superior, por tanto, desde las instituciones de educación superior deben ocuparse también de resolver estos nudos críticos, mediante la formación de docentes para estos niveles, así como profundizar en la investigación y la extensión de esta problemática educativa.

c) Lograr el equilibrio en el desempeño organizacional en las funciones de docencia, investigación y servicio, de manera que se complementen y se retroalimenten. No puede haber docencia de calidad si no está acompañada de investigación y no puede haber calidad de servicio o atención a la comunidad si no es producto de respuestas reflexivas derivadas de la investigación. El servicio

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

retroalimenta y enriquece el acervo intelectual institucional y establece nuevas líneas de investigación.

d) Las instituciones de educación superior deben asumir con mucha responsabilidad y estrategia el reto de la calidad, no sólo como parte de su compromiso con la sociedad y el Estado, sino como paradigma de pensamiento y acción de los actores universitarios. Los conceptos de calidad, evaluación, autoevaluación y acreditación deben ser parte de los mapas mentales, tanto individuales como colectivos de dichas instituciones.

e) La calidad de la gestión de los procesos de docencia, investigación y servicio es clave para el cumplimiento eficiente y eficaz de los objetivos institucionales. Es por ello, que se debe reconocer a la institución de educación superior como una organización contemporánea e introducir el análisis organizacional, la administración y la planificación estratégica, gestión del conocimiento y gestión del talento, con las adaptaciones pertinentes por ser ésta una institución de naturaleza académica.

www.bdigital.ula.ve

f) Los institutos de educación superior deben asumir la cultura de la informática como parte fundamental de su administración, de sus sistemas de biblioteca o hemeroteca, de la formación de profesionales, de apoyo a la investigación y, sobre todo, de sus interrelaciones con el entorno. Advierten estos autores, que la informática debe ser usada como apoyo al proceso didáctico en la relación profesor - alumno, pero nunca como sustituto del docente, debe prevalecer la relación humana en los procesos de enseñanza - aprendizaje.

g) En la sociedad del conocimiento las universidades son estratégicas porque concentran su mayor esfuerzo en la actividad científica, docencia, investigación. El reto de las instituciones de educación superior es lograr el equilibrio entre la tarea de profesionalizar y la actividad investigativa, para lo cual, se debe reglamentar este equilibrio, desarrollar la infraestructura y la dotación necesaria para el trabajo científico, incentivar y valorar la producción científica.

h) Acrecentar las relaciones universidad - sector productivo, este reto se enmarca en la pertinencia de la educación superior, en la construcción de ofertas de servicio de innovación y transferencia tecnológica para la producción nacional y

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

local, en desarrollo de líneas de investigación y planes de estudio que respondan a las demandas de su entorno y formación de recursos humanos con oportunidades reales de acceder al mundo del trabajo para participar en el cambio necesario.

i) La universidad, por ser una institución estratégica de la sociedad del conocimiento en un mundo altamente globalizado, tiene como reto una mirada planetaria que integre lo local con lo global, que la conecte en las redes internacionales de la información y el conocimiento, para debatir las grandes corrientes del pensamiento, tradicionales y contemporáneas, a objeto de formar ciudadanos críticos y preparados para un buen desempeño en un contexto globalizado.

j) Finalmente, el reto más significativo, ya que es la concreción de los anteriores, es la necesaria reorganización de las estructuras de organización académica, de los modelos de gestión del conocimiento y del talento, de los modelos y estrategias de aprendizaje, de los planes de estudio y del currículo, así como la reingeniería de pensamiento de los actores principales del hecho académico, docentes e investigadores.

www.bdigital.ula.ve

En esta investigación, los desafíos y retos de la universidad contemporánea definen el perfil de la institución en su organización, su oferta académica y su talento, que por ser respuestas a un mundo de cambio permanente deben contemplar categorías como la prospectiva, el pensamiento sistémico, la educación continua, la flexibilidad y la coherencia en la transformación. Dimensiones que deben incorporarse a las prácticas pedagógicas y al discurso académico de las instituciones de educación superior.

2.2.5 Teorías organizacionales postmodernas

Uno de los objetivos de la investigación consistió en interpretar a la universidad como organización frente a los desafíos del siglo XXI, en consecuencia, fue preciso estudiar a la universidad como una organización de la postmodernidad y, sobre este eje, revisar las teorías sobre las organizaciones postmodernas, lo cual contribuyó al logro del objetivo planteado.

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

En esta dirección, Camarena (2016) sugiere que las organizaciones postmodernas por operar en ambientes de intenso cambio e incertidumbre deben percibirse, estudiarse y administrase como sistemas complejos, como un sistema abierto al intercambio con el entorno que ha dejado de ser estático para convertirse en un ambiente signado por intensos flujos de información y decisión que le hace indeterminado, incierto y turbulento.

En este sentido, plantea que la complejidad de la interacción de la organización con su entorno impone transformaciones a su interior como respuesta de adaptación a los cambios externos. Es por ello, que la creciente complejidad dinámica que se gesta en el interior de la organización exige a los que toman decisiones convertirse en pensadores sistémicos para ampliar los límites de los modelos mentales y desarrollar herramientas para entender cómo la estructura de los sistemas complejos crea su comportamiento. Se trata de ver el entorno de la organización como una totalidad y no como la suma de las partes.

Mintzberg y Van der Heyden (2006) conciben las organizaciones postmodernas como cadenas de procesos donde la organización es el centro de referencia donde convergen flujos entrantes de información, decisión, personas y materiales; redes conformadas por nodos interrelacionados de manera sistémica, desde el interior con el contexto externo y viceversa; presencia de personas generadoras de información y decisión que actúan y piensan con un grado de independencia.

Por otra parte, Barba (2013) plantea que la organización postmoderna constituye un espacio multidimensional, donde se entrecruzan lógicas de acción diversas en contenidos y en intensidad, así como encuentro de intereses y motivaciones técnicas, culturales, políticas y económicas, concibiendo a ésta como un entrelazamiento de actividades e interconexiones sociales gestadas significativamente en un sistema de conversaciones o de intercambio discursivo. Es decir, la organización es vista como un sistema de hiperconversaciones culturales y emocionales que hacen de ésta un espacio de poder, para el conflicto y para el consenso en el marco de la diversidad de los proyectos particulares y colectivos, determinando la organización como una construcción social compleja.

www.bdigital.ula.ve

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

Así mismo, Sisto (2004a) concibe la organización postmoderna como un sistema de interrelaciones intersubjetivas, donde la organización deja de ser un conjunto de sujetos laborando particularmente en puestos de trabajo para convertirse en un escenario de intercambio de flujos conversacionales o discursivos, constituyendo a la organización como un conjunto de flujos discursivos.

El conocimiento se distribuye en la organización, comprendiendo a ésta como un entrelazamiento de actividades, donde éstas son interconexiones sociales gestadas significativamente en un sistema de conversaciones o de intercambio discursivo, convirtiendo a la organización como un sistema de hiperconversaciones.

Sisto (2004a) destaca las siguientes características de la organización postmoderna:

a) Énfasis en la constitución sistémico-procesal de la organización y cuestionamiento a las estructuras y funciones estables que niegan la heterogeneidad del flujo vivo que resulta de la heterogeneidad sistémica que se vive en la organización. La organización resulta de los flujos discursivos, de los continuos y permanentes intercambios intersubjetivos y de las hiperconversaciones. Se reconoce la organización como un sistema en continuo cambio, en entornos inciertos, inestables e indeterminados.

www.bdigital.ula.ve

b) Sustitución de la racionalidad individual por la construcción comunitaria y social de la organización, es decir, la organización como una comunidad de partes interesadas y como una construcción social, formada mediante actividades significativas que realizan los diversos actores y agentes que participan en la organización, tanto en su contexto interno, como externo. La organización no es la suma de las actividades particulares, sino el resultado de los relacionamientos constituidos por las racionalidades individuales, el ser racional se deriva de las conexiones sociales, de la vida social.

c) Se impone la función socio-práctica del lenguaje en la construcción de la comunidad de la organización. El lenguaje determinado por las relaciones sociales no en la mente de los individuos, como práctica y acción social, más allá de su

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

simbolismo representativo individual, configura las categorías y representaciones sociales con las cuales se acceden al mundo.

d) Las organizaciones son interpretadas como flujos de actividades significativas, por tanto, constituidas lingüísticamente, las cuales expresan el simbolismo y significado del sentido de la organización dentro de sí y en sus relaciones con el entorno.

e) Demanda de técnicas de investigación cualitativas y hermenéuticas para la comprensión de las comunidades que conforman la organización. Métodos dialógicos, entre ellos el análisis del discurso, que prioricen las relaciones dentro de la comunidad, interpretando la organización frente al individuo y su pensamiento y acción particular. Métodos cualitativos que permitan analizar la intersubjetividad como una realidad significativa construida por las interrelaciones.

En esta investigación, se asume el concepto de organización como un sistema de interrelaciones intersubjetivas que resultan de los flujos discursivos, de los continuos y permanentes intercambios endógenos y exógenos de las partes interesadas, es decir, de la hiperconversación, donde la organización supera la visión de un conjunto de individuos laborando en puestos de trabajo (teoría clásica de la organización), para dar paso a un escenario de intercambio de flujos conversacionales o discursivos (teoría postmoderna).

www.bdigital.ula.ve

2.2.6 La universidad como organización postmoderna

La universidad se concibe como una organización compleja, conforme a la definición de Camarena (2016), no sólo por ser una organización abierta e interconectada con entornos de intenso cambio, como son los escenarios de la sociedad del conocimiento, donde ocupa un lugar estratégico por ser portadora de una misión trascendente relacionada con la construcción del futuro de la humanidad, sino porque constituye el espacio de encuentro de la diversidad y la pluralidad de pensamiento, de perspectivas e intereses de los actores universitarios y de construcción de consensos y resolución de conflictos en torno a la verdad.

Así mismo, tomando en cuenta los planteamientos de Barba (2013) y Sisto (2004a), la universidad se define como una comunidad de intereses, intersubjetiva y

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

de hiperconversación significativa y con propósitos, donde los actores universitarios concurren a ella con sus razones, motivaciones, e interpretaciones; capacidades asociativas, prospectivas y de empoderamiento; con su ética y compromiso con la sustentabilidad, la sostenibilidad, la excelencia y con su talento humano particular.

De manera, que en la comunidad de intereses que conforma la universidad participa una gran diversidad de actores con su propia visión del deber ser de la universidad, así como de roles dentro del funcionamiento de la institución, tanto a lo interno, constituidos por los profesores, los estudiantes, los empleados y los obreros, como a lo externo, representados por el Estado, los sectores productivos y la sociedad de su entorno.

En este orden de ideas, la teoría de los stakeholders (partes interesadas) aborda la comunidad de intereses como un aspecto clave para el estudio del comportamiento socialmente responsable de cualquier organización, lo cual se traduce en saber quiénes son las partes interesadas que son afectadas por el desempeño organizacional o qué afectan al mismo (Gaete, 2012).

www.bdigital.ula.ve

Partiendo de los planteamientos sobre organizaciones postmodernas revisados en el aparte anterior, se caracteriza la universidad como organización de la siguiente forma:

a) La universidad contemporánea se desenvuelve en ambientes de intenso cambio: globalización, sociedad del conocimiento, paradigmas y modelos relacionados con su desempeño y compromisos con su entorno, por tanto, es un sistema complejo y abierto con demandas de transformaciones internas y en sus relaciones con su contexto, Estado y sectores productivos.

b) La universidad debe percibirse, estudiarse y administrarse como un sistema complejo, abierto al intercambio con el entorno, que ha dejado de ser estático para convertirse en un ambiente de intensos flujos de información y decisión que le hace indeterminado, incierto y turbulento, lo cual deriva en una continua búsqueda del orden emergente.

c) La universidad por su naturaleza y sus objetivos teleológicos actúa en contextos de cambio continuo, que exigen superar la organización tradicional que

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

hace énfasis en la estabilidad y la homogenización de estructuras estancas, funciones invariables y programas permanentes, negadores de la existencia de la heterogeneidad de los flujos que le surcan, para dar paso a la constitución sistémico-procesal de la organización y, con ello, lograr flexibilidad y adaptabilidad.

d) La universidad es para la sociedad una organización de referencia en relación con la producción, adaptación, almacenamiento y difusión de conocimientos, donde convergen flujos entrantes y salientes de información, los cuales se estructuran en redes conformadas por nodos interrelacionados de manera sistémica, desde el interior con el contexto externo y viceversa, donde los actores universitarios son generadores de información y decisión convertidas en conocimiento y actúan y piensan con independencia y autonomía.

e) La universidad es una organización basada en procesos y su dinamización resulta de los flujos discursivos, de los continuos y permanentes intercambios intersubjetivos, de la hiperconversación entre los actores universitarios o, dicho de otra manera, de las partes interesadas. Los actores universitarios en su individualidad no generan flujos discursivos significativos, hasta tanto no se interrelacionen, esto es la socialización de la información, en consecuencia, del conocimiento.

www.bdigital.ula.ve

f) La universidad como organización no es la suma de las actividades particulares, sino el conjunto de interrelaciones entre los actores universitarios, lo cual significa la sustitución de la racionalidad individual por la construcción comunitaria y social de la organización. La universidad como una comunidad de partes interesadas, es una construcción social, donde los diversos actores que participan en la organización se interconectan en una retícula discursiva.

g) Finalmente, la universidad como comunidad de aprendizaje significativo se interconecta en su retícula discursiva mediante el lenguaje, el cual es definido como una acción social más allá de su simbolismo representativo individual. Se impone la función socio-práctica del lenguaje en la construcción de la comunidad de intereses que conforma la universidad.

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

En esta investigación, se considera la universidad contemporánea como una organización compleja con características postmodernas, pero con rasgos de la modernidad que implican un rezago frente a los desafíos del presente siglo, de ahí la necesidad de asumir una postura holística que permita interpretar su verdadera naturaleza como organización estratégica en la sociedad del conocimiento y forjadora del futuro de la humanidad, ya que los enfoques desde la teoría organizacional tradicional (estructuralista, funcionalista y cognitivista) no permiten develar el comportamiento real de esta institución, como una comunidad de partes interesadas interconectadas desde la intersubjetividad que configuran un todo, más allá de la suma de las individualidades que la conforman.

En este contexto, se inscribe el presente estudio sobre los principios holísticos del talento organizacional universitario como desafío del siglo XXI, a manera de aproximación teórica a la idea de que el talento organizacional de la universidad es mucho más que la suma de los talentos particulares de sus miembros, tal como ha sido concebido por los enfoques tradicionales.

www.bdigital.ula.ve

2.2.7 Talento Organizacional

La visión del talento en las organizaciones, desde la perspectiva de las teorías organizacionales conocidas en el siglo XX, se relaciona con el desempeño individual del trabajador, asociado con competencias y habilidades particulares, con la inteligencia y algunas aptitudes y destrezas del individuo como trabajador, en consecuencia, de acuerdo con Collings y Mellahi (2009) citado por Castilla (2013), la gestión del talento humano tiene que ver con la gestión de competencias, lo cual implica un proceso gerencial de conocimiento y evaluación de las conductas dentro de la organización y de las actuaciones del trabajador, por tanto, la meta dentro de ese enfoque ha sido identificar las personas que ocupan puestos claves en la organización y su desempeño destacado.

En este mismo sentido, dentro de las organizaciones, según Chiavenato (2012), el talento humano es definido por la integración de los conocimientos tácitos y explícitos que tienen sus miembros, así como por las capacidades, competencias, habilidades y experiencias individuales de éstos. De ahí, que la gestión del talento

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

humano se refiere a la planificación, coordinación y control de estas cualidades de las personas en sus actuaciones en la organización. La definición del principio que rige la gestión del talento humano es aquella que indica que la dirección y la gestión en las organizaciones se sustentan en el manejo efectivo de las potencialidades que tienen las personas en beneficio de ellas y en el alcance de los objetivos de la organización.

Dentro de esta perspectiva, se sostiene que el talento humano está relacionado con las competencias y habilidades de las personas para desempeñarse en una organización en el cumplimiento de una o varias tareas específicas, esto implica que el talento humano es propiedad de la persona, caracteriza su pensamiento y acción como sujeto, es su aporte como individuo a la organización, en sí, este talento humano influye en el desempeño particular y su sumatoria al desempeño de la organización.

Así mismo, se afirma que el contexto influye para que estas potencialidades se maximicen en los procesos del desempeño individual, es decir, que el clima organizacional enmarcado en la cultura organizacional de promoción y conservación del talento humano es el sustrato para un buen desempeño de las personas como actores principales en la organización. En este sentido, la gestión del talento humano busca maximizar las potencialidades de las personas involucradas en los procesos organizacionales para alcanzar eficiente y eficazmente los objetivos de la organización.

Este paradigma de la modernidad del talento humano en las organizaciones presenta limitaciones para abordar el estudio del talento organizacional, pues si se suman todos los talentos humanos que existen en la organización su resultante no es el talento global de la organización, ya que en esa sumatoria faltan otros factores relevantes que no han sido incluidos para completar la totalidad de la acción humana en los procesos organizacionales, los cuales representan otras dimensiones relacionadas con el pensamiento, la acción de las personas y su desempeño en la organización.

www.bdigital.ula.ve

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

Estas dimensiones faltantes en la conceptualización del talento global de la organización se explican a través de las siguientes premisas:

a) Las personas como sujetos se interpretan y se auto reconocen dentro de la organización, afianzando su identidad y, por tanto, su compromiso con los objetivos de la organización.

b) Las personas construyen sus redes asociativas para ser parte del tejido societal de la organización, superando el individualismo que fragmenta y creando un sustrato favorable para elevar el capital social conformando grupos y equipos.

c) Las personas asumen y desarrollan el poder de influencia y de presión en beneficio de la organización y de sí mismas creando escenarios y mecanismos para el diálogo, el consenso, la negociación y la resolución de conflictos.

d) Las personas se ven y se involucran de manera prospectiva construyendo la visión de futuro de la organización.

e) Las personas adaptan su criterio y práctica individual dentro de los procesos de fortalecimiento de calidad organizacional, asumiendo la excelencia como compromiso dentro de la responsabilidad social de la organización.

www.bdigital.ula.ve

f) Las personas están comprometidas con la sustentabilidad y sostenibilidad de la organización, desarrollando una ética y una posición de respeto con el ambiente natural y la cultura.

g) Las personas se involucran con pertinencia de sus competencias y habilidades en el logro de los objetivos generales y específicos de la organización, desarrollando su creatividad e iniciativa como individuo y compartiendo sus conocimientos, así como sus experiencias para formar grupos y equipos.

En consecuencia, cuando se despliegan estas dimensiones con persistencia y cotidianidad, se va impregnando de manera continua la cultura organizacional (paradigmas, principios, valores, modos y estilos de gestión, relaciones interpersonales y colectivas que marcan la organización de manera permanente) y, con ello, se eleva la calidad del comportamiento organizacional y se mejoran los desempeños particulares de las personas (Alles, 2013).

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

La transversalidad de estas dimensiones en el proceso de desarrollo de la cultura organizacional y sus implicaciones en el comportamiento y desempeño de la organización es lo que se denomina talento organizacional. En este sentido, Le Boterf (2000) citado por Casilla (2013) plantea que la persona sabe actuar y reaccionar con pertinencia, utilizar recursos y combinarlos en un contexto, trasladar situaciones y soluciones a otros contextos, aprender y saber a aprender, emprender, producir, adecuar y difundir el conocimiento dentro de la organización.

En este este mismo orden de ideas, se inscribe el planteamiento desarrollado por Saracho (2011) que propone un modelo para definir el talento, basado en una serie de distinciones acerca de las variables que debe contemplar dicho concepto, partiendo de la premisa de que el talento no es un atributo de las personas, sino un concepto que define cada organización de acuerdo con sus objetivos, haciendo una distinción entre el talento humano particular (individual) y el talento de la organización (colectivo), lo cual justifica hablar de gestión del talento organizacional.

www.bdigital.ula.ve

De ahí, que la idea del talento organizacional se sustenta en el cuestionamiento del enfoque tradicional desarrollado por la teoría organizacional de la modernidad, referido a las características y limitaciones de esta visión interpretativa, las cuales se resumen de la siguiente forma:

a) La sumatoria de todos los talentos humanos de la organización no representan el talento organizacional (la suma de las partes no es igual al todo).

b) La perspectiva reduccionista del talento, identificada con las competencias y habilidades del personal de la organización, lo considera como propiedad de los individuos y no de la organización, es indudablemente un apoyo a la fuerza productiva de la organización, más no a la conformación de la cultura organizacional, fundamental para el desarrollo eficiente del clima y comportamiento organizacional.

c) La visión también reduccionista de que el conocimiento de la organización (capital intelectual) está compuesto por capital humano, capital estructura y capital de clientes, no percibe a la organización como una comunidad de intereses, donde los actores de la organización acuden con su motivación personal, visión del deber ser de la organización, ética del desempeño con calidad y honestidad, concepción

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

de vinculación de la organización con su entorno y de convivencia con sus compañeros, capacidad asociativa, prospectiva estratégica, posición de poder (influencia o presión), liderazgo para la convivencia, la dirección y la transformación, además de su talento humano que se identifica con sus competencias y habilidades.

d) La gestión del talento humano aplicado en las organizaciones responde a modelos estandarizados que conciben a éstas como homogéneas, obviando no sólo las actitudes, motivaciones y relaciones intersubjetivas de los actores involucrados, sino las variables intervinientes de los contextos donde se desenvuelven y desarrollan su actividad.

De estos cuestionamientos deriva el interés de interpretar la ecuación humana como la vía para lograr las interconexiones intersubjetivas, tal como lo concibe Sisto (2004a) “el conocimiento se distribuye en la organización, comprendiendo a ésta como un entrelazamiento de actividades, donde éstas son interconexiones sociales gestadas significativamente en un sistema de conversaciones o de intercambio discursivo, la organización como un sistema de hiperconversaciones” (p.18).

www.bdigital.ula.ve

En este sentido, la organización se concibe como una comunidad de interrelaciones intersubjetivas, dejando de ser un conjunto de sujetos laborando particularmente en puestos de trabajo, para convertirse en un escenario de intercambio de flujos conversacionales o discursivos, que acrecienta su cultura organizativa de manera continuada, tornándose permanente. Desde esta perspectiva de la teoría organizacional, se plantea la investigación propuesta.

El talento organizacional, apoyado en el planteamiento de Sisto (2004a), se define en el marco de su complejidad, por una multiplicidad de factores correlacionados que, al desarrollarse progresivamente, van marcando de modo residual la cultura organizacional, la cual se enriquece de forma permanente y continua, incrementando el capital productivo global, elevando la coherencia interna hacia la sostenibilidad organizacional, unificando fuerzas cognitivas para avanzar en la competitividad y la responsabilidad social y afianzando la identidad y compromiso de las personas con la organización y sus objetivos.

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

Por ser incremental y residual, el talento organizacional permanecerá aún al retirarse algún personal que se lleve su talento humano. Las organizaciones hacen grandes esfuerzos por retener su personal talentoso, es decir, su talento humano y cuando se retira, muchas de las veces trastocan programas y proyectos, dejando un vacío que reponerlo implica costos elevados, en tiempo y dinero.

El talento organizacional, contrariamente al talento humano, incide en la cultura organizacional, ya que acumula principios, valores y prácticas sobre la prospectiva, la asociatividad, el poder, la sostenibilidad, la sustentabilidad, la calidad de ambientes laborales, procesos y productos, la competitividad, la responsabilidad social, la creatividad, la transparencia y la honestidad, entre otros aspectos, que se tornan permanentes y se convierten en activos muy significativos de la organización.

De ahí, que la caracterización del talento organizacional universitario, propuesta en esta investigación, se hizo a través del desarrollo de las dimensiones interpretativa, prospectiva, asociativa, política, sostenibilidad, sustentabilidad, calidad y talento humano, las cuales dieron contenido, coherencia, convergencia, integralidad e interconectividad al concepto y sirvieron de referentes para aplicar los principios holísticos al talento organizacional universitario, como un desafío del siglo XXI, objetivo último de esta investigación.

www.bdigital.ula.ve

2.2.8 Conceptualización y características de la holística aplicada a la educación.

Entre los desafíos del siglo XXI, se encuentra la superación del paradigma de la modernidad como enfoque de análisis de las organizaciones, debido a su agotamiento frente a la complejidad y nuevas demandas del contexto en que se desenvuelven. De ahí, que el paradigma holístico constituya una visión acertada para abordar dicha realidad. En este sentido, la holística se concibe, según Hurtado (2015), como una teoría explicativa orientada a la comprensión contextual de los sistemas, procesos, actores y contextos desde la totalidad indivisible, desde el conjunto, en el reconocimiento de la complejidad de la realidad que les comprende.

Por tanto, la holística se refiere a la tendencia que interpreta los eventos desde una mirada de las múltiples interacciones, con una actitud integradora que parte de

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

una comprensión universal, global, de las realidades, sistemas, procesos y actores. Esta mirada permite apreciar que el mundo está compuesto por conjuntos, contenidos en otros conjuntos complejos que configuran otros conjuntos transcomplejos, determinados por múltiples relaciones, eventos dinámicos, sinergias y expresiones de contactos.

La educación constituye una de las áreas, donde se requiere con mayor énfasis la aplicación del paradigma holístico dentro de las exigencias del siglo XXI, de ahí que la UNESCO (2017) plantea, en los fundamentos de la educación en el tercer milenio, una educación humanística, integral y envolvente de la vida humana y sus contextos. Esto implica una educación transformada desde sus currículos con contenidos integrales y organizados de manera transversal, donde el discurso y la práctica pedagógica promueva la formación integral desde lo espiritual, cultural, ambiental, político, social, biológico y emocional.

Al respecto, Morín (1999) plantea que “es necesario enseñar métodos que permitan aprender las relaciones mutuas y las influencias reciprocas entre las partes y el todo en un mundo complejo” (p. 18). Igualmente, Morín (2000) sostiene que “La educación debería mostrar el destino polifacético del humano: el destino de la especie humana, el destino individual, el destino de lo social, el destino de lo histórico, todos entrelazados e inseparables” (p. 61).

www.bdigital.ula.ve

En este mismo sentido, Barrera (2010) se refiere a la educación holística como “la actividad relacionada con el acto de prever, diseñar y evaluar propósitos y acciones orientados hacia fines determinados, donde se debe superar el abstraccionismo de los modelos reduccionistas que segmentan la realidad, para pasar al reconocimiento de la complejidad, lo sistémico y lo holístico” (p. 22).

Por su parte, Gallegos (1999), al explicar los principios de la educación Holística, afirma que “filosófica y conceptualmente la holística está basada en nuevos principios sobre la inteligencia, el aprendizaje, el ser humano, la sociedad, y el universo en el que habitamos” (p. 45).

A estas ideas se deben añadir los planteamientos de la Declaración de Chicago de junio 1990, elaborados por más de 80 educadores holísticos internacionales, los

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

cuales fueron asumidos por la UNESCO (1998) para conformar la propuesta de la educación del siglo XXI, bases originarias para la formulación de los principios de la educación holística, las cuales se citan a continuación.

Comunidades de aprendizaje: comienzan con declarar a las instituciones educativas como comunidades de aprendizaje, donde los actores del hecho educativo participan en los procesos de aprendizaje significativo mutuo, en un entorno integral de aprendizaje colectivo. Estas comunidades de aprendizaje son incluyentes, reconocen y respetan la diversidad, rompen con la rigidez y homogeneización de los métodos de aprendizaje y de evaluar; además, en ellas concurren una gran pluralidad de visiones e interpretaciones del mundo y de la vida, en lo biológico, cultural y espiritual, concretados en el currículo integrado y la organización transversal de los saberes.

En las comunidades de aprendizaje, todos son aprendices, orientados a la sociedad sustentable, se trata de formar seres humanos en equilibrio con lo espiritual, cultural, ambiental y con su ser particular, con conciencia planetaria y ecológica, el propósito es promover ciudadanos planetarios imbricados con su identidad local y personal.

www.bdigital.ula.ve

Las inteligencias múltiples: la educación holística para alcanzar los objetivos planteados promueve y desarrolla las inteligencias múltiples, definidas como las capacidades plurales que trabajan juntas para resolver problemas complejos, reconociendo las interdependencias, las interconexiones de las variables involucradas dentro de un marco ético, responsable y creativo. Las inteligencias múltiples despliegan el potencial ilimitado de los seres humanos centrado en valores y aptitudes como el amor, la compasión, la libertad, la gratitud, el respeto, la humildad, la solidaridad, la amistad, la honestidad, etc.

Así mismo, las inteligencias múltiples desarrollan las capacidades interpretativas de los individuos para mirar a la realidad desde su complejidad, sin dividir el todo en partes, ni hacer abstracciones modelistas para abordar los problemas, es una interpretación multifocal, de visiones plurales, de tolerancia y humildad ante la diversidad de pensamiento.

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

Estilos de aprendizaje: para desarrollar las inteligencias múltiples se requieren nuevos estilos de aprendizaje, que partan de que los seres humanos difieren como aprenden, simbolizan y expresan sus saberes, estilos que derivan de la diversidad de comprensión de la menta humana. Esto establece un pensamiento contrario a la estandarización y homogenización de la educación, sobre todo, en los procesos educativos que segmentan los saberes en especialidades, por tanto, los estilos de aprendizaje holísticos son democráticos, incluyentes, integrales, contextualizados y no separan el aprender y el vivir.

Los estilos de aprendizaje derivan en cambios del currículo, el discurso y la práctica pedagógica. El currículo es la vida en todas las dimensiones, es la formación para desarrollar seres humanos integrales, inteligentes y con un profundo amor a la vida. En la educación holística, los estilos de aprendizaje no sólo se centran en desarrollar lo cognitivo, sino que abarcan lo social, físico, emocional, cognitivo, estético y espiritual.

www.bdigital.ula.ve

Este proceso de aprendizaje es interior y exterior al mismo tiempo, donde el conocimiento y el conocedor están ligados, son inseparables. El aprendiz está implicado en lo que aprende, de allí que la diversidad de lo humano impone múltiples vías para aprender y múltiples estilos de aprendizaje. Esta diversidad exige gran flexibilidad en los estilos de aprendizaje para que el educando tenga libertad para comprender, identificar, indagar, generando estilos de aprendizaje particulares.

Pluralismo epistemológico: la educación holística se caracteriza por el pluralismo epistemológico, entendiendo la epistemología como la parte de la filosofía que estudia los principios, fundamentos, extensión y métodos del conocimiento humano. En las instituciones educativas las diversas epistemologías se complementan dentro de modelos integrales de conocimientos. De ahí, que lo que tiene que ver con lo sensomotor, lo empírico – analítico, lo hermenéutico, lo fenomenológico, lo filosófico y lo espiritual – contemplativo se encuentran, aglutinan e imbrican, superando la fragmentación y parcelamiento de un conocimiento puramente empírico o mental, altamente especializado.

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

El currículo holista: la concreción del hecho educativo se expresa en el currículo, en la educación holística, el currículo holista, el cual parte de que cada comunidad de aprendizaje tiene sus propias características, circunstancias y contextos, lo cual impone sus singularidades y particularidades, de manera que el currículo, debe ser integral, flexible, dinámico, significativo y autoconstruido, para responder a la diversidad de estilos y características de la comunidad de aprendizaje.

El currículo holista se orienta a la cimentación de una sociedad sustentable, cuestiona el proceso de reproducción cultural impuesto por intereses ideológicos y propicia la construcción de paradigmas, estados superiores de desarrollo de la cultura y la conciencia humana, ya que su fin último es avanzar hacia la trascendencia del individuo. En consecuencia, el currículo holista rompe con la unicidad de los compartimientos estancos, llamadas asignaturas especializadas, para dar paso a un conjunto interceptado transversalmente de disciplinas que generan áreas, campos del conocimiento de integración de saberes, lo cual sugiere la organización del conocimiento en términos multidimensionales y multiniveles.

www.bdigital.ula.ve

La transdisciplinariedad: como alternativa al modo de organización del conocimiento por disciplinas fragmentadas, dentro de currículos homogéneos y cerrados de la modernidad, surge la transdisciplinariedad, base del currículo holista, la cual trata de educar desde la totalidad del ser humano y no sólo desde un fragmento, se busca preparar al estudiante para vivir responsablemente en una comunidad cada vez más compleja, con nuevas necesidades y nuevas metas. La transdisciplinariedad es lo que permite considerar al estudiante como un ser multidimensional, propiciando seis aspectos fundamentales en los estudiantes.

En el aspecto cognitivo, la educación holista señala que los aspectos intelectuales deben ser cultivados con amor y respeto, las inteligencias lógico-matemática y verbal son desarrolladas por medio de experiencias educativas que llevan al estudiante a un dominio pleno de su razonamiento.

En el aspecto social de los estudiantes, los educadores holistas ven al ser humano como un ser sociable por naturaleza y orientado a la comunidad, la

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

convivencia social es otra parte integral del desarrollo individual, así como de la estrategia educativa, la sociabilidad es estimulada a través de acciones cooperativas y trabajo en equipo.

El tercer aspecto considerado en la educación holista es el emocional, ya que muchos estudiantes tienen dificultades para aprender debido a que están en un clima de presión, competición y no aceptación, de ahí que el verdadero aprendizaje requiere autoestima y seguridad emocional, así como un ambiente propicio para la estabilidad emocional del aprendiz, ya que no se puede aprender amenazado ni en condiciones adversas.

Otro aspecto tomado en cuenta es el físico o corporal, que va más allá de la gimnasia y los deportes, pues el desarrollo físico forma parte del desarrollo integral de los estudiantes, ya que los seres humanos, especialmente los niños aprenden a través de la actividad, algunos niños necesitan desesperadamente actividad física para aprender bien, la actividad física es un valor en sí misma.

www.bdigital.ula.ve

El fundamento estético del espíritu humano es avivado de manera muy especial en esta educación, pues se considera que la misma práctica de la educación holista es más un arte que una tecnología, para la educación holista el arte expresa el alma, es la capacidad para expresar los impulsos creativos internos y para apreciar las expresiones de otros, es fundamental para una vida feliz, es el innato amor humano por la belleza.

Por último, el aspecto espiritual del ser humano se estima fundamental en la educación, ya que no se puede llegar a ser un ser humano pleno solamente con el desarrollo cognitivo y procesos analíticos, pues la espiritualidad vivida permite adentrarse en una dimensión incondicionada, de sanación verdadera, total y final, la espiritualidad viene del discernimiento de que somos la totalidad y que nuestras vidas participan del fundamento que da vida al universo.

Sociedad integral: el fin supremo de la educación holista es orientar a la construcción de una sociedad integral, basada en la sustentabilidad, el desarrollo equitativo, la justicia social, el estado de derecho, los derechos humanos, la integridad, la otredad, la equidad, la individualidad, la democracia y la genuina

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

espiritualidad. Esta sociedad procura el bienestar de todos los seres más allá de cualquier diferencia, de nacionalidad, política, de raza, religión, de preferencia sexual y de cualquier forma de discriminación, así como el respeto de todas las culturas, no sólo en el bienestar de la cultura propia. Esta sociedad integral también ha sido llamada comunidad compasiva, cultura emergente, sociedad sustentable, sociedad de alta sinergia, etc.

La educación holista se orienta a la evolución de la sociedad, quiere ir de una sociedad industrial-informática a una sociedad integral-sustentable, la sociedad integral no considera el mercado como esencialmente negativo, al contrario, el mercado ofrece grandes posibilidades de desarrollo cuando funciona en un marco ético, responsable y regulado, de ahí que la alternativa propuesta por la educación holista son los negocios sustentables, campo que está experimentando un enorme crecimiento. Una sociedad con una economía con libertades, pero solidaria, con ética y sentido humano responsable.

La evolución de la conciencia requiere de un conducto como el que se da por medio de la educación y una sociedad que tenga las estructuras, instituciones y leyes que permitan la autorrealización del individuo y, solamente, se podrá construir una sociedad integral a través de una educación orientada a la formación de seres humanos con una conciencia global.

www.bdigital.ula.ve

La educación holista, la sociedad integral y la evolución de la conciencia están interconectadas, en interdependencia, de modo que la misión del educador holista involucra el desarrollo de estas tres esferas, en este sentido, debe fomentar la educación integral para que exista un aprendizaje significativo, lo cual favorece claramente la evolución de la conciencia y este proceso educativo espiritual debe conducir a la conformación de una sociedad integral, así como al desarrollo de una cultura que propicie lo mejor de los seres humanos.

La espiritualidad: la educación holista por su integración al cosmos, de lo personal a lo universal, de tener una identidad individual a una identidad planetaria, es un sentimiento de pertenencia a la totalidad de la vida, derivando en un amor universal. La toma de conciencia de esta identidad planetaria se refleja en la

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

espiritualidad que es un derecho humano fundamental, necesario para logar el orden interior y el desarrollo personal, lo cual lleva a las personas a tener conciencia de su naturaleza, dándole trascendencia a la persona y al entorno que le rodea.

La compasión en la educación holista: la compasión se entiende como un comportamiento dirigido a eliminar el sufrimiento y producir bienestar en quien lo sufre, asunto fundamental para lograr la paz y el bienestar en las personas y, por ende, su inserción en la vida social. Las comunidades de aprendizaje son espacios de intereses comunes en el aprender y exige de personas que practiquen la compasión, lo cual significa una práctica de vida sin rencores, sin aprehensiones al otro, de no violencia, comprensión, tolerancia y respeto a las diferencias.

En la educación holista, la compasión está ligada a la aplicación de la justicia equilibrada y ética, no asociada a la idea de venganza o desquite, se educa para que la conciencia no sea un lugar donde se asiente la violencia, ni se abrigue el odio eterno, ni se perpetúe el rencor sobre supuestos enemigos, sino que por el contrario, atesore y aprecie los caminos de la paz, la fraternidad, la ecuanimidad, la revolución pacífica, la revolución espiritual, la revolución educativa, la revolución de la conciencia, la que verdaderamente transforma, la que humaniza la educación.

www.bdigital.ula.ve

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

TERCER EVENTO

LA FUNDAMENTACIÓN EPISTEMOLÓGICA

3.1 Constructo epistémico.

A principios del siglo XX se profundiza, en su máxima expresión, la crisis del paradigma y modelos de la modernidad, es decir el agotamiento de la idea de un universo mecánico y atomístico, construido de la sumatoria de bloques elementales, de la fragmentación de los saberes, de la certeza absoluta, de la determinación y del reduccionismo interpretativo, en síntesis, del poder absoluto de la razón que postula que la experiencia de los hechos es la fuente de conocimiento de la realidad y que sólo es posible llegar a ella mediante el camino del raciocinio que provenga de una análisis sistemático.

Siguiendo las reflexiones críticas realizadas por Edgar Morin (1984; 1985; 1986), citado por Lukomski y Mancipe (2008), se afirma que el paradigma de la modernidad está dentro de un pensamiento simplificante, fundamentado a partir de tres principios, a saber:

www.bdigital.ula.ve

El principio de disyunción que aísla radicalmente tres grandes campos del conocimiento: científico, filosófico y teológico, que cierran toda posibilidad de realizar investigaciones científicas que incluyan los elementos de reflexión ética ofrecidos por la filosofía y la teología; el pensamiento simplificante que opera con rigor sobre la medida y el cálculo, pero la matematización y la formalización han desintegrado cada vez más los objetos de investigación, lo cual ha producido una entropía científica y el principio de la abstracción como núcleo central del pensamiento simplificante, lo cual implica la progresiva destrucción de los conjuntos y las totalidades, así como el aislamiento de los objetos de sus ambientes y contextos.

Al mismo tiempo, frente al agotamiento de esta visión determinista, emergen paradigmas y modelos interpretativos de la realidad más integradores y dinámicos, con una idea del mundo como una totalidad, multidimensional, de partes

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

interdependientes que conforman una unidad indivisible, entre los cuales se encuentra el paradigma holístico. Este paradigma emergente se fundamenta en principios más explicativos, que recuperan la concepción espiritual y holística del universo, con altos niveles de interconectividad de las múltiples y diversas dimensiones de la existencia y el reconocimiento de la complejidad de la realidad.

Según Llamazares (2012), el proceso de consolidación de este nuevo paradigma ha sido continuo y sedimentado, a partir de los planteamientos de Thomas Kuhn, Paul Feyerabend, Gastón Bachelardo, Michel Foucault, quienes realizaron una rigurosa crítica a las formas clásicas del conocimiento científico, además de los aportes de otras corrientes que han ido convergiendo hacia la construcción de una nueva teoría del conocimiento, como son la psicología de la gestalt, la epistemología genética de Jean Piaget, la ecología de la mente de Gregory Bateson, la idea del conocimiento tácito de Michael Polanyi, la neurofisiología de la percepción iniciada por Humberto Maturana, el constructivismo y ciertas derivaciones del cognitivismo como la cognición corporizada y la apertura hacia las vías meditativas de Francisco Varela.

www.bdigital.ula.ve

Así mismo, señala el citado autor, la influencia sobre el holismo derivada del pensamiento complejo de Edgar Morín y, en general, de la fenomenología y la hermenéutica, así como la amplia gama de estudios transpersonales de la consciencia, particularmente, la visión de Ken Wilber y, más recientemente, de la visión participativa del filósofo español Jorge Ferrer, que han enriquecido esta línea de pensamiento epistemológico.

La denominación de este nuevo paradigma como holístico es un neologismo referido a enfoques que buscan trascender la fragmentación y la simplificación que impuso la ciencia clásica, es una visión del todo como un conjunto de interdependencias de las partes, el todo que está en las partes y las partes que contienen simultáneamente al todo.

Según Llamazares (2012), el término holismo fue introducido por el filósofo J. C. Smuts, en su libro Holism and Evolution publicado en 1926, para hacer alusión a la fuerza vital responsable de la formación de conjuntos o *gestalts* como los átomos

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

y moléculas en el plano físico, las células en el plano biológico, las ideas y la personalidad en el plano psicológico, entre otros. Así mismo, plantea el citado autor que, dentro de las concepciones evolutivas, Arthur Koestler acuñó en 1968 el término *holón*, derivado de holismo, para denominar a lo que siendo una totalidad en un nivel es, a la vez, una parte en otro nivel, así como el término *holarquía,* sinónimo más adecuado de jerarquía, para referirse al principio estructural fundamental del holismo, que expresa el ordenamiento asimétrico en niveles de creciente complejidad y amplitud, cada vez más inclusiva.

El holismo constituye una posición metodológica y de pensamiento que propone el abordaje de cualquier sistema físico, biológico, cultural, económico y social desde una perspectiva de totalidad, de conjunto, donde no sólo se identifica con las partes que lo contienen, sino también con las interrelaciones de las partes, como un todo integrado.

Existe una relación muy estrecha entre la holística y la filosofía en la coincidencia sobre la búsqueda del sentido profundo de las cosas, sin dejar el asunto como algo concluido, sino abierto a nuevas indagaciones, según González (2007), la holística tiene su fundamentación en la filosofía y su holopraxis está expresada en la experiencia que vive, observa, aprehende, abstrae, simboliza, construye y aprende.

www.bdigital.ula.ve

En palabras de Barrera (2006), una experiencia eminentemente holística del todo, la filosofía abstrae, a través de particularidades, el conocimiento para progresivamente avanzar en el propósito de comprender la totalidad. Sin embargo, esta aprehensión primigenia, debe ser confrontada con el *holo* (el todo), para poder percibir en ese proceso los cambios que se producen, fruto de los distintos factores y situaciones del conocimiento. En la comprensión holística, el conocimiento, el saber, corresponde a la manera de acercarse o de entender una realidad específica, el cual debe ser interpretado desde diferentes perspectivas, las cuales van a proporcionar una mayor comprensión del fenómeno en cuestión.

Al respecto, Hurtado (2000) señala que la holística es una integración de corrientes, posturas, teorías o paradigmas, la cual permite a través del sintagma

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

aproximarse a los eventos de manera integrativa. La holística pudiera considerarse como una forma de filosofía en el pensamiento, ya que todas y cada una de las corrientes del pensamiento que han existido son expresiones de la misma condición del ser humano, el cual, a través del tiempo, ha ido buscando de forma natural el conocimiento del estado de las cosas.

Esta premisa implica que la complejidad de cualquier sistema considerado no resulta de la suma de sus partes, sino de la sinergia entre ellas, que su contenido es una totalidad indivisible, lo contrario al planteamiento reduccionista, según el cual todo lo que existe puede ser analizado a partir de las partes constituyentes.

3.1.1 Caracterización del paradigma holístico

A partir de los estudios analíticos, desarrollados por Llamazares (2012), Martínez (2009) y González (2007), en relación con los planteamientos de Ken Wilber, Edgar Morín y Jorge Ferrer sobre el paradigma emergente, complejidad y realidad, se exponen las características del paradigma holístico, expresadas a través de las siguientes relaciones: totalidad/diversidad, interdependencia/re-ligación/autonomía, relación/campos de fuerzas, complejidad/interioridad, complementariedad/reciprocidad del tiempo/caos, flecha/entropía, destino común/personal, bien cósmico/bien común particular, creatividad/destructividad, actitud holística-ecológica/antropocentrismo.

www.bdigital.ula.ve

3.1.1.1 La totalidad/diversidad: esta característica evidencia la cualidad

evolutiva, tanto del fenómeno cósmico como humano, concebido como totalidades orgánicas en constante dinamismo, resultantes de redes de interconexiones de múltiples diversidades, de ahí que el holismo es concebido no como la suma de partes, sino como la totalidad de las diversidades orgánicamente interconectadas.

3.1.1.2 Interdependencia/re-ligación/autonomía relativa: parte de la afirmación de que todos los seres están interligados, como una necesidad para su existencia y evolución, lo cual despierta una solidaridad entre los seres que al ampliarse al universo es expresada como solidaridad, reconocimiento y respeto mutuo a nivel cósmico, coloca límites a la selección natural, convierte a la

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

destrucción como anti-natura y promueve la convivencia y la otredad, permitiendo, no obstante, la autonomía relativa, así como las particularidades y singularidades del individuo.

3.1.1.3 Relación/campos de fuerza: esta característica destaca que los seres humanos viven en redes de interrelaciones y las relaciones son parte fundamental de la vida física y mental de ellos. Estas redes conforman tejidos de comunidades de intereses, donde esos intereses son la base relacional de campos de fuerza, de poder, de influencia y/o de presión. Todos los seres se desarrollan dentro de estos campos de fuerzas, fuera de este no hay nada.

3.1.1.4 Complejidad/interioridad: plantea que la realidad es compleja por sus niveles energéticos y de interacciones, se presenta como campos energéticos entrelazados y en multiniveles, de manera que cuando la energía tiene altos niveles de condensación y estabilización se presenta como campos energéticos y, cuando sucede lo contrario, como materia. Debido a la existencia de los campos de interrelaciones, donde coexisten los seres vivos, estos vienen dotados de informaciones acumulativas; en los seres humanos, esas informaciones acumulativas constituyen el código genético que trasmite información genética de generación a generación. Este fenómeno evolutivo muestra el carácter intencional del universo, hacia una interioridad, a una conciencia suprema, una totalidad inteligente y auto-organizada.

www.bdigital.ula.ve

3.1.1.5 Complementariedad /reciprocidad/caos: con esta característica se resalta que la complementariedad es parte de la naturaleza misma, la realidad se da bajo la forma de partícula y de onda, de energía y materia, de orden y desorden, de caos y cosmos y, a nivel humano, en cuerpo y mente, lo cual significa que hay una suerte de complementariedad entre diversos y contradictorios en una misma totalidad, buscando el equilibrio y la armonía, aun yendo del orden al caos o, viceversa, del caos al orden en un juego de reciprocidades.

3.1.1.6 Flecha del tiempo/entropía: esta característica pone de relieve que la realidad transcurre siguiendo una flecha del tiempo (línea) como un proceso

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

irreversible, nada es terminado o listo, sino que está abierto al futuro, está cargado de oportunidades abiertas. El universo es un sistema abierto y entrópico que se autoorganiza y continuamente transciende hacia niveles más altos de vida y de orden.

3.1.1.7 Destino común/personal: esta característica expresa que las oportunidades abiertas son oportunidades abiertas para todos, porque todos los seres humanos están inter-ligados y se mueven siguiendo la flecha del tiempo del universo como totalidad, es un destino común ya que los seres humanos son parte de una prospectiva superior, la prospectiva del cosmos.

3.1.1.8 Bien cósmico/bien común personal: esta característica enfatiza que al tener un futuro común por la inter-ligación, los seres humanos deben buscar el bien común del cosmos como parte del bien común particular, pues el bien común de los seres humanos está íntimamente ligado con el bien común del universo, de ahí que la ética de la sustentabilidad no sólo es la armonía con la naturaleza, sino con la misma sobrevivencia de todos los seres vivos del universo.

www.bdigital.ula.ve

3.1.1.9 Creatividad/destructividad: hace referencia al hecho de que los seres humanos son extremamente complejos y partícipes de la creación global, ya que están interconectados con el quehacer y ritmo de la naturaleza, pertenecen al campo de fuerzas de las interacciones de la naturaleza y la sociedad donde se presentan con sus singularidades específicas, lo cual permite su ingreso al mundo tal como se les presenta y como lo procesan dentro de su conciencia, así mismo, es un ser ético porque puede discernir entre los pro y los contra de sus actuaciones, en ese sentido, puede ser solidario y comprometido en función de la creatividad, pero también puede ser destructivo agrediendo la naturaleza u otros seres con los cuales convive en la totalidad del universo.

3.1.1.10 Actitud holístico-ecológica/antropocentrismo: esta característica plantea que los seres humanos, por su actitud de apertura y religación, están en sinergia con todo el universo, propiciando una cosmovisión ecológica y superando el antropocentrismo histórico. Este proceder resalta su singularidad y, al mismo tiempo, al integrarse al conjunto de su realidad, se hacen más complementarios,

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

comprensivos, tolerantes ante la diversidad, la cual miran como una totalidad, holísticamente integrada.

3.1.2 Epistemología de los principios holísticos en las organizaciones postmodernas

Los principios en una organización constituyen el eje de la conciencia colectiva de la cultura organizacional, los cuales se hacen presentes en los procesos del desarrollo organizacional como el conjunto de valores y normas que lo regulan, expresados en la visión, la misión, la estrategia y los objetivos institucionales. Asimismo, estos principios están contenidos como identidad organizacional en los procesos, productos, desempeños, estilos y modos de abordar e intervenir en las realidades endógenas y exógenas de la organización.

Camarera (2016), Barba (2013), Sisto (2004b) y Morín (2000) coinciden en reconocer la complejidad creciente de las organizaciones postmodernas, con una mayor apertura hacia el intercambio con los entornos, por lo cual los principios del desarrollo organizacional se muestran en constante evolución y recursividad, en consecuencia, pierden su rigidez y su estabilidad por la necesaria adaptación y flexibilización de la organización a los contextos complejos emergentes, signados por la inestabilidad sistémica, la incertidumbre y la turbulencia.

www.bdigital.ula.ve

Desde esta perspectiva, cuando se propone el paradigma holístico y su metodología para abordar las organizaciones postmodernas, es preciso, en primer lugar, caracterizar estas organizaciones desde la mirada holística y, en segundo lugar, redefinir los principios que signan el comportamiento, el desarrollo y la cultura organizacional, a partir del holismo.

De ahí, la necesidad de hacer una referencia teórica a los principios de la realidad compleja, que va desde el mundo subatómico hasta el cosmos, pasando por la sociedad y sus organizaciones, como sustento epistémico para el desarrollo del objetivo general de esta investigación, referido a los principios holísticos del talento organizacional universitario, como desafío del siglo XXI. En esta investigación, se asumen los principios holísticos sugeridos por Barrera (2006) y Hurtado (2000) como son: complementariedad, continuidad, relaciones

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

holosintéticas, evolución, holográfico, conocimiento fenomenológico, integralidad y posibilidades abiertas, por tanto, son estos principios a los cuales se va a hacer referencia.

3.1.2.1 Principio de la complementariedad: autores como Segura (2012), Navarro (2010) y Cadenas (2004), en sus estudios sobre el principio de la complementariedad, coinciden que ésta es una propiedad que tiene un objeto de ser complemento de otro y que, a la vez, en esa interrelación ambos se complementan. Estos autores se basan en los descubrimientos de la física cuántica en el siglo XX, específicamente, en el principio de la complementariedad del físico Niels Bohr, en el marco de sus análisis de la dualidad onda–partícula, donde afirmó que estas propiedades no pueden observarse juntas, pero son complementarias y cada elemento se define por lo que es y por su red de relaciones, lo que evidencia su complementariedad.

Por analogía, se plantea que el universo es una red de acontecimientos que se desprenden de propiedades de otras partes y la consistencia global determina la estructura de la totalidad de la red, así mismo, todo sistema tiende al equilibrio, por tanto, siempre se necesita de la oposición ya que ésta es una condición inherente a la naturaleza humana, la física y otras disciplinas, esto se ve puede observar en dos movimientos, con dirección contraria, como son diástole y sístole, o inspiración y exhalación, opuestos entre sí, pero enteramente complementarios, los cuales se suceden armónicamente y constituyen una dualidad vital.

En las ciencias sociales, para la aplicación del principio de la complementariedad, como alianza paradigmática en los procesos de investigación, se recurre a Hashimoto y Saavedra (2014), quienes plantean que en vez de promover el conflicto de paradigmas o la mezcla de éstos sin sentido, se propone la complementariedad o alianza paradigmática entre varios enfoques, de manera que el investigador pueda ejercer su actividad, a partir de su posición paradigmática, pero apoyado en otros paradigmas también, para obtener un conocimiento integral y complementario del objeto de estudio.

www.bdigital.ula.ve

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

En el caso de la educación, de acuerdo con Villegas (2014), un proceso educativo que considera la integración de criterios, en relación con las temáticas científicas, tecnológicas, sociales, naturales y culturales, su distinción epistemológica entre ciencias naturales, sociales y tecnología, así como entorno y persona, permite incluir la complementariedad paradigmática en su proceso y metodología cognitivos.

De lo antes expuesto, se puede inferir que el principio de la complementariedad reconoce las diferencias e incluso los antagonismos de los objetos, no obstante, comprende el encuentro complementario de los opuestos, en la holística, este principio permite abordar la complejidad identificada con la pluralidad, la inestabilidad, el indeterminismo y la diferenciación de los eventos o sistemas que aun siendo contradictorios y opositores, se complementan para conformar la totalidad.

3.1.2.2 Principio de la continuidad: este principio, según Salcedo (2011) tiene su epicentro en la teoría de los flujos de la física clásica y se relaciona con la conservación de la masa y la energía, lo cual significa que la masa no puede ser creada ni destruida, esto se puede observar en un ensayo con un tubo por donde entra y sale un fluido continuamente, de manera permanente, por tanto, toda la masa que entre por un extremo tiene que salir por el otro, lo cual implica que las partículas del fluido conservan sus cualidades en todo el recorrido y que la dinámica de los fluidos se basa en este principio de la continuidad.

www.bdigital.ula.ve

Análogamente, Narváez, Gutiérrez y Senior (2011) sostienen que en las organizaciones los procesos componentes del desarrollo organizacional son dinámicos y conforman una red de flujos de información, decisión y acción bajo el principio de la continuidad, lo cual significa que cada proceso y evento tiene un inicio y un fin dentro de un recorrido coherente con los propósitos de la organización, de ahí que un evento comienza al terminar el otro, o termina cuando comienza el otro.

Desde esta premisa, el desarrollo organizacional como dinámica envolvente de los actores participantes, donde éstos se imbrican con los patrimonios de la organización, están bajo la egida del principio de la continuidad, ya que las

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

organizaciones están configuradas con sistemas procesales, es decir, flujos de decisiones, informaciones, energía y materiales. En este sentido, Morin (2009) sugiere trascender la idea simple de la organización como estructura para incorporar la idea de la organización como un conjunto sistémico - procesal dinámico y con continuidad, de manera que la organización responde a un flujo de procesos irreversibles.

Sisto (2004b), expresa que el principio de la continuidad de los sistemas genera, dentro de la organización, un ambiente de confianza y una disminución de los niveles de incertidumbre frente a los contextos complejos y cambiantes, al desarrollar mediante la gestión de la continuidad reacciones proactivas ante las contingencias, lo cual deriva en la motivación de los actores organizacionales para integrarse y solidarizarse alrededor de los objetivos de la organización, incluso en las situaciones más adversas.

Marteau y Perego (2018) sostienen que el principio de la continuidad, desde la perspectiva holística, considera que el *holo* es continuo mas no es lineal, es multidimensional y transcendente y señala a diversas direcciones, que se convierten en comienzos de nuevos caminos, lo cual significa que no hay límites finales, ya que lo que parece el fin es el comienzo de otros procesos o eventos. Desde esta perspectiva, el conocimiento es un continuo, no es definitivo, es el enlace con nuevos conocimientos que se proyectan en diversas direcciones e interpretaciones.

www.bdigital.ula.ve

3.1.2.3 Principio de las relaciones holosintéticas: este principio expresa la relación con el todo, es un fluir del todo donde cada una de las partes poseen las cualidades o propiedades contenidas en éste y el todo representa la red de relaciones intrínsecas entre las partes.

De acuerdo con Hurtado (2010) y Barrera (2006), en la investigación holística, el principio de relaciones holosintéticas considera que cualquier proceso o evento investigativo tiene sentido si está interrelacionado con la investigación como un todo, análogamente, en las organizaciones postmodernas, este principio expresa que cada sistema, proceso o evento de la organización son parte integrante de una

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

red de interrelaciones dinámicas, que tienen sentido si está en conectividad con los propósitos de la organización como un todo.

Así mismo, Hurtado (2003) plantea que la comprensión holística busca entender los sistemas, procesos o eventos desde diversas perspectivas, con el fin de lograr bajo el signo de la complementariedad una comprensión mayor que interprete la realidad como totalidad, es decir, una comprensión integradora. Por tanto, puede decirse que todo sistema, proceso o evento de la organización puede ser comprendido, desde la holística, en la dinámica del conjunto que significa la organización, ya que sus propiedades fluyen, de manera sintérgica, del tejido que se conforma con las relaciones intrínsecas entre las partes.

3.1.2.4 Principio de la evolución: el principio de la evolución aplicado a las organizaciones se sustenta en los aportes de la física cuántica y la termodinámica y, por analogía, se extiende a la teoría organizacional.

Nani (2018) al estudiar los aportes de la física cuántica en los procesos para abordar la realidad cita a Heisenberg (1985), quien afirma que la física es una interpretación de la realidad no una lectura y la teoría cuántica se halla intrínsecamente relacionada con la termodinámica, ya que todo acto de observación es un proceso irreversible y este carácter de irreversibilidad es lo que permite que el formalismo de la teoría cuántica se relacione consistentemente con los acontecimientos reales del espacio y el tiempo.

www.bdigital.ula.ve

En cuanto a los aportes de la termodinámica, Szlechter (2020), sostiene que las organizaciones como redes dinámicas están en constante evolución porque sus procesos son irreversibles. De igual manera, el desarrollo organizacional es un proceso dinámico, de evolución de la organización, por tanto, la organización está en constante y continuo cambio, integrando como un todo, sus patrimonios, actores, y estructura funcional y normativa, en sí, el desarrollo organizacional representa, en esa trayectoria en el tiempo, la evolución como proceso irreversible.

3.1.2.5 Principio holográfico: en los estudios del cálculo infinitesimal se ha buscado ir desde un infinitésimo proyectado para poder calcular la totalidad, introduciendo el diferencial d(x,y), una porción infinitesimal del área a medir, para

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

mediante la integración lograr el cálculo del área total, en este postulado matemático. Así mismo, en la física cuántica se indica que el mundo subatómico contiene la información del universo y que el universo, a la vez, es una proyección de las partículas atómicas (Bekenstein 2004).

Bajo estas premisas se conceptualiza el principio holográfico, Morín (2000) expresa que el principio holográfico se evidencia en el mundo biológico, en el hecho de que la célula que conforma un organismo contiene las propiedades del organismo en su totalidad, es el caso del ADN que es una molécula del interior de la célula que contiene la información genética responsable del desarrollo y el funcionamiento de un organismo, siendo estas moléculas el medio de transmisión de la información genética de una generación a la siguiente.

Así mismo, Morín reconoce en las ciencias sociales la presencia del principio holográfico, ya que al estudiar la cultura de una sociedad basta analizar culturalmente una persona para inferir cuales son las características culturales de esa sociedad. Hurtado (2003) sostiene que el principio holográfico plantea que cualquier parte de un evento expresa las cualidades de la totalidad, de ahí que la compresión holística sucede cuando se entiende que el evento es contentivo del *holo*.

www.bdigital.ula.ve

En una organización cada evento, además de estar relacionado íntimamente con la totalidad, contiene la información global de ésta. Igualmente, un actor organizacional contiene las cualidades de la cultura organizacional y, por tanto, expresa los valores y principios de la organización en su conjunto, como el todo.

3.1.2.6 Principio del conocimiento fenomenológico: el principio del conocimiento fenomenológico se trata de definir, a partir de la comprensión de la realidad desde la conciencia, es decir, desde la percepción, en este sentido, Capra (2010) sostiene que la crisis del siglo XXI es una crisis de percepción de la realidad.

De ahí, que la construcción de un marco definitorio del principio del conocimiento fenomenológico deba iniciarse con un estudio filosófico de la percepción, en este sentido, Dasilva (2010), basado en los planteamientos de Merleau-Ponty (1960), define la fenomenología existencial como un acto político,

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

donde la percepción, como fenómeno, se desarrolla en la relación del ser con la realidad, identificando esta relación como la coexistencia diaria, influenciada por la interrogación fenomenológica, bajo la égida de prácticas de poder, conflictos y consensos.

El citado autor explica que esta coexistencia, propuesta por Merleau-Ponty en la búsqueda de construir la percepción, es relativa, lo cual amplía con el planteamiento de que el tiempo no existe per se, pero si existe si lo hace en relación a los eventos que ocurren dentro de él, así como el relacionado con el hecho de que si cambia la perspectiva (punto de mirada) cambia también la percepción del objeto.

Esto denota que la pluralidad de miradas e interpretaciones derivan en un escenario de intereses y motivaciones diversas que se convierten en tramas de poder, de conflictos y consensos alrededor de la percepción, lo que le da el carácter político. Del mismo modo, la relatividad planteada, expresa la multiplicidad de percepciones que surgen de la diversidad de observadores con sus perspectivas particulares, existen tantas percepciones de un evento como observadores haya.

www.bdigital.ula.ve

Por su parte, Botelho (2008), apoyado en el planteamiento de Merleau-Ponty, sostiene que la fenomenología define todo aquello que es percibido por la conciencia como fenómeno y que, en el momento de la percepción, la conciencia le otorga un sentido. “Siendo así, la ciencia, al igual que el lenguaje y la cultura, es sólo una expresión segunda de esa relación fundadora. De esta forma, el mundo se revela para el sujeto que se dirige al mundo. Cada conciencia nace en el mundo y cada percepción es un nuevo nacimiento de la conciencia” (p. 71).

Desde el planteamiento de la relatividad de la percepción, que le da un carácter subjetivo, se le añade el carácter intencional, ya que, según Pereira (2008), la percepción está influenciada por la experiencia perceptual (mapas mentales) del observador, lo cual incide en la interpretación particular e intencional de la construcción en la conciencia del objeto, “intencional, porque explica nuestra capacidad de ver cosas (objetos, propiedades) localizadas en el entorno en términos de nuestra capacidad para tener experiencias visuales con contenidos intencionales” (p. 158).

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

De manera, que la fenomenología sugiere que la realidad está íntimamente relacionada con la manera que es percibida (percepción relativa, política e intencional), en este sentido, Hurtado (2003) y Martínez (2000) señalan que en toda percepción o vivencia se debe tener en cuenta la totalidad de la circunstancia o evento y comprender éste dentro de las múltiples interrelaciones e interacciones que configuran el todo, es decir, el *holo*.

En consecuencia, toda interpretación de la realidad resulta de una percepción política, relativa e intencional donde se complementan las visiones, tanto de los saberes formales (de la realidad objetiva) como de los saberes informales (de la realidad no objetiva), así como de las emociones, intuiciones, prejuicios, preconcepciones, etc.

3.1.2.7 Principio de la integralidad: según González (2007), la integralidad es un principio del holismo que tiene gran significación frente a la fragmentación, el reduccionismo y la división en parcelas estancas de los saberes, heredados del paradigma de la modernidad, la separación de la realidad en partes ha impedido percibir aspectos que se reflejan en las interrelaciones que conforman el todo.

www.bdigital.ula.ve

Plantea el citado autor, que los eventos y las situaciones que expresan la realidad, si se perciben por separado, suprimen la continuidad de la dinámica interpretativa de las interconexiones, derivando en una verdad incompleta de la realidad, de ahí que la holística se refiere a la manera de ver las cosas enteras, en su conjunto, en su complejidad, pues de esta forma se pueden apreciar interacciones, particularidades y procesos que, por lo regular, no se perciben si se estudian por separado los aspectos que conforman el todo.

Hurtado (2000), al respecto, expresa que las interpretaciones de la realidad convertidas en saberes están interconectadas de manera sintagmática, lo cual significa que, mediante desarrollos integrativos, el conocimiento que antecede es contenido por el saber que prosigue, a partir de comprensiones novedosas. Así mismo, plantea que la holística se refiere a la tendencia que permite entender los eventos desde el punto de vista de las interacciones que los caracterizan, así como

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

a una condición interpretativa orientada hacia la comprensión contextual de los procesos, de los protagonistas y de sus contextos.

Estas proposiciones se complementan con lo expresado por Barrera (2006), quien señala que la holística es una integración de corrientes, posturas, teorías o paradigmas, la cual permite a través del sintagma aproximarse a los eventos de manera integrativa, es la comprensión filosófica que propicia una visión del mundo, de la vida y del sí mismo, desde la integralidad, con sentido de trascendencia y una manera compleja e integrativa del saber.

3.1.2.8 Principio de las posibilidades abiertas: con base en el segundo principio de la termodinámica, Prigogine, citado por Naranjo (2015), sostiene que el universo siempre está en evolución, por lo cual no se puede predecir el futuro de los sistemas complejos, en consecuencia, este futuro está abierto y esta apertura prospectiva se aplica a los sistemas pequeños como al universo, derivando en una incertidumbre creativa y adaptativa, donde los elementos que originan el orden están ligados a los elementos que generan el caos. Así mismo, los sistemas al alejarse del equilibrio no regresan a su estado original, sino que alcanzan otro estado, es decir, se abren las posibilidades en la búsqueda de su nuevo equilibrio, van del orden al caos y viceversa.

www.bdigital.ula.ve

Por su parte, Castell (2003) expresa que la incertidumbre y la inestabilidad sistémica, en la era de la sociedad de la globalización y la sociedad del conocimiento, no puede considerarse como una amenaza per se, sino debe interpretarse como una posibilidad abierta para la creatividad y la evolución intelectual en la búsqueda de adaptarse a los escenarios emergentes, signados por la complejidad y la turbulencia.

En este mismo sentido, González (2007) plantea que la holística abre nuevas posibilidades para abordar la realidad, superando la fragmentación de saberes y el reduccionismo de los modelos de interpretación de la realidad que la seccionan en partes para analizarla, permitiendo, desde una mirada integral, abordar la realidad en su totalidad, permitiendo acuñar nuevos términos o redefinir los existentes, novedosas metáforas que revelan las interrelaciones en la conformación del todo,

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

derivando en renovados significados y presupuestos de la realidad, en su manera de interpretarla y abordarla.

Barrera (2006), establece que el abordaje holístico de los sistemas complejos, por ser abiertos, en continuo cambio, no puede ser desarrollado desde una receta rígida, ya que los escenarios y los eventos están en una evolución sostenida, de manera que se abre un abanico de posibilidades abiertas, de ahí la pertinencia del principio de las posibilidades abiertas en el abordaje de las organizaciones postmodernas, como es la universidad del siglo XXI.

www.bdigital.ula.ve

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

CUARTO EVENTO

CICLO METODOLÓGICO

4.1 Justificación del paradigma holístico y su metodología:

De la fundamentación gnoseológica de la investigación, se infiere que el paradigma de la modernidad y sus modelos para interpretar la realidad están agotados, ya que genera una visión incompleta, fragmentada y no pertinente de realidades cada día más complejas, planteando la necesidad de utilizar el paradigma holístico y su metodología para abordar el objeto de estudio en esta investigación.

Según Hurtado (2015), la holística, derivada de la sinergia entre la hololog ía y la holopraxis, representa un proceso sistemático y progresivo que implica la observación, percepción, organización mental, atribución de significados y reinterpretación de una situación manejada como información, sujeta a transformaciones secuenciales, lo cual constituye el insumo principal para generar teorías y producir nuevos conocimientos.

www.bdigital.ula.ve

En relación con la manera en que se pasa de la observación a la construcción teórica, Briceño y otros (2010) sostienen que autores como James, Bergson, Dervey, Husserl y Whitehead citados por Mardones (1995), coinciden en plantear que todo conocimiento del mundo, tanto en el pensamiento de sentido común como en la ciencia, supone construcciones mentales, síntesis, generalizaciones, formalizaciones e idealizaciones específicas del nivel respectivo de organización del pensamiento, lo cual implica que el proceso de generación de teoría y construcción del conocimiento exige todo un mecanismo sistemático y organizado que permita lograr una representación mental lo más cercana a la realidad.

Así mismo, Briceño y otros (2010) afirman que la construcción de teorías, como un proceso esencialmente mental, está determinado y demarcado por el tipo de conocimiento que se intenta producir, para lo cual evidentemente, se requiere disponer de una base de información que se encuentra dentro de todo individuo, lo

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

cual significa que la capacidad de procesamiento de información por parte de cada ser humano constituye un insumo muy importante para generar teorías y, por ende, conocimiento.

La pertinencia y rigurosidad de la teoría generada en este marco contextual requiere concordancia entre la representación mental y las dimensiones del talento organizacional universitario, como objeto de estudio. Es el intento por establecer correspondencia entre el plano de los hechos y el de las ideas, por tanto, es necesario considerar en su real dimensión el rol que juega tanto el sujeto como el objeto dentro de la relación.

El objeto de estudio de esta investigación es el talento organizacional universitario, contextualizado en la universidad como una sociedad integral y una comunidad de aprendizaje con altos niveles de complejidad, debido a las interrelaciones intersubjetivas e interinstitucionales que se desarrollan en su interior y con el entorno, el cual a su vez está conformado por sistemas complejos.

www.bdigital.ula.ve

La idea del talento organizacional universitario, desde el holismo, sugiere una mirada que conciba la realidad universitaria como un conjunto de sujetos con conciencia, espiritualidad, creatividad, intuición e imaginación en una comunidad integrada, como una comunidad de aprendizaje y no como un conjunto de individuos fragmentados en sus particularidades y especialidades.

Así mismo, proyecta una investigación donde se infiere una cosmovisión universitaria que integra el talento organizacional universitario, desde la escala particular de los actores académicos con la escala institucional de la universidad y de ésta con el contexto global de la sociedad, así como de los compromisos institucionales con sus entornos locales, nacionales e internacionales.

De manera, que el talento organizacional universitario se concibe como una intercepción de conjuntos de sistemas y procesos intelectuales, emocionales y espirituales, interconectados vertical y transversalmente en la red de comunicación – acción, que abarca la totalidad de los contextos académicos universitarios, conformando una complejidad e integralidad vinculada con el objetivo teleológico de

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

la universidad, es decir la búsqueda de la verdad y los valores trascendentes de la humanidad.

De ahí, que el objeto de estudio exigió para su abordaje una visión desde el paradigma holístico y su metodología, en concordancia con lo expuesto por Hurtado (2010), quien plantea que “la holística es definida como la comprensión crítica y reflexiva del entorno que permite una visión amplia del mundo y de la vida, desde una perspectiva integradora con énfasis en la trascendencia” (p. 20).

El logro del resultado de la investigación está estrechamente vinculado con la holística y su metodología, pues el talento organizacional universitario se caracterizó, a través del desarrollo de las dimensiones: interpretativa, prospectiva, asociativa, política, sostenibilidad, sustentabilidad, calidad y talento humano, las cuales dieron contenido, integralidad e interconexión al concepto, constituyendo los referentes para formular los principios holísticos del talento organizacional universitario, frente a los desafíos del siglo XXI, objetivo último de esta investigación.

www.bdigital.ula.ve

4.2 Tipo de investigación:

El propósito de la investigación fue la generación de teoría a partir de la observación, percepción, organización mental, atribución de significados, reflexión y reinterpretación de la información derivada de la revisión de antecedentes investigativos, así como de bibliografía relacionada con el talento organizacional y la universidad como organización postmoderna, a partir de lo cual se formularon los principios holísticos del talento organizacional universitario, frente a los desafíos del siglo XXI, por tanto, el tipo de investigación, de acuerdo con la clasificación planteada por Hurtado (2010), corresponde a una investigación analítica y explicativa.

Para Hurtado (2010), la investigación analítica es un procedimiento reflexivo, lógico, cognitivo que hace abstracción de pautas de relación internas de un evento, situación, fenómeno, etc., cuyo objetivo consiste en analizar un evento y comprenderlo, profundizando en los aspectos menos evidentes. Desde la comprensión holística, analizar implica detectar las características fundamentales

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

que intervienen para que el evento en estudio sea lo que es y percibir los componentes en la interacción que les permite formar la totalidad.

En una investigación analítica, la revisión documental se orienta a identificar y seleccionar información relevante que permita conceptualizar el evento a analizar y el criterio de análisis, igualmente, el sintagma gnoseológico, en este tipo de investigación, debe contribuir a ampliar y profundizar las ideas que justifican la necesidad de analizar, debe proporcionar evidencias de investigaciones anteriores y debe incorporar caracterizaciones precisas del contexto al cual pertenece el evento a analizar.

Así mismo, para la autora citada, la investigación explicativa se ocupa de la generación de teorías, las cuales constituyen conjuntos de principios, inferencias, creencias, descubrimientos y afirmaciones, a través de las cuales se interpreta una realidad cualquiera. “Una teoría o explicación, debe contener un conjunto de definiciones y un conjunto de suposiciones relacionadas entre sí, de manera organizada y sistemática; estos supuestos deben ser pertinentes a los hechos relacionados con el fenómeno de estudio” (Hurtado, 2010, p. 283).

www.bdigital.ula.ve

4.3 Diseño de la investigación:

La holística como vía para comprender la realidad desde una perspectiva integradora con énfasis en la trascendencia, según (Hurtado, 2010), comienza con un proceso de indagación y observación de los fenómenos, interacciones recurrentes, dimensiones, eventos y actores relacionados, en este caso, con el talento organizacional universitario, para ello se apela, en una primera etapa, a la investigación analítica, basada en la revisión documental de libros, artículos científicos, tesis doctorales y documentos, referidos a los siguientes aspectos: sociedad del siglo XXI y sus demandas a la universidad, la universidad como organización postmoderna, la holística como paradigma para abordar la educación, específicamente, la educación superior y el talento organizacional universitario.

En una segunda etapa, la investigación es explicativa, donde la generación de teoría y su incidencia en la producción de conocimiento, se hace sobre un objeto

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

que se encuentra en una realidad histórico-concreta determinada, en este caso, el talento organizacional universitario dentro del contexto de la postmodernidad del siglo XXI. Con apoyo en Briceño y otros (2010), previamente a establecer cualquier proposición acerca de las características o el comportamiento de un objeto, es necesario analizarlo detalladamente y determinar su relación con el conocimiento que va a ser producido en ese contexto. Este proceso implica dos fases a saber:

4.3.1 Primera fase: **la hololog**ía conforma el camino intelectual y experimental que conjuga la observación, como percepción del hecho o fenómeno; la formulación del problema en forma de pregunta acerca del hecho observado; el planteamiento de hipótesis, supuestos o posibles respuestas del problema planteado y su verificación; el análisis y procesamiento de los datos para ver cuáles de ellos confirman la hipótesis y las conclusiones como respuesta al problema luego de la verificación.

4.3.2 Segunda fase: la holopraxis constituye la vivencia directa de lo real, vinculada a la tendencia experiencial del ser humano y se sustenta, dadas las características de la recolección de datos, en la fenomenología, rama de la filosofía donde se pretende, según Pérez y otros (2019), investigar y describir los fenómenos u objetos tal y como los experimentan las personas y, más específicamente, en el método fenomenológico, que procede a inferir, a partir del análisis intuitivo de los objetos tal como son dados a la conciencia cognoscente, los rasgos esenciales de la experiencia y lo experimentado, de manera, que este método no parte de una teoría, sino del mundo conocido, de las vivencias para interpretar la realidad.

La sinergia entre la hololog**í**a y la holopraxis forja una interacción que aprovecha y maximiza las cualidades de cada una de las dos fases, articulando, a través de las relaciones sinérgicas entre lo empírico, lo lógico, lo racional y lo irracional, la generación de teorías, en correspondencia con los dos hemisferios cerebrales para poder conocer y crear, de ahí que este proceso constituye un elemento metodológico esencial para producir teoría que, en esta investigación, corresponde a la formulación de los principios holísticos del talento organizacional universitario como desafío del siglo XXI, objetivo de la investigación.

www.bdigital.ula.ve

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

Desde esta perspectiva, la experiencia del autor como sujeto activo del hecho universitario, en actividades de docencia, investigación, extensión y gestión, constituye un elemento importante en esta etapa explicativa de la investigación, pues permite conjugar las vivencias para interpretar la realidad relacionada con el talento organizacional universitario (holopraxis) con la hololología en un proceso articulado de relaciones sinérgicas, para generar teoría relacionada con la formulación de los principios holísticos del talento organizacional universitario, como desafío del siglo XXI.

4.4 Ámbito de estudio de la investigación:

El objetivo general que orientó esta investigación fue la formulación de los principios holísticos del talento universitario como desafío del siglo XXI, de ahí que el ámbito de estudio de la investigación lo constituyó la universidad, vista desde la complejidad contextual y organizativa de la postmodernidad, como una totalidad implicada desde lo particular de la cotidianidad de los actores universitarios con su intelecto, intuición, creatividad, emotividad, espiritualidad, hasta su integración con la trascendencia local y planetaria, abordada como una sociedad integral, como una comunidad de aprendizaje, con inteligencias múltiples, con organización de los saberes de manera transdisciplinaria y con diálogos y prácticas holísticas.

www.bdigital.ula.ve

4.5 Población de estudio:

Al ser el ámbito de estudio la universidad como institución, no como espacio geográfico, no se puede precisar cuantitativamente, una población numérica o física, por tanto, el talento organizacional universitario como objeto de estudio, tal como se concibe en esta investigación, está configurado por una red de interconexiones intersubjetivas, de flujos de conocimientos, de informaciones, de experiencias, emocionales y espirituales, integrados como una totalidad, en un contexto normativo y de compromisos hacia el cumplimiento de los objetivos teleológicos de la institución universitaria.

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

Siendo el talento organizacional universitario una totalidad indivisible, global e integral, que se dinamiza de forma envolvente imbricando al patrimonio espiritual, cultural, político, social, económico, normativo, intelectual y tecnológico de la universidad hacia el cumplimiento de los objetivos teleológicos, el comportamiento de los factores y actores académicos de la comunidad de aprendizaje son considerados como el todo, el *hólos.*

4.6 Recursos para la investigación:

La investigación responde a un profundo análisis bibliográfico y de reflexión para comprender, interpretar y explicar el talento organizacional universitario desde el paradigma holístico, en tal sentido, los recursos bibliográficos físicos y electrónicos fueron muy significativos (hololología), además de las fichas de observación a partir de las vivencias directas de lo real y esquemas mentales (holopraxis). El proceso de sinergia entre la hololología y la holopraxis permitió el desarrollo de la teoría relacionada con los principios holísticos del talento organizacional universitario.

www.bdigital.ula.ve

4.6.1 Fuentes de Información: Las fuentes de información fueron: a) la bibliografía, el análisis bibliográfico permitió construir un marco epistémico y gnoseológico del tema a investigar, identificando las circunstancias favorables y desfavorables para el propósito de la tesis, cual es definir el talento organizacional universitario y sus principios holísticos. b) el autor es un informante clave por ser parte de la comunidad universitaria donde se desempeña como docente, investigador y ex director de Talento Humano de la Universidad Técnica de Ambato, donde laboró; su aporte es fundamental desde el punto de vista etnográfico como actor involucrado, sujeto cognoscente, c) los compañeros de trabajo del autor que, de manera formal e informal, intercambian información relevante y significativa sobre el tema en cuestión, d) los informantes mediante conversaciones desarrolladas vía digital, quienes a partir de un parlamento o narración base, desarrollaron sus opiniones y aportes a la temática, sin embargo, se omiten los nombres de los informantes por su derecho al anonimato por tratarse de opiniones personales.

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

QUINTO EVENTO

LOS PRINCIPIOS HOLÍSTICOS DELTALENTO ORGANIZACIONAL UNIVERSITARIO

5.1 La universidad del siglo XXI desde una mirada holística

La universidad como institución estratégica en la sociedad del conocimiento y la globalización está bajo la presión de un entorno cada vez más complejo, inestable e incierto, ésta vive su propia crisis por el agotamiento de su paradigma y modelo heredado de la modernidad, dificultando su adecuación eficiente a los cambios y demandas del siglo XXI, de ahí la importancia del paradigma holístico para su reinterpretación y transformación.

En esta investigación se asume la holística para interpretar a la universidad como una totalidad, una comunidad intereses que va más allá de su contorno, como un sistema abierto y continuo, permeable a las influencias externas, con una organización expresada como un todo indivisible, compuesto por una de flujos de saberes expresados en conocimientos y experiencias que, mediante la sinergia, generan nuevos saberes, con planes, proyectos, normas y procesos que propician la consecución de sus objetivos teleológicos.

La caracterización de la universidad, desde la holística, parte de considerar a ésta como promotora, facilitadora y formadora para el desarrollo de una sociedad integral con conciencia planetaria, sostenibilidad, sustentabilidad, equidad, ética, justicia social, estado de derecho, derechos humanos, democracia, respeto a la diversidad, tolerancia a las diferencias, multiculturalidad, identidad local-global, espiritualidad y economía de libertades con responsabilidad social.

La apertura de la universidad a otras partes interesadas, además de las tradicionales, conformada por profesores y estudiantes, en busca de la verdad y los valores trascendentes de la humanidad, incorpora y reconoce a otros actores y a otras verdades dentro y fuera de su perspectiva académica en su construcción, adaptación, difusión y aprendizaje de conocimientos.

www.bdigital.ula.ve

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

En consecuencia, la universidad se configura como una comunidad de aprendizaje abierta, inclusiva y plural, dentro de un entorno colectivo de aprendizaje, donde las partes interesadas concurren con una gran diversidad de visiones e interpretaciones de las realidades y sus procesos, rompiendo con la rigidez y homogeneización de los métodos de hacer docencia, investigación, extensión y vinculación.

De esta comunidad de aprendizaje emanan nuevas formas de aprendizaje para comprender la complejidad y construir los equilibrios consensuales, derivados de los encuentros de una gran diversidad de intereses e interpretaciones, donde se desarrollan las inteligencias múltiples y todos son aprendices, orientados a la sociedad integral.

5.1.1 Características de la universidad del siglo XXI desde el holismo

La universidad como expresión holística está signada por las características relacionadas con la espiritualidad, la sociedad integral, el pluralismo epistemológico, la compasión de la educación holística, la transdisciplinariedad, las inteligencias múltiples, los estilos de aprendizaje y el currículo holístico, postulados inherentes a esta postura epistemológica y metodológica, a las cuales se hizo referencia anteriormente, en el aparte del segundo evento, referido a la conceptualización y características de la holística aplicada a la educación.

www.bdigital.ula.ve

La espiritualidad: la universidad etimológicamente proviene de lo universal como trascendencia, de manera que la esencia de la educación universitaria, desde la perspectiva holística, debe fundamentarse en la espiritualidad, expresada en una educación integrada al cosmos, que parta de la integración de lo individual con lo universal, que pase de tener una identidad particular a una identidad planetaria, que desarrolle un sentimiento de pertenencia a la totalidad de la vida y al universo derivando en un amor universal y que internalice en la conciencia colectiva y particular el ser ciudadano planetario.

La toma de conciencia de esta identidad planetaria en los universitarios se refleja en la espiritualidad, como un derecho humano fundamental necesario para lograr el orden interior y el desarrollo personal, adquirir conciencia de su naturaleza

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

y dar trascendencia a las interrelaciones con sus entornos, así como a sus interrelaciones personales. De ahí, que invocar el espíritu universitario es el reconocimiento a la espiritualidad como esencia de la universidad en el camino a la comprensión de la vida en su complejidad y su trascendencia.

La educación universitaria holística busca a través de la espiritualidad que el educando avance en la comprensión del mundo, de su cultura local, de la cultura universal y de su misma existencia, a desarrollar el autoconocimiento en el camino de trascender en lo personal, emocional y profesional, así como en sus interrelaciones con su entorno.

Esta espiritualidad desarrollada al interior de la universidad es proyectada y retroalimentada a través de la docencia y la extensión universitaria, mediante interrelaciones dialógicas entre los actores universitarios y de éstos con el contexto donde se desenvuelve la universidad y ha asumido sus compromisos. En este proceso dialógico, se encuentran horizontalmente diversas verdades contenidas y expresadas en las comunidades internas y externas de la universidad, las cuales se integran de manera complementaria para enriquecer los saberes académicos, elevando la espiritualidad de la sociedad.

www.bdigital.ula.ve

La sociedad integral: la universidad es un producto social, por tanto, es un actor protagónico en la construcción, consolidación y transformación de la sociedad, este propósito esta referenciado con el objetivo superior de ser partícipe del presente y el futuro de la humanidad, ya que el propósito fundamental de la educación universitaria holista es orientar la construcción de una sociedad integral, basada en la sostenibilidad, la sustentabilidad, el desarrollo equitativo, la justicia social, la democracia, el estado de derecho, los derechos humanos, la integridad, la otredad, la diversidad y la genuina espiritualidad.

En este sentido, la universidad debe promover que esa sociedad integral se interese por el bienestar de todos los seres humanos, más allá de cualquier diferencia en relación con la nacionalidad, posición política, raza, religión, preferencia sexual y de cualquier forma de discriminación, así como por el respeto y preservación de todas las culturas, no solamente de la cultura propia.

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

La educación universitaria holista se orienta a la evolución de la sociedad, lo cual significa, ir de una sociedad industrial-informática a una sociedad integral-sustentable, la sociedad integral no considera la economía de mercado como esencialmente negativa, al contrario, el mercado ofrece grandes posibilidades de desarrollo cuando funciona en un marco ético y responsable, de ahí que la alternativa propuesta por la educación universitaria holista está relacionada con los negocios sustentables, campo que está experimentando un gran crecimiento.

En la educación universitaria holista, la consolidación de la sociedad integral y la evolución de la conciencia están interconectadas, en interdependencia, de modo que la misión del educador universitario holista involucra el desarrollo de ambos aspectos, fomentando la educación integral para que exista un aprendizaje significativo, lo cual favorece la evolución de la conciencia, derivando en la conformación de un pensamiento de la sociedad integral que interrelacione lo planetario, sin perder su compromiso y mirada en lo local y lo humano del individuo.

La comunidad compasiva: la educación universitaria holística tiene propósitos relacionados con la promoción y creación de escenarios de bienestar, sin sufrimientos colectivos e individuales, entendiendo la compasión como un comportamiento dirigido a producir bienestar y eliminar el sufrimiento en quien lo padece, aspecto esencial para lograr la paz y la felicidad en las personas.

La universidad desde el holismo, además de ser una comunidad de aprendizaje, de espacios de intereses comunes en el aprender, es también una comunidad compasiva, lo cual significa un encuentro para la práctica de vida sin rencores, ni aprehensiones hacia el otro, de la no violencia, de comprensión, de tolerancia y de respeto a las diferencias.

En la educación universitaria holista, la compasión está relacionada con la aplicación de la justicia equilibrada y ética, no como forma de venganza o desquite, por tanto, se educa para que la conciencia sea un lugar donde se internalicen y se aprecien los caminos de la paz, la fraternidad, la ecuanimidad, la revolución pacífica, espiritual, educativa, de la conciencia, del bienestar, la revolución que verdaderamente transforma y no para que se asiente la violencia, el control social,

www.bdigital.ula.ve

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

ni se abrigue el odio, ni se perpetúe el rencor sobre supuestos enemigos, ni se creen antivalores.

El pluralismo epistemológico: la universidad es el espacio para el encuentro de todas las corrientes del pensamiento universal que, mediante la complementariedad y el consenso, construyen la verdad y los valores trascendentes de la humanidad, de ahí que la educación universitaria holística se caracteriza por el pluralismo epistemológico, donde conviven los distintos pensamientos filosóficos del conocimiento humano.

En la universidad bajo el paradigma holístico, las diversas epistemologías se complementan dentro de modelos integrales de conocimiento, donde lo sensomotor, empírico – analítico, hermenéutico, fenomenológico, filosófico y espiritual – contemplativo se aglutinan e imbrican, superando la fragmentación y las parcelas disciplinares de un conocimiento altamente especializado.

La educación universitaria como promotora del pensamiento crítico de la sociedad asume la epistemología pluralista para reconocer la multiplicidad de singularidades interpretativas de la realidad, cuya complejidad y heterogeneidad no admite la unidimensional del pensamiento.

www.bdigital.ula.ve

Este pluralismo epistemológico le proporciona a la educación universitaria holista un carácter democrático, inclusivo y tolerante a las diferencias, donde se promueve la dialógica como proceso de encuentro consensual en busca de la verdad y los valores transcendentales de la humanidad, lo cual configura el reconocimiento del pluralismo epistemológico como un derecho humano de cuarta generación.

La transdisciplinariedad: la universidad es parte de una complejidad superior donde se interrelaciona con otras organizaciones complejas derivando en un sistema transcomplejo, lo cual significa interpretar a la universidad como una cosmovisión envolvente signada por la integración y la complementariedad de sistemas complejos dinámicos, en un marco integrador de las perspectivas de la ética, de la equidad y del conocimiento, donde la diversidad de factores intervinientes se relacionan de forma retroactiva y prospectiva.

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

La universidad frente a la complejidad de la realidad debe cambiar su modo de organizar el conocimiento, sustituyendo el orden disciplinar segmentado y de parcelas estancas, con currículos homogéneos y cerrados de la modernidad, por una perspectiva transdisciplinaria, base del currículo holista, la cual trata de educar desde la totalidad del ser humano y no sólo desde un fragmento, se busca preparar al estudiante para vivir responsablemente en una comunidad cada vez más compleja, con nuevas necesidades y nuevas metas.

La transdisciplinariedad es lo que permite considerar al estudiante como un ser multidimensional, propiciando seis aspectos fundamentales en los estudiantes, a saber: cognitivo, social, emocional, físico, estético y espiritual.

En el aspecto cognitivo, la educación y universitaria holista considera que los aspectos intelectuales deben ser cultivados con amor y respeto, las inteligencias lógico-matemática y verbal son desarrolladas por medio de experiencias educativas que llevan al estudiante a un dominio pleno de su razonamiento.

www.bdigital.ula.ve

En el aspecto social, la educación universitaria holista visualiza en el estudiante al ser humano como un ser sociable orientado a la convivencia social, en comunidad, lo cual forma parte integral del desarrollo individual, planteando la sociabilidad como estrategia educativa, que es estimulada a través de acciones cooperativas, trabajo en equipo y participación en actividades de extensión e integración con las comunidades.

El aspecto emocional es muy importante en la educación universitaria holista, ya que la dificultad en el aprendizaje se asocia, en muchas ocasiones, con un clima de presión, competición y no aceptación, de ahí que el verdadero aprendizaje requiere autoestima y seguridad emocional, así como un ambiente propicio para la estabilidad emocional del aprendiz, pues no se puede aprender amenazado ni en condiciones adversas.

El aspecto físico o corporal va más allá de la gimnasia y los deportes, pues el desarrollo físico es parte de la formación integral de los estudiantes, muy importante en la educación universitaria holista, a través de programas dirigidos a la salud física

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

y mental, alimentación sana, ejercicio físico, deportes y una vida libre de vicios y llena de propósitos positivos.

El aspecto estético del espíritu humano es un fundamento esencial promovido en la educación universitaria holista, pues se considera que la misma práctica de la educación universitaria holista es más un arte que una tecnología, es la capacidad para expresar los impulsos creativos internos y apreciar las expresiones de otros, fundamental para una vida feliz, pues permite valorar la belleza de la creatividad.

Por último, el aspecto espiritual del ser humano es primordial en la educación universitaria holista, ya que el ser humano no es pleno solamente con el desarrollo cognitivo y procesos analíticos, pues la espiritualidad permite vivir una vida de sanación verdadera, de paz consigo mismo y con los demás, así como comprender que somos una totalidad y que nuestras vidas participan del fundamento que da vida al universo.

Las inteligencias múltiples: la educación universitaria holista para alcanzar los objetivos planteados promueve y desarrolla las inteligencias múltiples, definidas como las capacidades plurales que trabajan juntas para resolver problemas complejos, reconociendo la interdependencia y las interconexiones de las variables involucradas, dentro de un marco ético, responsable y creativo.

www.bdigital.ula.ve

Las inteligencias múltiples despliegan el potencial ilimitado de los seres humanos centrado en valores y aptitudes como el amor, la compasión, la libertad, la gratitud, el respeto, la humildad, la solidaridad, la amistad, la honestidad, etc. Así mismo, las inteligencias múltiples desarrollan las capacidades interpretativas y comprensivas de los individuos para mirar la realidad desde su complejidad, sin dividir el todo en partes, ni hacer abstracciones modelistas para abordar los problemas, es una interpretación multifocal, de visiones plurales, de coherencia, tolerancia y humildad ante la diversidad de pensamiento.

Las comunidades de aprendizaje: la apertura de la universidad a contextos complejos deriva en la ampliación de la comunidad de intereses, más allá de los contornos de ésta, incorporando nuevos actores a la comunidad de intereses, que va transformándose de una comunidad universitaria de estudiantes, egresados y

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

profesores a una comunidad universitaria ampliada con otros actores internos como empleados y obreros universitarios, así como externos, representantes del Estado, del sector productivo y de la sociedad civil.

Nuevas y diversas verdades se encuentran en la universidad con propósitos y contenidos plurales, haciendo de la comunidad universitaria una comunidad de aprendizaje participativa, inclusiva, tolerante y dialógica, donde la coherencia y el equilibrio con los objetivos teleológicos se concretan en el desarrollo del currículo holístico, como producto del consenso de todos los miembros de la comunidad de intereses, ahora ampliada.

En las comunidades de aprendizaje, todos sus miembros son aprendices, con una visión sistémica y proyectiva, orientados a la conformación de una sociedad integral, se trata de formar seres humanos en equilibrio con lo espiritual, cultural, ambiental y con su ser particular, con conciencia planetaria y ecológica, el propósito es promover ciudadanos planetarios imbricados con su identidad local y personal.

www.bdigital.ula.ve

La presencia del activismo y la comunicación de las inteligencias múltiples en un escenario de pluralismo epistemológico le infiere un contenido muy significativo a la comunidad de aprendizaje, ya que se convierte en un espacio democrático, abierto a todos los pensamientos y discursos, de confluencia de diversas interpretaciones de la realidad para el ejercicio de la sinergia y la sintergia (coherencia, convergencia e interconectividad) en la generación de nuevos conocimientos, esto es de renovados aprendizajes.

Los estilos de aprendizaje: para desarrollar las inteligencias múltiples se requieren nuevos estilos de aprendizaje, que partan de que los seres humanos son diferentes en cómo aprenden, simbolizan y expresan sus saberes, estilos que derivan de la diversidad de comprensión de la mente humana. Esto establece un pensamiento contrario a la estandarización y homogenización de la educación universitaria tradicional, sobre todo, cuestiona los procesos educativos donde se segmentan los saberes en especialidades, para proponer en la universidad estilos de aprendizaje holísticos, democráticos, incluyentes, integrales, contextualizados y que no separen el aprender y el vivir.

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

Los estilos de aprendizaje derivan en cambios en el currículo, el discurso y la práctica pedagógica. El currículo es la vida en todas las dimensiones, es la formación para desarrollar seres humanos integrales, inteligentes y con un profundo amor a la vida. En la educación universitaria holística, los estilos de aprendizaje no sólo se centran en desarrollar lo cognitivo, sino que abarcan lo social, físico, emocional, cognitivo, estético y espiritual.

Este proceso de aprendizaje es interior y exterior al mismo tiempo, donde el conocimiento y el conocedor están ligados, son inseparables. El aprendiz universitario está implicado en lo que aprende, de allí que la diversidad de lo humano impone múltiples vías para aprender y múltiples estilos de aprendizaje. Esta diversidad exige gran flexibilidad en los estilos de aprendizaje para que el educando tenga libertad para comprender, identificar, indagar, generando estilos de aprendizaje particulares.

El currículo holista: la concreción del hecho educativo se expresa en el currículo, en el caso de la educación universitaria holista, el currículo holista, el cual parte de que cada comunidad de aprendizaje tiene sus propias características, circunstancias y contextos, lo cual impone sus singularidades y particularidades, de manera que el currículo, debe ser integral, flexible, dinámico, significativo y autoconstruido para responder a las diversidad de estilos y características de la comunidad de aprendizaje.

El currículo holista se orienta a la cimentación de una sociedad sustentable, cuestiona el proceso de reproducción cultural impuesto por intereses ideológicos y propicia la construcción de paradigmas, niveles superiores de desarrollo de la cultura y la conciencia humana, ya que su fin último es avanzar hacia la trascendencia del individuo.

En consecuencia, el currículo holista rompe con la unicidad de los compartimientos estancos, llamadas asignaturas especializadas, para dar paso a un conjunto interceptado transversalmente de disciplinas que generan áreas, campos del conocimiento de integración de saberes, lo cual sugiere la organización del conocimiento en términos multidimensionales y multiniveles.

www.bdigital.ula.ve
C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

Las características descritas de la universidad holística se integran de modo envolvente y multidireccional, comenzando en la conexión de la educación universitaria con la trascendencia que emana de la espiritualidad y su compromiso con una sociedad integral, donde el ser humano es el centro de su definición y accionar.

En este contexto, la universidad holística reconoce el pluralismo epistemológico que interpreta los saberes de la realidad objetiva en sinergia con la realidad no objetiva, representada por lo emocional y comprende la transcomplejidad de esa realidad, asumiendo la transdisciplinariedad como forma de organización del conocimiento y reconociendo la existencia de inteligencias múltiples interconectadas como un “cerebro colectivo”.

Esta diversidad de inteligencias conforma comunidades de aprendizajes como espacios incluyentes, participativos y dialógicos, derivando en renovados estilos de aprendizaje, todo lo cual confluye en un currículo holístico que integra en forma complementaria, sinérgica y recursiva todas las características señaladas de la educación universitaria holística.

www.bdigital.ula.ve

5.2 El talento organizacional universitario: una mirada desde el holismo

El entorno universitario en el siglo XXI demanda de la organización universitaria, transformaciones profundas y continuas de las diversas estructuras y procesos que le contienen, específicamente, en su marco paradigmático y pragmático-funcional, en su modelo de organización de los saberes, en sus sistemas y procesos de integración e interrelación de los actores universitarios y en la vinculación con otros actores externos interesados en el cumplimiento de los objetivos teleológicos de la universidad.

En consecuencia, esta nueva realidad, incide significativamente en los sistemas y procesos que contienen sus funciones esenciales de docencia, investigación, extensión, vinculación y gestión universitaria, lo cual obliga a replantear su tradicional paradigma y modelo caracterizado por el reduccionismo, la

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

fragmentación de saberes, sus mapas curriculares sustentados en especialidades, así como sus esquemas de abordaje de la realidad para la planificación y desarrollo de la investigación y la extensión.

La conceptualización de la universidad, como se estableció anteriormente, plantea una organización donde el conocimiento es un flujo continuo de saberes integrados, donde lo objetivo se conecta con lo subjetivo en una sinergia holopráxica y donde cada uno de los actores involucrados participa en este proceso, de acuerdo con sus intereses, intuiciones, interpretaciones, razones y motivaciones, teniendo en cuenta que la universidad postmoderna no sólo es una comunidad de intereses entre profesores y estudiantes, sino que incorpora al Estado, organizaciones no gubernamentales y sectores productivos, como actores que inciden en el quehacer universitario.

En este sentido, al concebir la universidad como una comunidad de intereses, tal como plantea Gaete (2012), donde los actores universitarios concurren con sus motivaciones, interpretaciones, capacidades asociativas, prospectivas y de empoderamiento, con su ética, compromiso y talento humano, dentro de un marco de sustentabilidad, sostenibilidad y excelencia, se acepta que son ellos quienes definen el perfil particular distintivo entre una universidad y otra, lo cual significa que la ecuación humana con su pensamiento, discurso y acción establece la diferencia.

www.bdigital.ula.ve

Partiendo de estas premisas y la definición de talento organizacional, abordado como elemento teórico en el segundo evento, se puede derivar una aproximación al concepto de talento organizacional universitario, ya que no existe material documental sobre el tema, más allá de los estudios del talento humano en las universidades, resultando el talento organizacional universitario, desde la perspectiva holística, una propuesta novedosa.

En consecuencia, el talento organizacional universitario puede conceptualizarse como el “cerebro colectivo” creativo puesto en movimiento, conformado por la red de inteligencias particulares interconectadas en la comunicación y la acción, en función del cumplimiento de los objetivos teleológicos de la institución, el cual está integrado por una multiplicidad de factores

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

correlacionados, de talentos humanos particulares interconectados y de retroinformación entre individuos y grupos que se dinamiza de forma transversal, configurando la cultura organizacional de manera continua y acumulativa y, con ello, el acervo intelectual institucional.

Este acervo intelectual se enriquece permanentemente, elevando la coherencia interna hacia la sostenibilidad organizacional, conjugando fuerzas cognitivas para avanzar en la productividad académica y la responsabilidad social, fomentando la identidad y el compromiso de los actores universitarios con los objetivos de la institución y acrecentando el talento organizacional universitario.

La definición y consecuente caracterización del talento organizacional universitario se conforma con el análisis de las dimensiones, señaladas en el punto referido a la definición del talento organizacional en el segundo evento, con sus respectivas especificidades, y tomando en cuenta las características de la universidad como organización postmoderna. Las dimensiones consideradas son: la interpretativa, la prospectiva, la asociativa, la política, la sostenibilidad, la sustentabilidad, la calidad y el talento humano.

www.bdigital.ula.ve

5.2.1 Dimensión interpretativa: la crisis de paradigmas y modelos que se vive en la contemporaneidad ha impactado a las organizaciones, creando en los mapas mentales de las personas, vinculadas a los procesos de la organización, un sentido de fragmentación psicosocial que se expresa en pensamientos y acciones individuales y de grupos despojados de todo compromiso e identidad con los contextos donde se desarrolla su actividad cotidiana.

Para superar esta ruptura se requiere que los actores de la organización desarrollen disposición a encontrarse e interpretarse consigo mismos, con sus pares y con la realidad donde convive, esto es redactar sus propias narrativas. Así mismo, el desarrollo de procesos de comunicación-acción y espacios de intercambio, de entendimiento, de argumentación contextualizada, de construcción de consensos y manejo eficiente de conflictos.

Entre las inteligencias múltiples que conforman el talento organizacional universitario está la capacidad interpretativa, denominada en esta investigación:

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

dimensión interpretativa del talento organizacional universitario. Dimensión relacionada con la perspectiva interpretativa de las partes interesadas sobre la universidad y su vinculación con su contexto.

La dimensión interpretativa heredada de la modernidad ha creado, en los mapas mentales de los actores universitarios, un sentido de fragmentación de la organización de los saberes, de perspectivas interpretativas disciplinares y de alta especialización, de métodos reduccionistas, simplificadores y de significativa abstracción para abordar la realidad.

En este sentido, la universidad que nació de la modernidad vive su propia crisis en el agotamiento de su paradigma y modelo frente a los desafíos de la postmodernidad signada por la complejidad y cambios intensos, simultáneos y turbulentos que impactan a la sociedad en todos los órdenes y que demanda transformaciones en paradigmas y modelos para interpretar la nueva realidad.

Esto conduce a la necesaria construcción de relatos emergentes de la realidad universitaria desde su dimensión interpretativa, donde cada uno de los miembros se identifique con su marco teleológico y, en comunidad de intereses y como totalidad que es la universidad, desarrollar la concreción de un consenso paradigmático en el marco de la diversidad epistemológica planteada, en un proceso continuo y evolutivo de aprendizaje individual y colectivo, lo cual significa una reingeniería de pensamiento y de acción en relación con la vinculación entre los intereses de los individuos y los intereses supremos de la organización desde una perspectiva multinivel.

5.2.2 Dimensión prospectiva: el agotamiento de las certezas heredadas de la modernidad generó, entre otras reacciones, respuestas remediales de corto alcance, las cuales por su impacto negativo en la humanidad se les denomina “enfermedad del cortoplacismo”, derivando en desarrollos urbanos, productivos y de servicios no planificados, con gran improvisación y altos niveles de informalidad, afectando a la sociedad y sus instituciones.

Frente a estos escenarios de incertidumbre e indeterminación, la prospectiva es una dimensión muy significativa a la hora de moderar de manera eficiente y eficaz

www.bdigital.ula.ve
C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

los procesos que se avecinan y que se tornan muchas veces turbulentos e inciertos. Prospectiva significa una mirada sistémica al futuro, una observación de la realidad de la organización a largo plazo mediante estudios de escenarios posibles que se construyen en el presente, sustentados en el comportamiento pasado y en las expectativas futuras.

La prospectiva no basta que sea decretada y aparezca escrita en los planes de la organización, es necesario que exista una cultura de la previsión, de la planificación estratégica, de la sistematización de los procesos hacia la construcción de escenarios posibles y de la voluntad política para mirar y actuar prospectivamente más allá de las circunstancias actuales, sobre todo, de un pensamiento estratégico en cada uno de los actores de la organización.

Esa cultura prospectiva se logra en la mentalidad de las comunidades y de los individuos involucrados en la organización, a través de procesos de aprendizaje organizacional del pensamiento y la acción estratégica individual, comunitaria y global de la organización (políticas, programas, proyectos y normativas con contenidos prospectivos). Una organización con cultura organizacional prospectiva tiene muchas fortalezas para la sostenibilidad y para bloquear previsivamente las amenazas, promover sus fortalezas y aprovechar eficientemente las oportunidades.

www.bdigital.ula.ve

La universidad no escapa a esta “enfermedad del cortoplacismo”, donde se impuso lo urgente sobre lo trascendente, como ha sido la tendencia a la rigidez academicista, a lo unidimensional del profesionalismo, a la masificación docente y a la tecnocracia para responder a demandas circunstanciales y perentorias.

Entre los desafíos del siglo XXI de la universidad destaca el rompimiento con esa mirada de corto plazo para proyectarse hacia futuros viables, gestionando la incertidumbre con eficiencia y pertinencia, siendo la prospectiva, en esta dirección, la herramienta más idónea para superar el cortoplacismo y para que la universidad amplíe su horizonte temporal.

En tal sentido, la universidad se encuentra entre las instituciones con responsabilidad en la construcción del futuro de la sociedad, en consecuencia, la dimensión prospectiva del talento organizacional universitario representa el

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

encuentro dialógico de la pluralidad de los proyectos de vida académica particulares, de los miembros de la comunidad de intereses, que se convocan y se despliegan alrededor de la concreción del proyecto de futuro de la universidad, interpretada la universidad como una totalidad implicada.

La dimensión prospectiva del talento organizacional universitario toma en cuenta los cambios de todo orden en la dinámica organizacional, implicada en la diversidad de sistemas complejos que configuran la universidad como totalidad. Es el saber hacia dónde se va, la determinación del futuro deseado y la creatividad para construir los caminos estratégicos para alcanzar el futuro factible y satisfactorio.

5.2.3 Dimensión asociativa: esta dimensión está relacionada con el capital social de la organización, sus alianzas y redes de interacción endógenas y exógenas, con la construcción del tejido societal interno de sus comunidades de trabajadores, conformación y desenvolvimiento de los equipos y grupos de trabajo.

www.bdigital.ula.ve

La globalidad con sus procesos de estandarización y excesiva especialización ha generado un ambiente para la fragmentación organizacional que deriva en individualismo, el cual se convierte en un obstáculo para la formación de grupos y equipos de trabajo, comunidades y redes de interacción en la organización, impactando negativamente en el comportamiento organizacional y, dentro de éste, en el desempeño laboral.

Este fenómeno de la fragmentación se expresa con mayor intensidad en organizaciones con estilo de gestión centralizada y vertical. De ahí, que la dimensión asociativa está referida al capital social en la organización que se identifica con el comportamiento organizacional en comunidad, con la formación y funcionamiento de equipos de trabajo, con el establecimiento de un sistema permanente de relaciones interdepartamentales e interpersonales, con una vida social armoniosa y cooperativa entre los actores de la organización.

En esta dimensión el comportamiento en grupos y equipos, la comunicación horizontal y decisiones grupales o las interrelaciones entre individuos o instancias de la organización son fundamentales. Esta dimensión es pertinente en

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

organizaciones con estructuras por departamentos, planas y horizontales propias de los procesos de descentralización organizacional.

La universidad como totalidad es un tejido social conformado por diversas formas de espacios de encuentros y por redes dinámicas de interrelaciones entre individuos, grupos, colectivos y comunidades. La integralidad, permanencia, continuidad y desarrollo de la comunidad de intereses, que definen a la universidad, es directamente proporcional al desarrollo de la dimensión asociativa.

La dimensión asociativa dentro de la organización universitaria asume diversas expresiones: formales o informales, permanentes o circunstanciales, de acuerdo con el interés que origina la razón de asociarse, tales como: equipos de docencia, investigación y extensión, grupos de opinión política, académicos culturales, sociales y deportivos, gremios, sindicatos, y demás organizaciones vinculadas con los intereses universitarios.

La dimensión asociativa del talento organizacional universitario representa la capacidad y voluntad de interrelación y participación de los actores universitarios en los espacios de encuentro de la universidad, ya sea como individualidades, grupos o colectivos, donde se incluye la confianza en la participación y sus mecanismos.

www.bdigital.ula.ve

5.2.4 Dimensión política: el estudio del poder en las organizaciones es una de las tendencias contemporáneas más significativas que engloba otra tendencia, como es la democracia interna en la organización, lo cual significa participación de los agentes humanos en la construcción de la visión compartida y su influencia en la toma de decisiones.

Esta dimensión política está referida a la forma como se organiza, distribuye y ejerce el poder en la organización, específicamente en la ética del ejercicio del poder, ya que con el desarrollo de la dimensión asociativa y, con ello, de la diversidad de formas asociativas, se ha acrecentado la necesidad de gestionar el poder en la organización como una dimensión favorable en el comportamiento organizacional. Esta dimensión representa una manera de reconocimiento a las personas como individuos y sus formas de asociarse como actores relevantes en la construcción del presente y futuro de la organización.

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

La dimensión política en la organización se expresa en espacios de participación para promover y gestionar el poder y la comunicación de los actores organizacionales, a los fines de construir consensos y manejar conflictos en la construcción, implantación y evaluación de estrategias del desarrollo y transformación, así como de aptitudes y voluntad para la participación en el sistema de decisiones que le involucran.

La universidad como organización y comunidad de aprendizaje está conformada por redes de poder, derivadas de las comunidades de intereses que subyacen en los procesos de aprendizaje, estas redes de poder se evidencian en los diálogos intersubjetivos, intergrupales y dentro del colectivo de la comunidad universitaria.

La comunidad de intereses que conforma la universidad desarrolla consensos y concertaciones para superar los conflictos o diferencias en la búsqueda del equilibrio institucional, el arte de construir ese equilibrio en un escenario de intereses diversos se denomina, en esta investigación, política.

www.bdigital.ula.ve

Dentro de las inteligencias múltiples que definen el talento organizacional universitario se encuentra la dimensión política, que se considera como la capacidad colectiva, grupal e individual para interpretar los hechos universitarios desde la perspectiva política, así como para gestionar la comunidad de intereses, a los fines de lograr el equilibrio de las fuerzas de poder que emanan de esta comunidad.

El talento organizacional universitario, desde esta dimensión, se vincula con la cultura del poder en los actores de la organización, es decir, del nivel de empoderamiento de los individuos y los grupos para coaccionar, controlar, persuadir, recompensar, presionar e influenciar. En este contexto destaca el poder del experto, expresado en la influencia que tiene como fuente del conocimiento, la experiencia y el manejo de información especializada.

5.2.5 Dimensión de la sostenibilidad: la sostenibilidad organizacional está relacionada con la permanencia en el tiempo de la organización a partir del aprovechamiento de las oportunidades del contexto exterior y de sus potencialidades

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

internas, sobre todo, del enfrentamiento estratégico de las amenazas o fuerzas negativas que intentan su destrucción.

La sostenibilidad organizacional es un término que está ligado al pensamiento y a la acción de los miembros de la institución, en referencia al equilibrio y armonía de las relaciones internas de la organización, así como de ésta con su entorno. Así mismo, implica una cultura hacia la coherencia organizacional, centrada en la visión compartida y su misión, lo cual depende directamente de la coherencia de pensamiento y acción de sus miembros en el desarrollo de los propósitos institucionales.

La cultura organizacional de la sostenibilidad es una fuerza interior que se construye desde las actitudes y compromisos de cada uno de los miembros de la organización universitaria, esto significa que todos deben remar en la misma dirección para alcanzar los objetivos institucionales, lo cual obliga a que la visión, misión y las estrategias de la organización sean construidas de manera compartida (por lo menos consultada) por todos los participantes de la comunidad de intereses.

www.bdigital.ula.ve

La universidad como organización abierta, expuesta a los desafíos y exigencias derivadas del contexto cambiante y complejo, apela a esta dimensión para su sostenibilidad mediante un pensamiento y una acción coherente que le permita tener presencia en un entorno de alto nivel de incertidumbre y de inestabilidad sistémica, como son los escenarios del siglo XXI.

La dimensión de la sostenibilidad del talento organizacional universitario se relaciona con la capacidad del colectivo universitario, dentro de sus inteligencias múltiples, para desarrollar un pensamiento y una actuación coherente con los objetivos teleológicos de la universidad y los compromisos asumidos con sus contextos.

5.2.6 Dimensión de la sustentabilidad: la sustentabilidad organizacional está referida al equilibrio respetuoso con el entorno natural, la conservación del ambiente y la cultura tanto al interior de la organización como en su contexto externo, esto se expresa en el desarrollo de la ética de la sustentabilidad en la cultura organizacional.

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

El enfoque del talento organizacional exige de los actores de la organización un pensamiento y accionar comprometidos éticamente con la sustentabilidad cultural y ambiental, tanto a lo interno como a lo externo, además, en lo particular, se relaciona también con la sustentabilidad de los ambientes laborales de las instituciones.

La universidad como organización estratégica en la construcción del futuro, además de formadora del pensamiento crítico y de la sustentabilidad, está comprometida con la promoción y conservación de los patrimonios espirituales, culturales, históricos y ambientales de la humanidad, como reserva para las generaciones futuras.

El talento organizacional universitario, identificado y comprometido con los objetivos de la institución universitaria, recoge este compromiso de la sustentabilidad como un aspecto inherente a los miembros de la institución. La dimensión de la sustentabilidad en el talento organizacional universitario es una actitud contenida en las inteligencias múltiples.

www.bdigital.ula.ve

5.2.7 Dimensión de la calidad: entre las inteligencias múltiples, que contienen el talento organizacional universitario, está su capacidad para pensar, accionar y comunicar con calidad dentro de la responsabilidad social endógena y exógena de la universidad, la cual como organización comprometida con el futuro de la humanidad está obligada a proponer y proyectar un futuro con calidad para las presentes y nuevas generaciones.

En este sentido, la calidad es el ideal que mueve la razón de la organización universitaria para sobrevivir en la complejidad de un mundo tan exigente y competitivo como es la sociedad del siglo XXI y cumplir así su propósito como promotora de la cultura de la calidad ambiental, cultural, social, política y tecnológica, como un derecho humano de la sociedad presente y futura.

De manera que el talento organizacional universitario demanda, de los miembros de la comunidad de intereses, pensamiento, acción y comunicación con sentido de calidad en sus productos académicos y administrativos, así como en sus

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

relaciones interpersonales e interinstitucionales, tanto en sus contextos internos como externos.

5.2.8 Dimensión del talento humano: entre las dimensiones del talento organizacional universitario se encuentra la dimensión del talento humano particular, que representa las capacidades intelectuales, tecnológicas, creativas, de emprendimiento, motivacionales y emocionales de los actores universitarios en su individualidad.

Esta dimensión es parte fundamental de las inteligencias múltiples para conformar el talento organizacional universitario, al interconectarse en las redes de pensamiento, comunicación y acción con las otras dimensiones en el proceso de conformación del talento organizacional universitario, en la búsqueda del cumplimiento de los objetivos teleológicos de la universidad.

5.3 Principios holísticos del talento organizacional universitario

www.bdigital.ula.ve

Desde la perspectiva holística, los principios del talento organizacional universitario constituyen el conjunto de fundamentos y valores, contenidos en la cultura organizacional, que perfilan las perspectivas, los modos y estilos de comportamiento de los miembros de la comunidad de intereses, en su pensamiento, actuación y comunicación, así como en el cumplimiento de los propósitos de la institución. Estos principios se evidencian como la conciencia colectiva de la universidad que rige el desarrollo organizacional.

Los principios holísticos considerados en esta investigación, siguiendo a Barrera (2006) y Hurtado (2000), son los siguientes: complementariedad, continuidad, evolución, relaciones holosintéticas, conocimiento fenomenológico, holográfico, integralidad y posibilidades abiertas, los cuales se formulan en términos de las características del talento organizacional universitario, en cada una de sus dimensiones.

A continuación, cada uno de estos principios se aplica a cada una de las dimensiones del talento organizacional universitario, expuestas en el aparte

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

anterior, configurando una matriz de interrelaciones (entre principios y dimensiones) que dan contenido al todo u holo conformado por el talento organizacional universitario, de acuerdo con el paradigma holístico, proporcionando sentido a su concepto y caracterización.

5.3.1 Principio de la complementariedad aplicado a las dimensiones del talento organizacional universitario: este principio sugiere que las dimensiones que conforman el talento organizacional universitario y recogen cada una las inteligencias múltiples de la universidad en sus especificidades, participan en forma simultánea y complementaria en la concreción de la totalidad constituida por el talento organizacional, ya que cada dimensión contiene singularidades temáticas, perspectivas y narrativas diferenciadas entre ellas. Igualmente, en cada dimensión se manifiestan intereses, motivaciones, intuiciones, prejuicios y experiencias de los actores que conforman dicha dimensión y endógenamente, se configuran cumpliendo con el principio de la complementariedad.

A continuación, se analiza este principio en cada una de las dimensiones señaladas anteriormente.

www.bdigital.ula.ve

5.3.1.1 En la dimensión Interpretativa: el surgimiento de nuevas narrativas sobre la universidad y su talento organizacional universitario, a partir de relatos emergentes sustitutivos de los tradicionales y ya agotados del paradigma de la modernidad, pueden fragmentar aún más su sistema disciplinar, lo cual exige desarrollar un equilibrio consensual, en un marco de pluralidad epistémica, donde se entrelace la diversidad de interpretaciones de la realidad, este equilibrio consensual parte del reconocimiento de que la pluralidad epistémica, junto con la diversidad de narrativas interpretativas, aun siendo contradictorias, son complementarias.

Se trata de la construcción colectiva de un equilibrio interpretativo dentro de la diversidad de visiones e intereses, derivados de la complejidad de la sociedad del siglo XXI y sus demandas a la universidad. De acuerdo con el principio de complementariedad, cada interpretación de la realidad contiene la diversidad de intereses, motivaciones, intuiciones, prejuicios y experiencias de los actores que

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

contribuyen a conformar la globalidad del talento organizacional universitario, siendo, a la vez, estas expresiones humanas de los miembros de la comunidad de intereses complementarias entre sí.

Este principio de la complementariedad, aplicado a la dimensión interpretativa, se identifica con la inclusión, la tolerancia y la pluralidad como expresiones de la democratización de la institución universitaria, lo cual incide en el desarrollo de la conciencia colectiva, en lo referente a la libertad de pensamiento y opinión, sobre todo, al respeto y reconocimiento de las diferencias interpretativas.

5.3.1.2 En la dimensión prospectiva: el proyecto futuro universitario es construido a partir del consenso de la comunidad de intereses de la institución, en el entendido de que la universidad como comunidad de intereses, centrada en el aprendizaje, es el conjunto de las diversidades de prospectivas, tanto individuales y grupales, como colectivas, que se integran de manera complementaria en ese proyecto futuro de la universidad y su entorno, orientado por sus objetivos teleológicos.

www.bdigital.ula.ve

Desde esta perspectiva, el principio de la complementariedad de la dimensión prospectiva del talento organizacional universitario funciona como un facilitador, para el logro del equilibrio consensual dentro de un marco de pluralidad de horizontes temporales, consenso que recoge e integra las prospectivas particulares, grupales y colectivas con el deber ser de la universidad, lo cual acrecienta la identidad y los compromisos de los miembros de la comunidad de intereses de la universidad con la trayectoria histórica de la institución.

5.3.1.3 En la dimensión asociativa: El principio de complementariedad, aplicado a la dimensión asociativa del talento organizacional universitario, denota la capacidad que tienen los miembros de la comunidad de intereses de reconocer la diversidad de formas, modos e intencionalidades de asociación universitaria y de comprender la simultaneidad de actuación de las diversas formas asociativas, donde los flujos de decisión y acción, aun siendo contradictorios o disímiles, se complementan en la construcción de la totalidad institucional.

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

El principio de complementariedad asigna a la dimensión asociativa del talento organizacional universitario, además del reconocimiento de la diversidad de formas y modos asociativos, la pluralidad de perspectivas e intencionalidades que justifican la construcción de los espacios de encuentro donde, a través del diálogo comprensivo, se logra el equilibrio de la comunidad de intereses que define a la universidad.

5.3.1.4 En la dimensión política: en la universidad la dimensión política se desarrolla formalmente en los espacios de decisión y gestión, reglamentados en el marco de su estructura organizativa funcional, e informalmente en los espacios de presión e influencia, ya sea de grupos académicos o de grupos políticos, gremiales, sindicales y de opinión, así como de personalidades carismáticas.

Estas formas de poder se complementan a los fines de lograr los objetivos institucionales dentro del marco de legalidad establecido, en este sentido, las redes y estilos de poder se entrecruzan creando un tejido dinámico de fuerzas que se expresan en la autoridad institucional y los liderazgos naturales de la comunidad universitaria. El principio de la complementariedad del talento organizacional universitario de la dimensión política, como intérprete de la comunidad de intereses que configura la universidad, representa la capacidad inteligente que promueve, coordina y desarrolla el equilibrio consensual de la institución.

www.bdigital.ula.ve

La dimensión política del talento organizacional universitario se desarrolla en redes de encuentros de actores imbuidos en sus intereses, donde las alianzas, negociaciones, acuerdos, consensos y conflictos conducen al equilibrio del poder institucional, en estos encuentros de actores interesados, el principio de complementariedad permite construir y dinamizar el tejido político de la universidad.

5.3.1.5 En la dimensión de la sostenibilidad: el principio de complementariedad, aplicado a la dimensión de la sostenibilidad del talento organizacional universitario, es la capacidad dentro de las inteligencias múltiples para comprender que las diferencias de paradigmas, modelos, visiones y posturas existentes en la universidad, pese a las divergencias y contradicciones entre ellas,

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

se desenvuelven simultáneamente para mantener la coherencia y armonía organizacional.

Este principio de la complementariedad evita que estas contradicciones o diferencias deriven en la destrucción de la universidad, ya que sugiere el despliegue de la capacidad de los miembros de la comunidad de intereses para mantener la coherencia organizacional, o sea, lograr que todos remen en la misma dirección, previamente definida por los objetivos teleológicos de la institución en un escenario consensuado de intereses diversos.

5.3.1.6 En la dimensión de la sustentabilidad: el principio de complementariedad reconoce, dentro del talento organizacional universitario, a la sustentabilidad como el sentido ético de los actores de la comunidad de intereses que conforman la universidad en su conjunto, en sus relaciones con la espiritualidad, el ambiente, la cultura y las personas, tanto en los entornos endógenos como exógenos de la universidad, así mismo, reconoce la pluralidad de actuaciones sustentadas en la ética de los miembros de esa comunidad y comprende que el comportamiento ético organizacional, expresado en la responsabilidad social de la universidad como totalidad, se conforma a partir de la complementariedad de las diversas posiciones éticas individuales.

www.bdigital.ula.ve

5.3.1.7 En la dimensión de la calidad: todos los procesos y productos de la organización universitaria deben estar signados por la calidad, por tanto, en cada una de las dimensiones que configuran el talento organizacional universitario se desarrollan procesos y productos de calidad, estos enfoques y prácticas de la calidad son diferentes entre las dimensiones y dentro de ellas, debido a la pluralidad de intereses y visiones de las partes que conforman la comunidad universitaria.

Estos enfoques y prácticas de la calidad concurren simultáneamente en el hecho universitario, con sus similitudes y diferencias, conformando en su complementariedad una unidad de calidad institucional, de manera que este principio como valor universitario se expande al conjunto de la sociedad a través de sus productos en docencia, investigación y gestión.

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

5.3.1.8 En la dimensión del talento humano: el principio de la complementariedad aplicado a la dimensión del talento humano, dentro del talento organizacional universitario, es el reconocimiento de la diversidad disciplinar, pues, aunque fragmentadas, las inteligencias particulares se complementan en el currículo holístico, incluyendo sus visiones, intereses, emociones, intuiciones y prejuicios.

La unidad académica de la universidad se conforma por la complementariedad de las disciplinas que contienen los talentos humanos particulares, en este sentido, el talento organizacional universitario, como una red de interrelaciones, dinamiza e imbrica en forma envolvente a estas disciplinas con los patrimonios institucionales, esto es, espirituales, emocionales, organizacionales, legales, intelectuales, tecnológicos, entre otros.

5.3.2 Principio de la continuidad aplicado a las dimensiones del talento organizacional universitario: el talento organizacional universitario es un flujo que integra en su dinámica los saberes sistematizados con las emociones, intereses, intuiciones y experiencias que se conjugan en el currículo holístico, en los encuentros asociativos, formales e informales, en las redes de poder, o políticas, normadas o no, en los talentos humanos particulares, en lo epistémico y en lo emocional, que dan contenido a la universidad en su conjunto. De manera, que las dimensiones que conforman el talento organizacional universitario son parte de este movimiento envolvente del conjunto, integrándose y complementándose en un flujo continuo, de forma sinérgica.

5.3.2.1 En la dimensión interpretativa: los escenarios de intenso cambio del siglo XXI imponen variaciones en las narrativas de la realidad, dentro de la dimensión interpretativa del talento organizacional universitario, lo cual permite inferir que ésta no expresa interpretaciones permanentes y estáticas, sino que es un conjunto de procesos dinámicos de interpretaciones y reinterpretaciones de la realidad, derivados de eventos continuos (secuenciales y simultáneos) en intenso cambio e inestabilidad sistémica, que transitan del orden al caos y viceversa.

www.bdigital.ula.ve

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

De acuerdo con lo anterior, el principio de continuidad, aplicado a la dimensión interpretativa del talento organizacional universitario, significa que las interpretaciones de la realidad se recontextualizan y reconceptualizan constantemente en sinergias, a partir del resultado de las interacciones constantes e intensas de los actores académicos con sus pares, con el sistema de conocimiento, con la estructura institucional curricular y normativa, así como con el entorno.

5.3.2.2 En la dimensión prospectiva: la línea del tiempo que marca la trayectoria histórica de la universidad es continua y consecutiva sin dejar espacios vacíos entre eventos, es decir, el final de uno es el comienzo de otro evento. La continuidad prospectiva del talento organizacional universitario está relacionada con la dinámica de las interpretaciones cambiantes de la realidad y, con ello, la continuidad de las estrategias prospectivas para abordar esas interpretaciones cambiantes.

El principio de continuidad, aplicado a la dimensión prospectiva del talento organizacional universitario, se caracteriza por recorrer un camino estratégico con alta inestabilidad e incertidumbre (agotamiento - actualización de objetivos y tácticas), configurando un movimiento en espiral con sentido ascendente hacia el futuro, de ahí que los productos prospectivos (planes y proyectos estratégicos) deben mantener la continuidad administrativa para evitar saltos innecesarios, que obvian los antecedentes históricos de la trayectoria del talento organizacional universitario, desperdiciando, con ese proceder, iniciativas creadoras, esfuerzos y recursos del pasado reciente.

5.3.2.3 En la dimensión asociativa: el principio de continuidad, aplicado a la dimensión asociativa del talento organizacional universitario, expresa la capacidad de los actores universitarios de comprender el tejido social, que conforma la universidad, como una red de flujos dinámicos y continuos de decisión y acción, producto de la diversidad de formas y modos asociativos que, a la vez, son continuos y que se integran como un todo en una dinámica envolvente y sinérgica en la búsqueda de los objetivos teleológicos.

www.bdigital.ula.ve

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

De igual manera, esta comprensión de flujos continuos se extiende a la red de encuentros que conforman el tejido social universitario, formales e informales, permanentes o temporales, donde de manera complementaria acude la diversidad de formas asociativas que se imbrican con los patrimonios universitarios (espirituales, culturales, académicos, políticos, normativos y tecnológicos). Esta red de encuentros asociativos deriva en una convivencia de miembros de la comunidad de intereses, dinamizada por los cambios de los contextos donde se desenvuelven.

5.3.2.4 En la dimensión política: el principio de continuidad, aplicado a la dimensión política del talento organizacional universitario, reconoce a la universidad como una comunidad política, ya que ésta, por ser una comunidad de intereses, se conforma en una dinámica con intensidad, dirección y sentido, esta premisa se fundamenta en el hecho de que la dimensión política configura un flujo continuo desde las redes de poder, que subyacen en la organización universitaria, donde el poder es vectorial, con intencionalidad e intensidad.

Entendiéndose, entonces, esta dinámica de fuerzas de poder como la esencia de la búsqueda del equilibrio político de la institución, a partir del interés de los actores involucrados en la comunidad de intereses que es la universidad. Es decir, la dimensión política del talento organizacional universitario, de acuerdo con el principio de continuidad, es la capacidad para conducir a la universidad a su equilibrio institucional.

El principio de continuidad no concibe el equilibrio institucional como un estado estático y conclusivo, todo lo contrario, lo interpreta como inestable por ser un equilibrio equivalente a un equilibrio termodinámico que es cuasi estático, condición motivada por los cambios intensos, frecuentes, simultáneos y turbulentos de los entornos donde se desenvuelve la universidad como organización.

5.3.2.5 En la dimensión de la sostenibilidad: la sostenibilidad entendida como la permanencia continua en el tiempo de un evento, indica que el principio de continuidad, aplicado a la dimensión de la sostenibilidad del talento organizacional universitario, expresa que dentro de las inteligencias múltiples, que conforman dicho talento, está la capacidad para comprender el desarrollo institucional, con la

www.bdigital.ula.ve

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

diversidad de factores y variables que están implicados, como una dinámica continua y envolvente donde se imbrican los patrimonios espirituales, emocionales, académicos, normativos y tecnológicos con los intereses de la comunidad universitaria en su funcionamiento y procura de sus objetivos teleológicos.

Esta dinámica es parte de un proceso adaptativo de la universidad en la búsqueda de la coherencia ante las circunstancias cambiantes, lo cual deriva en un pensamiento flexible, tanto en lo particular como en lo colectivo, que hace que la sostenibilidad sea un proceso recursivo, al romper con la idea lineal de causa - efecto, de producto – productor, ya que todo lo que se produce se reintegra sobre aquello que lo ha producido, en un proceso cíclico como si fuera un remolino, que se produce en forma continua, pero a su vez, es producido por sí mismo continuamente, en el caso de la universidad, ésta es producto de las interacciones de la comunidad de intereses, pero la comunidad de intereses es, a su vez, producto de la universidad.

5.3.2.6 En la dimensión de la sustentabilidad: los procesos de los ambientes naturales, culturales, urbanos, así como de los ambientes laborales son continuos, en constante transformación, de manera que el principio de continuidad, aplicado a la dimensión de la sustentabilidad del talento organizacional universitario, está relacionado con la responsabilidad social de la institución y le da correspondencia en el tiempo al respeto y comportamiento ético de los universitarios con la sustentabilidad de estos ambientes.

Este principio de la continuidad interpreta que la universidad como organización en su totalidad, es producto de las interacciones de procesos y eventos que conviven de manera armoniosa, equilibrada y respetuosa con sus contextos, los cuales están en constante transformación, por tanto, el talento organizacional universitario es la capacidad de comprender que la sustentabilidad es un concepto continuo y adaptativo.

5.3.2.7 En la dimensión de la calidad: a partir de la definición intrínseca de la universidad como formadora de las generaciones futuras y de las respuestas científicas, tecnológicas y culturales de la sociedad integral, se le exige que los

www.bdigital.ula.ve

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

procesos y productos que le involucran sean de calidad y, siendo los procesos universitarios continuos, la calidad es parte de los atributos de esta continuidad procesal.

Este principio aplicado al talento organizacional universitario responde a la capacidad de internalizar la calidad en el pensamiento, acción y comunicación de los actores universitarios, como parte de un conjunto ético en la responsabilidad individual y colectiva que se asume como universitario, en todas y cada una de sus actividades.

5.3.2.8 En la dimensión del talento humano particular: el talento humano particular es parte del conjunto que se conforma con el talento organizacional universitario, por tanto, se mueve integrado a las dimensiones de éste. La dimensión del talento humano particular, aunque es la posesión de saberes individuales, es parte integrante de las redes de saberes globales que se conciertan complementariamente en el currículo holístico, en consecuencia, es un factor vital en la dinámica envolvente del desarrollo organizacional universitario.

www.bdigital.ula.ve

El principio de continuidad, aplicado a la dimensión del talento humano particular, dentro del talento organizacional universitario, es la capacidad para comprender la fugacidad y rápida obsolescencia de los saberes en los escenarios emergentes de la sociedad del conocimiento, por tanto, el aprendizaje continuo y actualización de los saberes particulares, que generan nuevos estilos y modos de aprendizaje, constituye un compromiso de los actores universitarios con los objetivos teleológicos de la institución.

5.3.3 Principio de las relaciones holosintéticas aplicado a las dimensiones del talento organizacional universitario: este principio reconoce que las dimensiones del talento organizacional universitario se integran en una red de interrelaciones dinámicas, para configurar un conjunto de pensamientos, acciones y comunicaciones particulares que se complementan en la unidad de los objetivos institucionales de la universidad como totalidad, de manera que el todo

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

representa la red de relaciones intrínsecas entre las dimensiones y cada una de ellas tiene sentido en esa interrelación.

Esta integración y dinamización en red ocurre de manera similar y simultánea dentro de las distintas dimensiones del talento organizacional universitario, donde cada sistema, proceso y evento constituye una manifestación del todo representado por el conjunto de esas interrelaciones.

5.3.3.1 En la dimensión interpretativa: el principio de las relaciones holosintéticas, aplicado a la dimensión interpretativa del talento organizacional universitario, estriba en que esta dimensión se considera una red de miradas particulares que configuran la totalidad interpretativa de la universidad y en cada mirada particular está contenida la idea de la universidad como el todo, conceptualización, objetivos teleológicos y caminos para alcanzarlos.

De acuerdo con este principio, las interpretaciones plurales derivadas de los sistemas de conocimientos de creencias, opiniones fundadas, experiencias, intuiciones y vivencias van configurando una unidad de consenso interpretativo, permitiendo un equilibrio dinámico en la comunidad de diversidad de intereses que es la universidad. Cada interpretación que configura la red es comprendida y respetada para ser reconocida, dentro del proceso de complementariedad, en la formación de la unidad epistémica de esta dimensión interpretativa.

5.3.3.2 En la dimensión prospectiva: el principio de las relaciones holosintéticas, en la dimensión prospectiva del talento organizacional universitario, implica que la universidad como totalidad es el conjunto de interrelaciones entre las prospectivas particulares, grupales, colectivas e institucionales, siendo esta totalidad prospectiva incluyente, permeable e integradora.

Desde esta perspectiva, el principio de las relaciones holosintéticas sugiere que el talento organizacional universitario comprenda que la prospectiva de la universidad constituye el conjunto de relaciones entre las prospectivas singulares y que cada prospectiva particular tiene sentido si se enmarca en el conjunto de relaciones de la prospectiva institucional como totalidad.

www.bdigital.ula.ve

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

5.3.3.3 En la dimensión asociativa: el principio de las relaciones holosintéticas, aplicado a la dimensión asociativa del talento organizacional universitario, es la capacidad de ese talento para comprender al conjunto formado por la diversidad de formas asociativas, expresadas en la red de interrelaciones estructurales, funcionales y emocionales, como un sistema interconectado a la dinámica de la organización universitaria vista como totalidad.

En consecuencia, este principio plantea que cada una de las formas asociativas, formal o informalmente, permanente o temporalmente, que se desarrollen en la universidad son, a su vez, una expresión del conjunto de esas interrelaciones de la universidad como totalidad, en torno a los propósitos institucionales que dan sentido a estos espacios asociativos.

5.3.3.4 En la dimensión política: el principio de las relaciones holosintéticas, en la dimensión política del talento organizacional universitario, sugiere que los intereses particulares de los actores universitarios tienen sentido en su relación con los intereses de la universidad como totalidad, de lo cual se infiere que el poder derivado de los intereses individuales o grupales de actores universitarios se justifican cuando este poder se imbrica con el sistema de poder de la universidad en interrelaciones holosintéticas.

www.bdigital.ula.ve

Desde la perspectiva holística, la comunidad de intereses de la universidad va más allá de sus contornos, estableciendo nuevas relaciones de poder con sectores externos, lo cual adquiere sentido sí se identifican con los propósitos de la universidad como totalidad, lo cual implica que el equilibrio político institucional depende de los equilibrios políticos particulares o grupales alrededor de los objetivos teleológicos de la universidad.

5.3.3.5 En la dimensión de la sostenibilidad: el principio de las relaciones holosintéticas, aplicado a la dimensión de la sostenibilidad del talento organizacional universitario, significa que cualquier pensamiento, actuación y comunicación particular de los actores de la comunidad de intereses, que conforman la universidad, tiene sentido si está relacionado intrínsicamente con el cumplimiento de los objetivos teleológicos de la institución, en forma coherente.

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

En consecuencia, el pensamiento, la actuación y la comunicación particular de los miembros de esta comunidad de intereses responden a una red de relaciones intrínsecas y holosintéticas que ponen de manifiesto la coherencia en el propósito de sostenibilidad de la universidad como totalidad.

5.3.3.6 En la dimensión de la sustentabilidad: el principio de las relaciones holosintéticas, aplicado a la dimensión de la sustentabilidad del talento organizacional universitario, indica que el pensamiento, la actuación y la comunicación ética de cada uno de los actores de la comunidad de intereses de la universidad, en su relación con el ambiente, la cultura y las relaciones interpersonales e interinstitucionales, se expresan en la totalidad de la universidad, específicamente, en su responsabilidad social, tanto en lo endógeno como exógeno.

De manera, que los sistemas, procesos y eventos, donde se exige comportamientos éticos con el entorno, tienen que ver con una red de relaciones intrínsecas y holosintéticas que expresa la cultura de la sustentabilidad de la organización universitaria en su globalidad, la cual representa la conciencia colectiva de la institución.

www.bdigital.ula.ve

5.3.3.7 En la dimensión de la calidad: entre los signos de la responsabilidad social de la universidad está la construcción de un futuro con calidad para la humanidad, por tanto, la calidad como compromiso de los actores universitarios, lo asumen en su rol protagónico, en su pensamiento, en su actuación y en su comunicación, dentro de la responsabilidad social de la universidad en su conjunto.

De manera, que el atributo de la calidad particular de los actores universitarios tiene sentido si está integrado al conjunto de la responsabilidad social de la universidad. La dimensión de la calidad del talento organizacional universitario subyace en la conciencia colectiva y particular imbricada en una red de relaciones intrínsecamente dinámicas, expresadas en la calidad de los procesos y productos universitarios: docencia, investigación, extensión, vinculación y gestión.

5.3.3.8 En la dimensión del talento humano particular: siendo la dimensión del talento humano particular el conjunto de conocimientos, experiencias, intuiciones, competencias, habilidades, aptitudes creativas, de innovación y de

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

emprendimiento de cada individuo que participa en la comunidad de intereses conformada por la universidad, esta dimensión adquiere sentido y relevancia cuando se incorpora al flujo de saberes universitarios globales que como una red dinámica se imbrican en el proceso de desarrollo organizacional de la universidad.

El principio de las relaciones holosintéticas, aplicado a la dimensión del talento humano dentro del talento organizacional universitario, expresa las interrelaciones intrínsecas de los talentos humanos particulares, mediante el currículo holístico, con la trayectoria institucional en procura del cumplimiento de los objetivos teleológicos, lo cual permite superar la fragmentación y el parcelamiento de los saberes particulares, generando un dinamismo que conlleva a la transdisciplinariedad.

5.3.4 Principio de la evolución aplicado a las dimensiones del talento organizacional universitario: la realidad contemporánea se caracteriza por intensos y turbulentos cambios que impactan a toda la sociedad en su conjunto, la universidad como producto social no escapa de esta circunstancia, en consecuencia, los sistemas, procesos y eventos que involucran a las dimensiones del talento organizacional universitario están en proceso continuo de evolución.

www.bdigital.ula.ve

Según este principio, los continuos cambios evolutivos son caminos hacia estados superiores, tanto al interior de las dimensiones y sus contextos, como en la red de interrelaciones que se derivan de la integración de las dimensiones en la totalidad de la universidad. En consecuencia, este principio expresa la capacidad del talento organizacional universitario para comprender el cambio evolutivo de los diversos escenarios, sistemas, procesos y eventos que se suscitan en la universidad.

5.3.4.1 En la dimensión interpretativa: la realidad que es interpretada y abordada desde el talento organizacional universitario es de intenso cambio, en consecuencia, hace que los resultados de los abordajes interpretativos se hagan rápidamente obsoletos, obligando a la actualización o reinterpretación constante, lo cual impacta a los saberes, cualquiera sea su origen y sus modos de aprendizaje.

La dimensión interpretativa del talento organizacional universitario evoluciona continuamente, al ritmo del devenir de la humanidad, entendiendo a la universidad

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

en su objetivo supremo, la búsqueda de la verdad y los valores trascendentes de la humanidad, lo cual implica la necesaria flexibilidad comprensiva de lo aprendido en la trayectoria hacia niveles más avanzados.

5.3.4.2 En la dimensión prospectiva: la turbulencia e inestabilidad de las realidades del siglo XXI, derivadas de las transformaciones que se suceden, cambian de horizonte constantemente, desdibujando el futuro posible que debe renovarse progresivamente, lo cual exige actualizar constantemente las prospectivas planteadas.

Esto implica la no estabilidad de la dimensión prospectiva, la cual evoluciona constantemente con la misma dinámica que cambian los contextos internos y externos de la universidad. La dimensión prospectiva del talento organizacional universitario debe ser flexible para poder adaptarse y evolucionar frente a las nuevas realidades.

5.3.4.3 En la dimensión asociativa: la inestabilidad sistémica de la organización universitaria vista dentro del contexto complejo que le rodea exige estrategias de adecuación continua para adaptarse a los cambios contextuales, esto impacta a la estabilidad organizativa, funcional y emocional de las formas asociativas que en conjunto conforman la universidad.

www.bdigital.ula.ve

El principio de la evolución, aplicado a la dimensión asociativa del talento organizacional universitario, es la capacidad de comprender las transformaciones evolutivas que ocurren dentro del tejido social universitario, debido a los cambios circunstanciales que suceden en cada una de las formas asociativas que le componen, lo cual exige un pensamiento flexible y adaptativo a los cambios.

5.3.4.4 En la dimensión política: la dimensión política como parte de las inteligencias múltiples, que conforman al talento organizacional universitario, está afectada por los cambios que suceden en los escenarios donde se desenvuelve la universidad del siglo XXI, lo cual se observa en las visiones, argumentos y posiciones de los actores universitarios que integran la comunidad de intereses que definen a la universidad, derivando en la constante evolución de los condicionantes implicados en la construcción del consenso político institucional.

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

El principio de la evolución, aplicado a la dimensión política del talento organizacional universitario, infiere que las redes de poder institucional que configuran la dimensión política del talento organizacional universitario están bajo los influjos, tanto de la dinámica interna de la institución como del contexto externo, por tanto, en constante evolución, en sincronía con las exigencias del desarrollo institucional y contextual.

5.3.4.5 En la dimensión de la sostenibilidad: siendo la sostenibilidad organizacional la coherencia en los propósitos de la organización, a través del tiempo, el desarrollo de la universidad se considera como un proceso evolutivo y coherente, donde el talento organizacional universitario en su dimensión de la sostenibilidad tiene un rol muy significativo.

Este principio de la evolución, aplicado a la dimensión de la sostenibilidad del talento organizacional universitario, expresa la capacidad para comprender la necesaria coherencia que debe prevalecer en la misión institucional y los objetivos teleológicos en el proceso evolutivo de la universidad, como organización contextualizada en entornos de intenso cambio.

www.bdigital.ula.ve

5.3.4.6 En la dimensión de la sustentabilidad: la dimensión de la sustentabilidad está referida a la ética de los actores universitarios con los contextos espirituales, culturales, históricos, ambientales, normativos y de las relaciones interpersonales que suceden en la universidad en su conjunto. Al reconocer que estos contextos están bajo el influjo de cambios intensos y turbulentos, surge la sugerencia de la evolución ética de las relaciones de los individuos, grupos y colectivos con los contextos internos y externos de la universidad.

El principio de la evolución, en la dimensión de la sustentabilidad del talento organizacional universitario, representa la capacidad para comprender el proceso evolutivo de las relaciones éticas de los miembros de la comunidad de intereses, tanto a su interior como con los contextos de la universidad en sus procesos hacia la responsabilidad social.

5.3.4.7 En la dimensión de la calidad: la calidad no es un concepto estático, sino que va evolucionando prospectivamente en relación con los cambios de los

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

escenarios, sistemas, procesos y eventos, de manera que la dimensión de la calidad del talento organizacional universitario es la capacidad de comprender esa dinámica evolutiva de la calidad como valor intrínseco a la condición del ser universitario.

El principio de la evolución, de la dimensión de la calidad del talento organizacional universitario, representa la evolución del pensamiento, actuación y comunicación de los miembros de la comunidad de intereses, que conforman la universidad, alrededor de la calidad como valor intrínseco de la institución y del ser universitario.

5.3.4.8 En la dimensión del talento humano particular: cada talento humano particular, por contener saberes inestables debido al desarrollo del conocimiento y a los cambios de los contextos, está impactado por la condición evolutiva de dichos saberes. El principio de la evolución, aplicado a la dimensión del talento humano particular, dentro del talento organizacional universitario, implica que los miembros de la comunidad de intereses comprendan el proceso evolutivo de los saberes, experiencias, habilidades y competencias que soportan sus capacidades intelectuales, tecnológicas, culturales y emocionales.

www.bdigital.ula.ve

En consecuencia, constituye un catalizador para prever y desarrollar procesos hacia la renovación intelectual de los actores universitarios, lo cual infiere que el principio de la evolución de la dimensión del talento humano particular, dentro del talento organizacional universitario, es el impulsor de los procesos del mejoramiento y actualización de los contenidos que se integran en el currículo holístico y con las tecnologías y los acervos bibliográficos que están relacionados con el quehacer universitario.

5.3.5 Principio holográfico aplicado a las dimensiones del talento organizacional universitario: el principio holográfico aplicado al talento organizacional universitario sugiere miradas, desde lo particular, proyectadas a los contextos superiores de la universidad, reconociendo que los miembros pertenecientes a la comunidad de intereses contienen en su individualidad los atributos institucionales de la universidad en su totalidad, esto es, espíritu

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

autonómico, libertario, democrático, ético, de la sustentabilidad, de la calidad, entre otros atributos.

5.3.5.1 En la dimensión interpretativa: la universidad como comunidad de aprendizaje comienza con el encuentro profesor y estudiante, quienes comparten sus visiones, intereses y argumentos en la búsqueda de la verdad, este encuentro se va ampliando y complejizando hasta conformar la comunidad universitaria. La dimensión interpretativa del talento organizacional universitario logra su comprensión holográfica cuando pone su mirada, desde lo particular de un actor universitario hasta la relación de éste con la comunidad de intereses, que es la universidad y de ésta con el contexto local hasta trascender a lo cósmico.

La universalidad de la universidad se expresa en la universalidad de los individuos que conforman la comunidad de intereses, puesta de manifiesto en sus particularidades, identidad, compromiso, argumentación y actuación individual. La concreción holográfica, de la dimensión interpretativa del talento organizacional universitario, se despliega a partir de las interpretaciones particulares de los actores universitarios, imbuidos en los atributos contentivos de la totalidad académica de la universidad. Desde esta perspectiva, cada actor universitario contiene los atributos esenciales que definen la universidad como totalidad.

www.bdigital.ula.ve

5.3.5.2 En la dimensión prospectiva: la universidad es depositaria de los proyectos de vida de sus miembros, por tanto, cualquiera de ellos en su individualidad contiene los atributos prospectivos de la totalidad universitaria. Si se toma como referencia a un estudiante universitario, éste contiene en su holograma la esencia prospectiva de la universidad que, al integrarse en la red de flujos de comunicación y acción, derivada de la complementariedad de las múltiples prospectivas, se configura la prospectiva de la universidad como totalidad.

Esto significa, que el principio holográfico, de la dimensión prospectiva del talento organizacional universitario, se identifica con la conexión que se produce entre los planes individuales de los distintos actores universitarios, que al integrarse forman la prospectiva global de la universidad, en torno a sus propósitos institucionales.

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

5.3.5.3 En la dimensión asociativa: la dimensión asociativa en su expresión holográfica está expresada en la definición básica del encuentro asociativo, es decir, el encuentro de dos o más personas en la búsqueda de propósitos comunes, el cual contiene los atributos que caracterizan a la organización en su totalidad.

El tejido social de la universidad se conforma desde el encuentro asociativo básico de estudiante y profesor, en procura de la verdad, el conocimiento y los valores trascendentales de la humanidad, pasando por los espacios de docencia e investigación, hasta la conformación de las distintas formas asociativas que hacen vida en la institución, así como aquellas exógenas vinculadas al desarrollo universitario.

El principio holográfico, aplicado a la dimensión asociativa del talento organizacional universitario, expresa que cada forma asociativa contiene todas las cualidades o atributos de la red de interrelaciones estructurales, funcionales y emocionales de la universidad como organización en su conjunto. El encuentro asociativo básico es una singularidad del mensaje del todo, es la proyección de la unidad hacia el logro del todo universitario.

www.bdigital.ula.ve

5.3.5.4 En la dimensión política: la política es un proceder inherente a la condición humana de los actores universitarios que componen la comunidad de aprendizaje y de intereses que definen a la universidad, de manera que los actores universitarios, como parte interesada, al participar como individuos en los escenarios internos y externos de la institución, conllevan esa condición.

Por tanto, cada actor en su pensamiento, comunicación y acción en la integración a la comunidad de intereses de la universidad contiene la cualidad del conjunto de la dimensión política del talento organizacional universitario, lo cual se refleja en su integración como individuo a la comunidad universitaria, con su visión, argumentación, intuición, expectativas y demandas particulares que le hacen parte de la totalidad de la universidad.

5.3.5.5 En la dimensión de la sostenibilidad: el principio holográfico, aplicado a la dimensión de la sostenibilidad del talento organizacional universitario, expresa la capacidad de los actores, de la comunidad de intereses, de reconocerse

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

a sí mismos y de reconocer en la individualidad de sus pares, su intelectualidad, motivación y emoción, así como pensamientos, actuaciones y comunicaciones coherentes con los propósitos de la universidad.

El principio holográfico, en esta aplicación, sugiere que la coherencia de propósitos desde lo individual debe proyectar la coherencia de la universidad en su conjunto, por tanto, cada universitario como ser talentoso y parte del talento organizacional universitario es un ser coherente con los objetivos teleológicos de la universidad.

5.3.5.6 En la dimensión de la sustentabilidad: el principio holográfico, aplicado a la dimensión de la sustentabilidad del talento organizacional universitario, expresa la capacidad del actor universitario en lo individual para actuar éticamente frente a lo espiritual, cultural y ambiental en los diversos procesos universitarios y, especialmente, en las relaciones interpersonales con los demás miembros de la institución.

www.bdigital.ula.ve

Así mismo, este principio implica que la sustentabilidad, como paradigma y actuación universitaria en su responsabilidad social global, es producto de la proyección de los pensamientos, actuaciones y comunicaciones éticas particulares de cada uno de los miembros de la comunidad de intereses que conforma la universidad.

5.3.5.7 En la dimensión de la calidad: uno de los compromisos dentro de la responsabilidad social de la universidad con sus contextos es la calidad de sus procesos y productos, en consecuencia, de acuerdo con el principio holográfico, aplicado a la dimensión de la calidad del talento organizacional universitario, representa la identificación de los actores universitarios, en su individualidad, con la cultura de la calidad de la universidad, lo cual es fundamental para el logro de su compromiso institucional.

De lo anterior, se puede inferir que la cultura de la calidad universitaria es la proyección de los pensamientos, actuaciones y comunicaciones con calidad de cada uno de los actores universitarios, es decir, que éstos deben contener los atributos de la cultura de la calidad que caracteriza a la universidad en su conjunto.

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

5.3.5.8 En la dimensión del talento humano particular: el talento humano particular es la unidad básica del talento organizacional universitario como talento colectivo e integración de las inteligencias múltiples de la universidad, en consecuencia, el principio holográfico comprende a esta dimensión como la proyección de lo particular (saberes, experiencias, intereses, emociones e intuiciones de los actores universitarios) hacia la red macro que se configura con las interrelaciones de la Universidad-Estado-Sociedad-Mercado.

El talento humano particular en su pensamiento, actuación y comunicación está imbricado, con sus atributos individuales, en los propósitos de la dinámica envolvente de la red de interrelaciones macro de la universidad y de sus objetivos teleológicos, cuyo resultado es el desarrollo y la conformación del patrimonio institucional.

5.3.6 Principio del conocimiento fenomenológico aplicado a las dimensiones del talento organizacional universitario: este principio aplicado al talento organizacional universitario expresa la capacidad colectiva de la comunidad de intereses, que conforma la universidad, para comprender que los pensamientos, actuaciones y comunicaciones de sus miembros tienen una importante carga de subjetividad (costumbres, prejuicios, intuiciones, complejos, etc.), derivada de percepciones de la realidad no objetiva.

www.bdigital.ula.ve

Esto significa que la percepción de la realidad, desde la conciencia, es relativa e intencional de acuerdo con el observador de dicha realidad y sus motivaciones, de ahí que el talento organizacional universitario entiende la pluralidad de percepciones de la universidad como un todo, al reconocer la subjetividad como elemento fundamental del conocimiento fenomenológico.

5.3.6.1 En la dimensión interpretativa: la dimensión interpretativa del talento organizacional universitario reconoce e incluye las interpretaciones de la realidad no objetiva, para desplegarse hacia la subjetividad interpretativa, es decir, el conocimiento derivado de la experiencia humana, que surge de la vida activa de los actores universitarios, de la consciencia que está detrás de los eventos

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

comprendidos como hechos dados y de los aprendizajes significativos del desarrollo de los eventos.

El principio del conocimiento fenomenológico, aplicado a la dimensión interpretativa del talento organizacional universitario, sugiere que la comprensión del fenómeno debe reconocer que éste es parte de un todo significativo y que no hay posibilidad de analizarlo sin el abordaje holístico de su relación con la experiencia de la que forma parte.

Por ser la universidad una comunidad de intereses diversos, este principio imprime al talento organizacional universitario un enfoque que incluye las vivencias cotidianas, intuiciones, prejuicios, estados emocionales e intenciones de los actores involucrados en dicha comunidad, es decir, la complejidad subjetiva de la condición humana de éstos.

5.3.6.2 En la dimensión prospectiva: el principio del conocimiento fenomenológico, aplicado a la dimensión prospectiva del talento organizacional universitario, sugiere que el abordaje del futuro como propósito de la comunidad de aprendizaje, que es la universidad, debe tener en cuenta que las apariencias de la realidad proyectada hacia el futuro plantean una correlación, entre el ser del mundo real y el modo como se da en la consciencia de los individuos, grupos o colectivos que conforman la comunidad universitaria, por lo cual se deben reconocer las intuiciones y las experiencias particulares como evidencias prospectivas de los actores universitarios sobre la realidad proyectada, en la construcción de los caminos estratégicos hacia el futuro de la universidad.

www.bdigital.ula.ve

Así mismo, existe una intencionalidad derivada de los intereses del proyectista en el abordaje de la realidad futura, resultante de una genética fenomenológica que entrelaza las tradiciones, las preconcepciones y los prejuicios en el proceso de construcción prospectiva de la realidad, lo cual expresa la otredad de la prospectiva humana.

5.3.6.3 En la dimensión asociativa: el hombre por naturaleza es gregario, esa naturaleza es parte de su inconsciente, de sus instintos, de sus emociones y de sus experiencias. El principio del conocimiento fenomenológico, aplicado a la

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

dimensión asociativa del talento organizacional universitario, expresa la capacidad para reconocer esa naturaleza gregaria interconectada, a través de diversas maneras de asociaciones, formales e informales, que conviven en la organización universitaria.

En este sentido, este principio implica, además de la formalidad organizativa derivada de la presencia de diversas maneras asociativas, que esta formalidad se complemente, a través de un proceso sinérgico, con los prejuicios, emociones, intuiciones, vivencias y tradiciones de los actores universitarios en relación con la universidad en su conjunto.

5.3.6.4 En la dimensión política: por ser la política inherente a la sociabilización de los seres humanos, ésta deriva de lo singular, de la conciencia individual, de las tradiciones, experiencias, intuiciones, vivencias, preconcepciones, emociones y prejuicios de los actores involucrados en la comunidad de intereses, lo cual implica que su acción y comunicación en la arena política como individuos tiene una correlación entre la realidad y la conciencia.

www.bdigital.ula.ve

El principio del conocimiento fenomenológico, aplicado a la dimensión política del talento organizacional universitario, plantea una intencionalidad particular en la construcción de los argumentos discursivos de los actores universitarios en su participación dentro de la comunidad de intereses. De esta intencionalidad particular emana la pluralidad de intereses que, al encontrase y consensuarse de manera comunitaria, otorgan el carácter político a la organización universitaria.

5.3.6.5 En la dimensión de la sostenibilidad: la coherencia en el tiempo entre el pensamiento, la actuación y la comunicación entre los actores universitarios es la esencia del equilibrio institucional, base de la sostenibilidad, es decir, todos remando hacia el mismo propósito, aunque de diversas maneras y estilos.

El principio del conocimiento fenomenológico, aplicado a la dimensión de la sostenibilidad del talento organizacional universitario, sugiere que cada miembro de la comunidad de intereses, que configura la universidad, comprenda esta coherencia particular e institucional, reconociendo a cada uno de éstos en su

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

subjetividad, la cual emana de su percepción particular de la realidad no objetiva, que involucra sus preconcepciones y estados emocionales.

5.3.6.6 En la dimensión de la sustentabilidad: la ética hacia lo espiritual, cultural, ambiental, urbano y en las relaciones interpersonales es un atributo del comportamiento humano muy subjetivo, base de la sustentabilidad, allí concurren miradas, tanto de la formalidad de las normas como de los modos de comportamiento desde la realidad no objetiva.

De manera, que el principio del conocimiento fenomenológico, aplicado a la dimensión de la sustentabilidad del talento organizacional universitario, denota la presencia de la ética como factor de observación del comportamiento, desde la conciencia particular de los miembros de la comunidad de intereses, que se colectiviza en la dinámica del desarrollo organizacional de la universidad, dentro de la responsabilidad social de ésta, en sus relaciones internas y externas.

5.3.6.7 En la dimensión de la calidad: el principio del conocimiento fenomenológico, aplicado a la dimensión de la calidad del talento organizacional universitario, expresa la capacidad de los miembros de la comunidad de intereses de la institución, para comprender la calidad como un componente fundamental en el desarrollo de los propósitos universitarios aportando, además de sus saberes formales, sus intuiciones, prejuicios y aprehensiones sobre los procesos de la calidad.

www.bdigital.ula.ve

En este sentido, este principio sugiere que cada actor universitario esté inspirado en su preconcepción de la calidad, como parte de sus valores humanos incorporados en su pensamiento, actuación y comunicación, lo cual, al colectivizarse en el talento organizacional universitario, configura la cultura de la calidad en la universidad como totalidad.

5.3.6.8 En la dimensión del talento humano particular: el talento humano particular expresado en las competencias y habilidades individuales, así como en sus atributos personales para la creatividad, la innovación, la iniciativa, la indagación, incluye también valores como el respeto, la responsabilidad, la

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

honestidad, la puntualidad, la solidaridad, entre otros, que son parte de su condición humana particular.

En consecuencia, el principio del conocimiento fenomenológico, aplicado a la dimensión del talento humano particular dentro del talento organizacional universitario, reconoce estos valores como parte de la percepción de la realidad de los actores universitarios, así como los factores subjetivos que definen su personalidad, lo cual se exterioriza en su comportamiento en los diversos escenarios en que participa.

Siendo el talento organizacional universitario la colectivización de los talentos humanos particulares, estos atributos y valores de los talentos particulares se integran en la conciencia colectiva institucional, influyendo en la percepción de la realidad no objetiva, los cuales, en sinergia con la percepción de la realidad objetiva, configuran la interpretación de la realidad como totalidad holística.

5.3.7 Principio de la integralidad aplicado a las dimensiones del talento organizacional universitario: El principio de la integralidad aplicado al talento organizacional universitario sugiere la indivisibilidad de éste como totalidad expresada en una red de interrelaciones, dentro de una dinámica de interdependencia entre las dimensiones que le componen, en consecuencia, reconoce que los espacios de pensamiento, actuación y comunicación universitaria son parte de un todo, cuya interdependencia es tal que cualquier alteración en alguna de las dimensiones rompe el equilibrio organizacional.

www.bdigital.ula.ve

En tal sentido, este principio advierte la inestabilidad sistémica del talento organizacional universitario, al depender de la coherencia de cada una de las dimensiones en relación con los propósitos de la universidad, e igual exigencia se cumple para la particularidad de cada una de las dimensiones, las cuales se estructuran y organizan como subconjuntos integrados por inteligencias múltiples de la comunidad de intereses.

Estas inteligencias múltiples de la comunidad de intereses se desenvuelven, a su vez, dentro de un conjunto global conformado por todos los actores universitarios, integrados en un sistema de interrelaciones, quienes se expresan en

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

sus interpretaciones, prospectivas, espacios asociativos, de poder, de los eventos, etc., que ocurren dentro de la comunidad de intereses de la universidad.

5.3.7.1 En la dimensión interpretativa: el principio de la integralidad, aplicado a la dimensión interpretativa del talento organizacional universitario, impone un carácter integrador de la pluralidad de interpretaciones, visiones, intuiciones y opiniones de los actores universitarios, que representa la interrelación activa de las diversas fuentes de pensamiento, comunicación y acción, lo cual permite percibir a la universidad como una totalidad.

De ahí, que cada interpretación de la realidad ya sea personal, grupal o colectiva está integrada en la red de interrelaciones que se establece en la comunidad de intereses conformada por la universidad y tienen sentido sólo si éstas forman parte de esa conectividad interpretativa, expresada en dichas relaciones.

5.3.7.2 En la dimensión prospectiva: el principio de la integralidad reconoce, en la dimensión prospectiva del talento organizacional universitario, su complejidad como expresión de diversas prospectivas de las inteligencias múltiples que conviven dentro de la institución universitaria, interconectadas dentro de una dinámica de complementariedad e integración, que deriva en la formación de la prospectiva de la universidad en su conjunto.

www.bdigital.ula.ve

En consecuencia, la dimensión prospectiva del talento organizacional universitario se consolida a partir de la integración de los conocimientos científicos con la diversidad de experiencias, intuiciones, aprehensiones y visiones particulares de cada uno de los miembros de la comunidad de intereses que conforman la universidad. La construcción del equilibrio prospectivo, expresado en la visión compartida de universidad, es parte de la integralidad de las prospectivas de las inteligencias múltiples de la institución.

5.3.7.3 En la dimensión asociativa: el principio de la integralidad, aplicado a la dimensión asociativa del talento organizacional universitario, indica la capacidad de entender a la universidad como la integración de formas asociativas (formales o informales, permanentes o temporales) que se complementan en torno a los objetivos institucionales. De manera, que su sistema estructural y funcional en las

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

distintas áreas (docencia, investigación, extensión, producción y vinculación) responde filosófica y organizativamente a la integración alrededor de los objetivos teleológicos de la institución.

Así mismo, siendo la universidad una comunidad de aprendizaje signada por la búsqueda de la integralidad, el enfoque curricular holístico es la perspectiva de cómo se piensa, organiza y se desarrolla el aprendizaje, lo cual implica una formación integral para la vida y un proceso significativo y permanente. En consecuencia, el principio de la integralidad, en la dimensión asociativa del talento organizacional universitario, es la comprensión de que la universidad es una integración de espacios asociativos alrededor de los objetivos institucionales expresados en el currículo.

5.3.7.4 En la dimensión política: partiendo de que la comunidad de intereses constituye el espacio de encuentro de la diversidad de motivaciones e intereses de los actores universitarios, es allí donde se desarrollan los procesos políticos que se concretan en el equilibrio o consenso institucional. Las capacidades de los actores universitarios, dentro de las inteligencias múltiples que le implican, participan en ese espacio plural integrándose a la diversidad de intereses, lo cual representa el principio de la integralidad de la dimensión política.

www.bdigital.ula.ve

De ahí, que el principio de integralidad, aplicado a la dimensión política del talento organizacional universitario, se expresa en el encuentro de las diversas formas de poder (de presión, de influencia, de conciliación y de autoridad) para acordar criterios, medidas y estrategias en la conducción y actuación institucional para lograr de manera consensuada los objetivos institucionales.

Este principio, al integrar las perspectivas políticas, es la fuente de la tolerancia hacia la diversidad de visiones e intereses que se encuentran en la comunidad de aprendizaje, por tanto, fuente de la pluralidad de pensamiento, de la libertad de expresión y de la convivencia institucional, valores fundamentales de la democracia universitaria.

5.3.7.5 En la dimensión de la sostenibilidad: la coherencia institucional en el tiempo es el resultado de la integralidad de los procederes coherentes de cada

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

uno de los miembros de la comunidad de intereses, en relación con los propósitos de la universidad. La integralidad de la sostenibilidad es factor clave para mantener la ruta trazada de la universidad, es la fuente para amortiguar la inestabilidad sistémica en un entorno universitario altamente complejo y cambiante.

En consecuencia, el principio de la integralidad, aplicado a la dimensión de la sostenibilidad del talento organizacional universitario, expresa la capacidad de los actores universitarios de entender la sostenibilidad como la integralidad de las coherencias (equidad y globalidad) particulares, imbricadas con los patrimonios institucionales, los cuales también deben mantener la coherencia como sostén del equilibrio de la universidad.

5.3.7.6 En la dimensión de la sustentabilidad: El principio de la integralidad, aplicado a la dimensión de la sustentabilidad del talento organizacional universitario, expresa la capacidad de las inteligencias múltiples, de los actores universitarios para comprender la integralidad de la pluralidad de interpretaciones de la ética, tanto en sus actuaciones y comunicaciones particulares, como en la universidad como conjunto en los procesos de la responsabilidad social.

www.bdigital.ula.ve

Por tanto, este principio interpreta la sustentabilidad como el comportamiento ético frente a los entornos espirituales, históricos, culturales, ambientales y a las relaciones humanas en su globalidad, lo cual es el resultado de la integralidad de los pensamientos, actuaciones y comunicaciones particulares de los actores universitarios, desde su individualidad, bajo el fundamento de la ética.

5.3.7.7 En la dimensión de la calidad: el principio de la integralidad, aplicado a la dimensión de la calidad del talento organizacional universitario, indica que la calidad debe ser una cultura colectiva de la universidad en su conjunto, en forma integral, la cual debe expresarse en todos sus procesos y productos académicos, así como en las prácticas universitarias de cada uno de los miembros de la comunidad de intereses, en consonancia con los objetivos institucionales.

Al convertirse la calidad en una cultura universitaria, donde se integran las culturas particulares de los miembros de la comunidad de intereses de la universidad, esta cultura debe extenderse a su entorno donde se vincula la

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

institución en el cumplimiento de sus objetivos teleológicos, como es promover escenarios presentes y futuros de calidad y equidad.

5.3.7.8 En la dimensión del talento humano particular: siendo el talento organizacional universitario más que la suma de los talentos humanos particulares de la comunidad universitaria, éste se completa con las relaciones intrínsecas entre las dimensiones de dicho talento. El principio de la integralidad permite superar la fragmentación disciplinar de los saberes, creando las condiciones para la comprensión holística de la realidad.

Así mismo, el currículo holístico es el eje de la integralidad de los talentos humanos particulares, que no sólo se expresan a través de los saberes formales, sino que integran la subjetividad del pensamiento, la actuación y la comunicación, es decir, su interpretación de la realidad no objetiva, en sus interrelaciones dentro del currículo.

5.3.8 Principio de las posibilidades abiertas aplicado a las dimensiones del talento organizacional universitario: el principio de posibilidades abiertas, aplicado al talento organizacional universitario, expresa la capacidad para comprender los intensos cambios contextuales y sus impactos en la universidad como organización, sobre todo, la necesaria flexibilidad para la adaptación, no solamente de las estructuras funcionales, sino también del pensamiento y modos de actuación de la comunidad de intereses que conforma la universidad.

www.bdigital.ula.ve

Este principio de las oportunidades abiertas sugiere que el desarrollo organizacional universitario, como dinámica envolvente, coherente, continua y evolutiva de la universidad en el tiempo, es un conjunto de procesos movidos por el talento organizacional universitario, en sus distintas dimensiones, el cual debe ser flexible, adaptativo, creativo, ético, equitativo y de apertura como parte de las respuestas de la universidad a los desafíos del siglo XXI.

5.3.8.1 En la dimensión interpretativa: este principio establece que no existen interpretaciones permanentes, mucho menos preestablecidas, que por ser la universidad un sistema abierto, que se desenvuelve en un entorno de intenso cambio, su talento organizacional universitario es adaptativo a la cosmovisión y

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

circunstancias que le circundan, por lo cual su dimensión interpretativa debe ser flexible y de posibilidades abiertas.

Este principio niega la determinación interpretativa, ya que los cambios contextuales y su exigencia de respuestas crean nuevas alternativas y opciones, así como de oportunidades para la comprensión de la realidad, promoviendo la creatividad, la innovación y las vías emergentes para lograr el equilibrio en medio de la complejidad y diversidad de intereses.

5.3.8.2 En la dimensión prospectiva: la realidad del contexto universitario es inestable e indeterminada, por los cambios constantes a que está sometida, lo cual hace a la dimensión prospectiva del talento organizacional universitario también proclive a cambios continuos y adaptativos a los horizontes futuros que van emergiendo.

Siendo la prospectiva universitaria la complementariedad de las prospectivas particulares, de los miembros de la comunidad de intereses que conforma la universidad, la incertidumbre humana de la postmodernidad impacta significativamente las certezas de la dimensión prospectiva del talento organizacional universitario, lo cual obliga a la apertura de nuevas posibilidades.

www.bdigital.ula.ve

En este sentido, el principio de posibilidades abiertas, aplicado a la dimensión prospectiva del talento organizacional universitario, plantea la superación de productos prospectivos estáticos y normativos (plan de desarrollo normativo) para abrirse a los productos estratégicos (plan de desarrollo estratégico), por ser estos más flexibles y adaptativos a los escenarios cambiantes.

5.3.8.3 En la dimensión asociativa: la universidad como producto social contextualizado en un entorno complejo y de intensos cambios, no es estática ni permanente en el tiempo, sino que su dinámica asociativa la impone el proceso adaptativo pertinente, lo cual abre la posibilidad para espacios asociativos emergentes, identificados con las nuevas circunstancias.

El principio de posibilidades abiertas, aplicado a la dimensión asociativa del talento organizacional universitario, expresa la apertura mental de los actores universitarios hacia nuevas formas y modos de asociación, que se van originando y

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

desarrollando de acuerdo con los escenarios cambiantes de la institución. Este principio promueve la creatividad, el accionar no rutinario y la flexibilidad adaptativa de nuevas formas asociativas.

5.3.8.4 En la dimensión política: la turbulencia y, por ende, la inestabilidad sistémica de la realidad, donde se inserta la universidad, deriva en la variación de los escenarios políticos, los cuales demandan nuevos equilibrios, donde se consensuen renovadas visiones interpretativas de esa realidad en constante transformación.

El principio de posibilidades abiertas, aplicado a la dimensión política del talento organizacional universitario, reconoce en éste, la capacidad de adecuarse o redefinirse ante cambios en los escenarios políticos de la comunidad de intereses, lo cual conlleva a tener apertura a novedosas visiones y opciones para abordar las circunstancias y eventos emergentes en la arena política.

5.3.8.5 En la dimensión de la sostenibilidad: el principio de posibilidades abiertas indica que la sostenibilidad, como desenvolvimiento coherente de la organización universitaria a su interior en el tiempo, es dinámica, continua y evolutiva, con apertura hacia los cambios contextuales, lo cual plantea, a la dimensión de la sostenibilidad del talento organizacional universitario, respuestas flexibles y adaptativas frente a la indeterminación de los escenarios presentes y futuros.

www.bdigital.ula.ve

Este principio desarrolla, en los miembros de la comunidad de intereses de la universidad, una conciencia particular y colectiva de la inestabilidad sistémica de la organización universitaria, exigiendo, por tanto, coherencia y equidad en sus actuaciones particulares y colectivas, en relación con los objetivos teleológicos de la universidad como totalidad, por tanto, el talento organizacional universitario, como acelerador de los procesos del desarrollo universitario, rompe con el pensamiento determinístico y normativo para asumir, dentro de la dimensión de la sostenibilidad, el pensamiento estratégico, expresado en una gestión de los procesos de cambio con coherencia adaptativa hacia el equilibrio institucional.

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

5.3.8.6 En la dimensión de la sustentabilidad: el principio de las posibilidades abiertas, aplicado a la dimensión de la sustentabilidad del talento organizacional universitario, expresa la capacidad de la comunidad de intereses para interpretar la relación de la universidad con su entorno, de manera ética dentro de su responsabilidad social.

Este principio sugiere el desarrollo de la toma de la conciencia colectiva y particular del respeto y la tolerancia frente a lo espiritual, ambiental, cultural, político, urbano y en las relaciones interinstitucionales e interpersonales de los miembros de la comunidad de intereses, quienes constituyen las inteligencias múltiples del talento organizacional universitario.

5.3.8.7 En la dimensión de la calidad: El principio de las oportunidades abiertas, aplicado a la dimensión de la calidad del talento organizacional universitario, expresa la capacidad para comprender que la cultura de la calidad en el desarrollo organizacional universitario es dinámica y evoluciona al mismo ritmo de cambio en los contextos, con los cuales tiene compromisos la universidad en su responsabilidad social.

www.bdigital.ula.ve

Este principio sugiere que la dimensión de la calidad, que es el resultado de la integración y la complementariedad de las diversas interpretaciones y prácticas de la calidad de los miembros de la comunidad de intereses de la universidad, es parte significativa de la evolución y continuidad de la conciencia colectiva de la comunidad universitaria.

5.3.8.8 En la dimensión del talento humano particular: el principio de las oportunidades abiertas, aplicado a la dimensión del talento organizacional universitario, expresa la capacidad de comprender que los saberes particulares contenidos en los actores universitarios están bajo los influjos de la indeterminación y la caducidad, por tanto, deben ser actualizados continuamente en forma adaptativa, en relación con la evolución de los contextos en que se desenvuelve la universidad en su compromiso de responsabilidad social.

Este principio sugiere una apertura para el aprendizaje continuo, permanente y pertinente, al ritmo de la transformación de los emergentes escenarios de la

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

sociedad del conocimiento, en consecuencia, el talento organizacional universitario no es estático y permanente, sino que es flexible y adaptativo a las oportunidades contextuales.

www.bdigital.ula.ve

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

CONCLUSIONES

Esta investigación contribuye a facilitar el proceso de comprensión de la universidad holística, entendida ésta como un concepto novedoso de gran pertinencia en los escenarios y desafíos del siglo XXI, dentro de la estrategia organizacional transformadora e innovadora para adaptarla a las demandas del tercer milenio, donde la universidad se interpreta como una totalidad indivisible, en la cual, el todo, no sólo está conformado por sus partes, sino además por una red de interrelaciones de sistemas, procesos, eventos y personas que componen su comunidad de intereses, la cual está interconectada, a su vez, con sus patrimonios culturales, organizativos, epistémicos, tecnológicos y normativos en el propósito de alcanzar sus objetivos teleológicos.

De manera, que la universidad holística es considerada la universidad del siglo XXI, ya que como producto social es receptora y procesadora de las influencias procedentes de una sociedad compleja, en intenso y turbulento cambio, de gran inestabilidad sistémica y rápida obsolescencia de los saberes, lo cual justifica su abordaje desde el paradigma holístico que permite una interpretación integral e incluyente de la diversidad de variables intervinientes.

www.bdigital.ula.ve

Otro de los aporte más significativos de esta investigación es la introducción del concepto del talento organizacional universitario en el contexto de la universidad holística, donde el desarrollo organizacional es considerado como una dinámica envolvente que imbrica a los miembros de la comunidad de intereses con los patrimonios de la universidad en un movimiento integrador y recursivo, cuyo factor de aceleración es el talento organizacional universitario, que constituye una comprensión holística del talento colectivo de la universidad, considerado como el “cerebro colectivo” de la institución.

El talento organizacional universitario se asume como una expresión donde se conjugan las inteligencias múltiples que conviven en la universidad en su globalidad, el cual se manifiesta en sus distintas dimensiones: interpretativa, prospectiva, asociativa, política, sostenibilidad, sustentabilidad, calidad y talento humano

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

particular, las cuales conforman los prismas por donde el talento organizacional universitario mira para abordar la realidad universitaria.

El enfoque holístico del talento organizacional universitario permite dar integralidad y complementariedad a los saberes, al considerarlo como un talento comunitario derivado de las relaciones holosintéticas de sus dimensiones, para superar la fragmentación de la organización del conocimiento en la universidad, lo cual constituye una limitante para que la institución como totalidad se desenvuelva y conviva en los contextos complejos y cambiantes del siglo XXI.

La formulación de los principios holísticos del talento organizacional universitario como desafío del siglo XXI, para dar respuesta al objetivo último de esta investigación, configura uno de los aportes más importantes en el estudio realizado, ya que permitió caracterizar el talento organizacional universitario, en sus distintas dimensiones: interpretativa, prospectiva, asociativa, política, sostenibilidad, sustentabilidad, calidad y talento humano, proporcionando una comprensión holística y dando sentido al concepto.

www.bdigital.ula.ve

En esta perspectiva, los principios holísticos del talento organizacional universitario, se consideran expresión del conjunto de fundamentos y valores, contenidos en la cultura organizacional, los cuales perfilan las perspectivas, los modos y estilos de comportamiento de los miembros de la comunidad de intereses, en su pensamiento, actuación y comunicación, así como en el cumplimiento de los propósitos de la institución, modelando la conciencia colectiva de la universidad que rige el desarrollo organizacional.

El desarrollo en la investigación del entramado matricial de interrelaciones conformado por los principios holísticos (complementariedad, continuidad, evolución, relaciones holosintéticas, conocimiento fenomenológico, holográfico, integralidad y posibilidades abiertas) y las dimensiones (interpretativa, prospectiva, asociativa, política, sostenibilidad, sustentabilidad, calidad y talento humano), evidenció el carácter holístico del talento organizacional universitario, otorgando contenido y sentido al concepto.

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

La importancia de lo anterior estriba en que los nuevos escenarios que caracterizan la realidad universitaria hacen énfasis en el desarrollo organizacional, como dinámica del desenvolvimiento institucional, frente al tradicional esquema estructural-funcional desfasado ante los cambios que se suceden, por lo cual, el talento organizacional universitario, como factor acelerador de los procesos del desarrollo organizacional, asume gran relevancia en la consecución de la universidad holística.

De ahí, que la formulación de los principios holísticos, aplicados al talento organizacional universitario, tiene gran significación como referente teórico para los procesos de transformación universitaria hacia la universidad holística, ya que genera una matriz referencial muy útil en la construcción de la estrategia de transformación de la universidad frente a los desafíos del siglo XXI, donde el desarrollo organizacional dinamizado por el talento organizacional universitario, sea el eje de integración de una red de flujos procesales, que de manera complementaria, continua, evolutiva, recursiva y con relaciones holosintéticas, contribuya al logro de este propósito.

www.bdigital.ula.ve

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

REFERENCIAS

Alva de la Selva, A. (2015). Los nuevos rostros de la desigualdad en el siglo XXI. La brecha digital. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*. Año LX, (60)223, enero-abril, 265-281. http://www.revistas.unam.mx/index.php/rmcpys/article/view/45387

Alles, M. (2013). *Comportamiento Organizacional: cómo lograr un cambio cultural a través de Gestión por Competencias*. (Ed). Buenos Aires: Ediciones Granica.

Anderson, P. (2016). *Los orígenes de la Posmodernidad*. Barcelona, España: Editorial AKAL.

Barba, A. (2013). Administración, teoría de la organización y estudios organizacionales. Tres campos de conocimiento, tres identidades. *Revista Gestión y estrategia*, No. 44, julio-diciembre, 139-151. https://es.scribd.com/document/254028903/GESTION-Y-ESTRATEGIA-NUM-4

Barrera, M. (2006). Holística. Edt Quiron. Bogotá. Sypal.

---------- (2010). *Hologología: Introducción a la Educación Holística*. (Ed). Caracas: SYPAL.

Bekenstein, J. (2004). La información en el universo holográfico, en *Temas de Investigación y ciencia*, Vol. 36. pp. 16-23.

Briceño, J; Cañizales, Y; Lobo, H; Moreno, E; Velásquez, I; Ruza, I. (2010). La Holística y su articulación con la generación de Teorías. *Revista EDUCERE,* 14(48), enero-junio, 73-83.

Botelho, F. (2008). La fenomenología de Maurice Merleau-Ponty y la investigación en *comunicación Revista Signo y Pensamiento*, XXVII (52), enero-junio, 68-83.

Cadenas, Y. (2004). Epistemología, ontología y complementariedad en Niels Bohr. (Tesis Doctoral). Madrid: Universidad Complutense de Madrid. https://eprints.ucm.es/id/eprint/5274/1/T27024.pdf

Camarena, J. (2016). La organización como sistema: el modelo organizacional

www.bdigital.ula.ve

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

contemporáneo. *Oikos Polis revista latinoamericana*, (1)1. ftp://ftp.repec.org/opt/ReDIF/RePEc/grm/oikosp/201604.pdf

Capra, F. (2010). El punto crucial. Barcelona - España: Editorial Integral.

Castells, M. (2003). *La era de la información: Economía, sociedad y cultura. Tomo II. Fin del Milenio*. Madrid, España: Alianza Editorial.

---------- (2006). *La era de la información: Economía, sociedad y cultura. Tomo III. Fin del Milenio*. Madrid: Alianza Editorial.

---------- (2009). *Comunicación y Poder*. Madrid: Alianza Editorial.

Castilla, A. (2013). *Optimización del talento en las organizaciones: una mirada desde la realidad de la dirección de los RRHH*. Tesis Doctoral. España: Universidad de Barcelona. http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/125718/acs1de1.pdf;sequence=1

Castillo, I. y Marín, C. (2009). Hacia una visión holística de la educación universitaria: el amor y el caos un proceso creativo para el aprendizaje. *Revista Electrónica Educare*, 13(1), enero-junio, 135-143.

Chiavenato, I. (2012). *Administración de Recursos Humanos: El capital humano en las organizaciones*. Barcelona, (Ed). España: Editorial Mc Graw Hill.

Dasilva, F. (2010). El pensamiento de Merleau Ponty: la importancia de la percepción. *Revista Electrónica Miríada. Investigaciones en Ciencias Sociales*. Universidad del Salvador. https://p3.usal.edu.ar/index.php/miriada/article/view/25/47

Delgado, J. (2004). *La transformación universitaria como respuesta a los desafíos de la contemporaneidad.* Mérida, Venezuela: Ediciones de la Universidad de Los Andes.

Foro Económico Mundial (2016). *Agenda Global 2015: Informe Ejecutivo*. Davos, Suiza: Publicaciones del Foro Económico Mundial.

Gaete, R. (2012). *Responsabilidad social universitaria: Una mirada a la relación de la universidad con la sociedad, desde la perspectiva de las partes interesadas.* (Tesis Doctoral) España: Universidad de Valladolid. https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/923/1/TESIS148-120417.pdf

Gallegos, R. (1999). *Educación Holística. Pedagogía del Amor Universal*. (Ed),

www.bdigital.ula.ve

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

Guadalajara, México: Fundación Internacional para la Educación Holística.

González, E. (2007). Fundamentos de totalidad y holismo en las competencias para la investigación. *Revista Laurus*, Universidad Pedagógica Experimental Libertador, 13(24), mayo-agosto, 338-354.

Hashimoto, E. y Saavedra, S. (2014). *La complementariedad paradigmática: Un nuevo enfoque para investigar,* en Memorias de ponencias II Congreso de la Red Ecuatoriana de Universidades y Escuelas Politécnicas para Investigación y Postgrados, IV Congreso Binacional de Ciencia, Tecnología e Innovaciones de las Universidades del Sur del Ecuador y del Norte del Perú. Loja: edit. Coordinación del congreso REDU, 277-8.

Hurtado, J. (2000). *Metodología de la Investigación Holística*. (Ed). Caracas: SYPAL-IUTC.

---------- (2010) *Metodología de la Investigación: Guía para la comprensión holística de la ciencia.* Cuarta Edición. Caracas: Editorial Quirón.

---------- (2015). El Proyecto de investigación Holística. Caracas: SYPAL-IUTC.

Kruger, K. (2006). El concepto de la sociedad del conocimiento. *Revista Bibliográfica de Geografía y Ciencias Sociales.* XI683), octubre. http://www.ub.edu/geocrit/b3w-683.htm

López, C. (2018). La Educación Holística desde una Perspectiva Humanística. Revista Scientific, 3(8), 301-318.

Lyotard, J. (1994). *La Condición Postmoderna*. Madrid: Cátedra.

Lukomski, A, y Mancipe, E. (2008). El paradigma emergente y su impacto en la investigación epistemológica de las ciencias sociales. *Hallazgos*, Universidad Santo Tomás, (10, diciembre), 133-145.

Llamazares, A. (2012). Epistemología holística: una herramienta para ampliar la conciencia. *Revista Kalidoscopio*, Universidad Nacional Experimental de Guayana 9(18), 38-43.

Marteau, S. y Perego, L. (2018). La Organización desde el paradigma Holístico. *Revista Ciencias Administrativas*, Universidad Nacional de La Plata (11, enero-junio).

Martínez, M. (2000). Análisis crítico de una metodología holística utópica. *Revista*

www.bdigital.ula.ve

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

Acción Pedagógica. Vol. 000(1 y 2). Universidad de Los Andes-Venezuela.

Martínez, M. (2009). Hacia una epistemología de la complejidad y la transdisciplinariedad*. Revista Teoría y Praxis Latinoamericana*, Universidad del Zulia,14(46), 11-31.

Matturro, G. (2010). Modelo para la gestión del conocimiento y la experiencia integrada a las prácticas y procesos de desarrollo de software. (Tesis Doctoral). España: Universidad Politécnica de Madrid. https://www.ort.edu.uy/fi/pdf/tesismatturro2010.pdf matturro 2010

Minguez, R. y Hernández, M. (2013). Hacia una educación en la sociedad del conocimiento: cuestiones y propuestas pedagógicas. *Revista Teoría de la Educación. Educación y Cultura en la Sociedad de la Información,* (14)3, septiembre-diciembre, 191-210. http://www.redalyc.org/service/redalyc/downloadPdf/2010/201029582010/Hacia++Otra++Educaci%F3n++En++La++Sociedad++Del++Conocimiento:+%0ACuestiones+Y+Propuestas+Pedag%F3gicas/6

Mintzberg, H. y Van der Heydin, L. (2006). Revisando el concepto de organización. *Revista de Negocios Harvard Deusto*, No. 150, 4-13. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2137645

Morin, E. (2000). *Los siete saberes necesarios para la educación del futuro*. Barcelona: Seix Barral.

---------- (2009). Introducción al pensamiento complejo. Barcelona: Editorial Gedisa.

ONU-Cepal (2017). *Agenda 2030 y los objetivos del desarrollo sustentable*. Uruguay: Documentos de la ONU-CEPAL, https://www.cepal.org/es/publicaciones/40155-agenda-2030-objetivos-desarrollo-sostenible-oportunidad-america-latina-caribe

Pérez, J.; Nieto, J. y Santamaría, J. (2019). La Hermenéutica y la Fenomenología en la Investigación en Ciencias Humanas y Sociales. *Revista Civilizar*, 19(37), 20-39.

Saracho, J. (2011). *Talento Organizacional. Un modelo para la definición organizacional del talento*. Primera Edición. Barcelona, España: RIL EDITORES.

www.bdigital.ula.ve

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL

Sisto, V. (2004a**).** Teoría(s) Organizacional(es) Postmoderna(s) y la Gestación del Sujeto Postmoderno. (Tesis Doctoral). España: Universidad Autónoma de Barcelona. https://www.psiucv.cl/wp-content/uploads/2012/11/vsc1de11.pdf

---------- (2004b). Teoría (s) Organizacional (es) Postmoderna (s) y la Gestión del Sujeto Postmoderno. *Athenea Digital. Revista de pensamiento e investigación social*, (6).

Torres, K. y Lamenta, P. (2015). La Gestión del Conocimiento y Los Sistemas de Información en Las Organizaciones. *Negotium: Revista de Ciencias Gerenciales,* 11(32), 3-20.

Tünnermann, C. y de Souza, M. (2003). *Desafíos de la Universidad en la Sociedad del Conocimiento, cinco años después de la Conferencia Mundial sobre Educación Superior*. París: Publicaciones UNESCO.

Tünnermann, (2011). *La Educación Superior ante los desafíos contemporáneos*. Chile: Colección Unión de Universidades de América Latina.

UNESCO (1993). Conferencia Internacional sobre Educación Holística, Guadalajara.

---------- (1999). Declaración *Conferencia Mundial sobre la Educación Superior en el Siglo XXI: Visión y Acción,* París, 1998*,* 9(2).

---------- (2009). *Conferencia Mundial sobre la Educación Superior y de la Investigación para el Cambio Social y el Desarrollo*, París. Caracas: Ediciones CRESAL/UNESCO.

Vattimo, G. (2004). *Fin de la Modernidad*. México: GEDISA.

www.bdigital.ula.ve

C.C. RECONOCIMIENTO - NO COMERCIAL- COMPARTIR IGUAL