

# **MODELO TEÓRICO CURRICULAR PARA LA TRANSFORMACIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA UNIVERSIDAD COMPLEJA**

**Musa Ammar Majad Rondón**

Centro de Gestión del Conocimiento Universitas

Universidad Bicentennial de Aragua (Venezuela)

*Artículo de reflexión*

## **RESUMEN**

Esta investigación tuvo como propósito construir un modelo teórico curricular para la transformación del talento humano en la universidad compleja, bajo el enfoque de las teorías humanista, de sistemas y de la complejidad. La importancia refiere al estudio de las dificultades curriculares que afectan la transformación del talento humano en el ámbito universitario, específicamente en la carrera de Administración, mención Relaciones Industriales, de la Universidad Alonso de Ojeda, en San Cristóbal, estado Táchira. Se apoyó en el paradigma postpositivista; siendo un estudio de campo, de naturaleza descriptiva, evaluativo-explicativo, con enfoque hermenéutico, adoptando el método etnográfico, con el enfoque cualitativo, complementado con técnicas e instrumentos cuantitativos y desarrollando el modelo de evaluación curricular de Stufflebeam y Shinkfield (1989). Los sujetos se conformaron en los estratos coordinador, docente y estudiante. Las técnicas fueron la entrevista a profundidad y el cuestionario. Se obtuvo la necesidad de reforzar la educación como actividad planificada; se determinaron debilidades internas en los procesos educativos transformadores del hombre, entendiendo que se trata de un sujeto que ha de ver, pensar y actuar para servir y transformar los componentes internos de su propio ser y la sociedad, con compromiso, valor ético, responsabilidad y pertinencia; esto, en una institución con proyección poco significativa en el entorno. Se realizaron recomendaciones y se presentó la construcción del modelo curricular.

## **PALABRAS CLAVE**

Currículo, Talento Humano, Universidad Compleja, Modelo Teórico Curricular, Currículo Transformador.

## **ABSTRACT**

This research aimed to construct a theoretical curricular model for the transformation of human talent in the complex university, under the approach of humanistic, systems and complex theories. The importance refers to the study of curricular difficulties that affect the transformation of human talent in the university field, specifically in the career of Administration, mention Industrial Relations, Alonso University of Ojeda in San Cristobal, Táchira state. It was based on the postpositivist paradigm; A field study of a descriptive, evaluative-explanatory nature, with a hermeneutical approach, adopting the ethnographic method,

with the qualitative approach, complemented with quantitative techniques and instruments, developing the curriculum evaluation model of Stufflebeam and Shinkfield (1989). The subjects were conformed in the strata coordinator, teacher and student. The techniques were the in-depth interview and the questionnaire. There was a need to reinforce education as a planned activity; Internal weaknesses were identified in the transformative educational processes of man, understanding that it is a subject that must see, think and act to serve and transform the internal components of his own being and society, with commitment, ethical value, responsibility and relevance; This, in an institution with little projection in the environment. Recommendations were made and the construction of the curricular model was presented.

## KEYWORDS

Curriculum, Human Talent, Complex University, Theoretical Curricular Model, Transformative Curriculum.

## INTRODUCCIÓN

Internacionalmente, uno de los planteamientos principales en la educación refiere a la atención de los cambios e innovaciones curriculares. En Venezuela, los proyectos educativos tienen un lugar preponderante, por ejemplo, dentro de la nueva reforma curricular, contentiva en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Los sujetos pueden ir conformando reglas, valores y prácticas compartidas con base en un proyecto común, condición indispensable para el ejercicio de una gestión académica.

En el acontecer histórico, referente al ámbito de las universidades, el currículo, en cuanto elemento integrador, ha propiciado en su praxis la dialogicidad docente universitario-estudiante. Paulatinamente, dejando atrás algunas raíces medievales, se presenta un cambio que ha llevado de la universidad tradicional a la universidad del conocimiento. Ésta, según las dinámicas de las sociedades del siglo XXI y

del mundo globalizado, se ha tornado compleja. La complejidad se refiere a un tejido o entramado de eventos en sus múltiples, si no infinitas, posibilidades, en el contexto de los distintos escenarios de la vida del hombre.

La discusión sobre qué enseñar ha estado siempre en el tapete, sobretodo en el ámbito de las políticas universitarias en la cultura occidental. Esto refuerza el hecho de vincular las nociones de currículo, universidad y talento humano. En sus orígenes, en Hispanoamérica, las primeras universidades fueron trasplantadas de la universidad europea, en un período en el cual éstas estaban experimentando la transición de la Europa medieval a la moderna. García (2007) indica que, en los análisis sobre la universidad en el mundo, una de las visiones existentes se basa en la consideración de que la universidad europea, por más cambios que haya podido tener en su implantación, "...ha sido una de las facetas más importantes de la historia de la cultura mundial; ha cambiado la fisonomía de todos los países que han sido sus receptores y ha dado nacimiento a una comunidad internacional del conocimiento" (p. 25).

En función de las particularidades del contexto en el cual está inserta la universidad, entendiéndose que también se encuentra influenciada por los componentes globales, se debe prestar atención a las debilidades que refieren, tanto al nivel como a la forma en que se da la obtención del conocimiento en sus distintas dimensiones y, por ende, la transformación del talento humano. Todo ello deviene de las relaciones profundas entre universidad, sociedad y desarrollo. Precisamente, el término "talento humano" conecta con esta tríada al tener sus orígenes en la teoría administrativa; por lo que se observan en la relación universidad-sociedad, por ejemplo, la preocupación y las exigencias del mundo productivo, lo que hace entender los procesos de formación como tareas de y para toda la vida, la implicación en la formación que las empresas experimentan en relación con los trabajadores, la masificación universitaria, la internacionalización de los estudios superiores, las expectativas de movilidad laboral, entre otros.

## METODOLOGÍA

En función del tema, se efectuó una revisión documental y una interpretación de los textos bajo el paradigma crítico-reflexivo. Así, se recopiló, analizó, sintetizó y discutió la información publicada sobre el tema en estudio. Esto fue basamento para el análisis crítico, así como para la evaluación e interpretación no especulativa.

## UNIVERSIDAD EN CONTEXTO

En la institución de la que forma parte el investigador, existe la necesidad de ver la pertinencia de dichos procedimientos y elementos. En la Universidad Alonso de Ojeda (UNIOJEDA), específicamente en la carrera de Licenciatura en Administración, mención Relaciones Industriales, se observa la complejidad entre el nivel de desarrollo del país y el de las universidades en sus procesos curriculares. No obstante, existe cierta deficiencia en la eficacia de los procedimientos curriculares, evidenciados en índices de repitencia, nivel inserción laboral, competitividad, índices de desarrollo humano en sus múltiples variables, entre otros, donde los mismos docentes dejan en claro que, si se parte del concepto de que a las universidades se les asigna como misiones fundamentales, las tareas de formar a los nuevos profesionales, generar nuevos conocimientos, interactuar favorablemente con el entorno político, económico y social, entonces cabe indagar sus procesos, productos y estándares de calidad.

Además, tomando como parámetro el concepto amplio de currículo, que indica que el mismo es un conjunto de acciones planificadas para realizar el proceso de aprendizaje, propiciando la transformación del ser humano, con la interacción de docentes, estudiantes, estructura administrativa, infraestructura educativa, medios, planes, programas, contexto socio-productivo, entre otros, a nivel institucional, hay disminución en la creación de condiciones favorables para el desarrollo de capacidades de los distintos actores educativos, tales como acuerdos de cooperación interinstitucional, espacios físicos acordes con las exigencias del siglo XXI, incluyendo mobiliario y material de aula.

Igualmente, a nivel curricular, existe la merma en la capacidad de organizar la acción educativa para que se desarrollen las competencias.

Por lo anterior, esta mirada hacia una institución de educación superior específica permitió establecer ciertos parámetros para la transformación de la universidad con el objeto de que pueda incidir de manera importante, tanto en el cambio como en el desarrollo de la nación, insertando componentes de competitividad en la formación del talento humano. Todo ello en función de un objetivo, el cual fue la posible y novedosa generación de un modelo teórico curricular para la transformación del talento humano, específicamente en la institución y carrera nombradas.

Visto de esta forma, este estudio se orientó específicamente hacia el área de acción académico-institucional, por ser el espacio dentro del proyecto que permite concretar las debilidades presentadas por los estudiantes en cuanto al rendimiento académico. Dentro de este marco, Rubio y Romero (2006) subrayan que para que la educación “sea verdadera educación universitaria, hemos de concebirla en su integralidad sistémica, perfectamente entroncada en las diferentes dimensiones de una universidad compleja que va incorporando los diferentes elementos de la realidad universitaria mundial, especialmente su crecimiento académico” (p. 130). Al respecto, Riveros (2005), indica que el reto consiste en transformar a las universidades en instituciones de calidad, dotadas de flexibilidad y capacidad de respuesta frente al estímulo externo, pues, “hoy en día, en cambio, se habla de la universidad transversal, de la universidad internacional, de la universidad compleja y de la universidad vinculada a la empresa y al medio social y productivo” (p. 29).

Teniendo en cuenta lo anterior, la presente investigación hizo énfasis en la generación de un modelo curricular que atiende las prerrogativas mencionadas, específicamente lo que atañe a la interacción eficaz entre currículo, talento humano y universidad compleja. Con esta orientación, la presente investigación produjo conocimientos y generó un modelo curricular a partir de la enseñanza de los procesos institucionales desde las opiniones

y experiencias enfocadas de los actores educativos, por lo que el mismo emergió de la realidad.

## **EPISTEMOLOGÍA**

Al ser esta una investigación cuya problemática surge de la realidad, al igual que la información requerida debió obtenerse de la misma, se configuró, según la forma de recolectar la investigación, como un estudio de campo, de naturaleza descriptiva; según el nivel de análisis, como un estudio evaluativo-explicativo y según su relación con la realidad, como un estudio con enfoque hermenéutico. Por tanto, en atención a los objetivos planteados, la investigación se apoyó en el paradigma postpositivista.

Una fundamentación epistemológica del presente trabajo fue necesaria, ya que la epistemología estudia cuál es la entidad del conocimiento científico que se va a tratar, y da cuenta de cómo y cuál ha sido el proceso de constitución y desarrollo de los conocimientos científicos. Además, la epistemología no sólo debe establecer los criterios formales sancionadores de la validez del conocimiento científico, también ha de buscar los criterios de demarcación y los procesos a seguir para el mismo.

Pérez (1985) puntualiza el carácter de una investigación, al indicar que resulta acorde, no sólo con los métodos que utiliza, sino también con los planteamientos epistemológicos y la definición del objeto de la que parte. Así, mediante este estudio se pretendió generar un conocimiento de tipo interpretativo y crítico, una hermenéutica de caso a analizar. Se trató de describir con detalle y rigor analítico aquellos aspectos más relevantes en lo referente al currículo como sistema para el talento humano en la universidad compleja. Es un conocimiento sobre lo particular, que no es generalizable a cualquier otro contexto, sino que sólo es aplicable, en principio, al contexto peculiar y situacional donde se produce. Por ende, tiene el carácter de situacional, histórico y provisional, todo con el objeto de proporcionar orientaciones racionales.

En función de lo anterior, la posición epistémica del investigador, así como la orientación epistemológica de la investigación, radicó en el paradigma postpositivista. Al respecto, Dilthey (1986) fue el primero en distinguir un cambio en la concepción metodológica de las ciencias sociales, argumentando que era totalmente imposible separar el pensamiento del hombre, de la subjetividad, las emociones y los valores. El postpositivismo, así, surge como una reacción en contra del positivismo hegemónico, mantenido durante décadas en las ciencias sociales. La escuela de Frankfurt en la persona de Habermas, y la Humanista que apoyaron al paradigma, sostenía que este debía tener una razón lógica de existir y que debía versar en la comprensión de la realidad, comprender las reacciones humanas para aprehender a través de la experiencia del hombre como individuo dentro de su propio contexto. En este sentido, debe entenderse el postpositivismo como una versión modificada del positivismo, una postura ontológica más flexible, la cual acepta que la realidad no es estática ni que viene dada, sino que, al contrario, se crea (Terán, 2006). Visto así, los hallazgos emergieron dentro de la interacción del investigador y lo investigado, donde la metodología implicó realizar los estudios en sus contextos y sitios originales.

Bajo este marco, para el presente trabajo, el investigador adoptó el enfoque cualitativo con su respectivo método, técnicas e instrumentos pertinentes, complementados con la aplicación de técnicas e instrumentos del enfoque cuantitativo, con el objeto de dar mayor espectro a la información a obtener, con una mayor rigurosidad científica, mediante la precisión estadística, el manejo del significado de conceptos y experiencias de los informantes.

Dada la naturaleza del objeto de investigación, la versión epistémica o paradigmática del investigador, sustentada en el postpositivismo, se adoptó el método etnográfico. Este método tuvo por objetivo inmediato crear una imagen realista y fiel del grupo estudiado, contribuyendo a la comprensión de sectores o grupos más amplios, con características similares. En este sentido, se abocó a comprender la realidad actual en entidades sociales, según las



percepciones humanas, tal y como se presentan en sí mismas. Esto permitió presentar episodios de vida, documentados con un lenguaje natural, buscando que representasen lo más fielmente posible el cómo siente la gente, qué sabe, cómo lo conoce y cuáles son sus creencias, percepciones y modos de ver y entender (Guba, 1978). Tal y como señalan Boggino y Rosenkrans (2007), se trató de aplicar una práctica sistemática en la construcción del conocimiento.

Revisando los resultados de los distintos acercamientos, que pasan por la entrevista aplicada a los coordinadores, el cuestionario respondido por los docentes y estudiantes, la triangulación de dichos resultados, la evaluación curricular bajo el modelo CEPP, la elaboración de las matrices FODA, MEFE y MEFI, se puede establecer una coincidencia importante entre los aspectos planteados, los cuales giran en torno a:

El programa está siendo un poco efectivo, pero podría serlo mucho más si la integración tecnológica del programa de la carrera, a las necesidades de la población estudiantil, se desarrollara, conociendo que puede configurarse para potenciar la vinculación de la universidad con el sector productivo. Igualmente, el desarrollo cabal del currículo de la carrera debe atenderse, con el objeto de hacerlo coincidir con una perspectiva positiva desde la visión de los protagonistas (docentes y estudiantes), es decir, de aquellos que participan en la situación real de un espacio físico determinado. En tal sentido, el currículo no será sólo un concepto, sino también una construcción cultural que implica la organización idónea de un cuerpo de prácticas educativas. Entendiendo como aprendizaje los cambios inferidos en las estructuras de conocimientos de los sujetos (estudiantes), conduciendo a una transformación del talento humano, es necesario mejorar su adquisición oportuna y sistemática durante la carrera.

Lo anterior será posible con el aprovechamiento de factores positivos evidenciados, como la existencia adecuada de unos fundamentos del programa, así como la misión y objetivos del mismo. También aparecen como elementos favorables, el plan de instrucción, en cuanto noción de acción deliberada, dirigida al logro de objetivos estudiantiles; además

de las experiencias significativas de aprendizaje, planificadas desde la institución educativa, de transmisión explícita y/o implícita, de los métodos de enseñanza apropiados.

Los elementos descritos, de entrada y procesos internos, se insertan en un marco contextual institucional, donde se evidencia, en primer lugar, una singularidad que distingue positivamente a la universidad, de otras organizaciones similares; en segundo lugar, una estructura organizacional funcional, favoreciendo las especializaciones internas; en tercer lugar, en torno al último aspecto nombrado, la autonomía micro-sistémica en cada uno de los departamentos, con responsabilidades y actividades específicas; y en cuarto lugar, la relación medios-fines, bajo parámetros de planificación y control en las actividades internas.

Estas características institucionales, de espectro positivo, deben ser aprovechadas para mejorar aspectos relacionados con el producto, es decir, con la transformación del talento humano en virtud del contexto social y productivo. En tal sentido, destacan los siguientes componentes, no favorables, que merecen atención inmediata: el estudiante de la carrera no presenta una frecuencia óptima de competencia, de acuerdo con el perfil de la misma, así como una actitud de compromiso y una práctica de distintos valores. Además, la vinculación de la universidad con el sector productivo se ve mermada en su accionar al no transformar sistemáticamente al estudiante, en su calidad de futuro egresado profesional, en eje indispensable y central del sistema productivo, lo que implica que no se atiende a cabalidad la función social, en cuanto enlace de la institución con la sociedad, irradiando en detrimento de los actores involucrados (docentes, estudiantes, personal administrativo) componentes como la desmotivación.

Efectuado el análisis de los resultados obtenidos en la investigación realizada en la Universidad Alonso de Ojeda (UNIOJEDA), específicamente en la carrera de Administración mención Relaciones Industriales, en función del currículo transformador del talento humano, se detectaron diversas situaciones que, en su mayoría, son desfavorables y que, en conjunto, configuran una situación

crítica. Esto hace evidente la necesidad de brindar soluciones, que, en este caso, se hace por medio de un modelo teórico curricular para la transformación del talento humano en la universidad compleja, medio viable para fundamentar la acción curricular a corto, mediano y largo plazo, garantizando la eficacia en cada una de las actividades planificadas.

## MODELO CURRICULAR

Como toda organización, la universidad en estudio está constituida por personas que interactúan entre sí, además de que hacen vida, tanto profesional como académica, en ella. En este sentido, los cambios que se planifiquen implementar tendrán mayores posibilidades de éxito en la medida en que se tome en consideración a cada uno de sus actores, pues los integrantes de una institución se comportan de acuerdo con las percepciones que poseen, respecto a ésta. Por ello, se debe garantizar la inclusión del componente humano, según las competencias individuales de cada persona, para lograr los objetivos organizacionales, atendiendo la planificación, la ejecución y el control, bajo los principios de filosofía, cultura e identidad, en pro de un marco curricular que permita la transformación del talento humano, en concordancia con factores internos y externos.

Bajo este marco referencial, el modelo curricular se entiende como la síntesis de elementos culturales e intenciones justificadas (conocimientos, valores, costumbres, creencias, hábitos, finalidades) que conforman la propuesta político-educativa, pensada e impulsada por diversos grupos y actores sociales, que sirven como guías básicas para las planificaciones particulares y concretas que cada académico tiene que realizar con respecto al contexto educativo con el que actúa. De este modo, el modelo presenta un marco educativo y determina la acción, que consciente e intencionalmente, ha de ser llevada a cabo (Angulo, 1994).

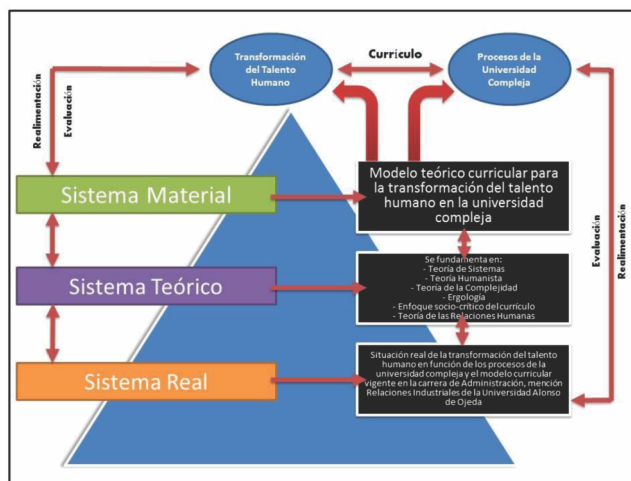
Igualmente, se logra la instrucción, la educación y el desarrollo de las nuevas generaciones, mediante el complejo proceso de formación de los profesionales, el cual debe ser científicamente estudiado para que se desarrolle de manera eficiente y eficaz en el logro de

los resultados. Con esto, se busca formar profesionales contextualizados y educados, de manera tal, que estén comprometidos, social y profesionalmente, además de que sean capaces de realizar transformaciones creativas y desarrollen competencias en su saber hacer (Álvarez, 1987).

Ahora bien, en la búsqueda de transparencia del modelo curricular, se define que la orientación de la teoría crítica del currículo es la principal teoría curricular a la que éste se adscribe. Expresión de esta teoría, es la participación de integrantes del colectivo docente en la elaboración del diseño curricular, al ser consultados en el diagnóstico previo. Se caracterizan por presentar visiones críticas de la educación, que se oponen a los presupuestos y actividades educativas hegemónicas, no sólo en teoría (a través de ideas críticas), sino también en la práctica (mediante el establecimiento de formas de organización que tiendan a cambiar la educación, hacia la elección de las mejores prácticas). De esta manera, dentro del modelo, las teorías críticas del currículo, como lo expresa (Kemmis, 1988), impulsan el trabajo cooperativo y auto-reflexivo.

Un modelo es una descripción o representación de la realidad que, por lo general, se encuentra en función de unos supuestos teóricos. En tal sentido, los modelos representan la teoría, muestran las condiciones ideales en las que se produce un fenómeno al verificarse una ley o teoría y, por otro lado, constituyen una muestra particular de la explicación general que da la teoría.

Bajo estos parámetros, el modelo se desenvuelve entre lo abstracto y lo concreto, indicando, que por medio de él, se describe la situación real del ámbito de estudio (sistema real), las teorías que lo sustentan (sistema teórico) y, en este caso, la del currículo transformador del talento humano en la universidad compleja (sistema material). Por ello se espera, tal y como se muestra en el Gráfico 1 que el modelo de gestión propuesto (sistema material) se constituya en un medio para la acción controlada en el ámbito curricular de su competencia, permitiendo la valoración del currículo, del talento humano y de la universidad compleja.



**Gráfico 1.** Bases del modelo teórico curricular para la transformación del talento humano en la universidad compleja. Elaborado por Majad (2016).

A continuación, se describen cada uno de los elementos caracterizadores de los sistemas, real, teórico y material:

### Sistema real

A partir de los resultados del diagnóstico, realizado para establecer la situación del currículo transformador del talento humano en la universidad compleja, específicamente en la carrera de Administración, mención Relaciones Industriales, de la Universidad Alonso de Ojeda, fue posible determinar que existe deficiencia en la consideración de los factores del individuo que le dan esa calidad de talento humano (conocimiento, experiencia, creatividad, aptitud, motivación, interés vocacional, actitud, habilidad, destreza, potencial), relacionada con las competencias.

A la par de esto, también se evidenciaron insuficiencias importantes en la acción y efecto de administrar, es decir, en el proceso administrativo resultante de la búsqueda de objetivos organizacionales, el cual implica planificar, ejecutar, controlar y analizar resultados. Igualmente, se determinó la existencia de carencias en debilidades internas en la conformación de los procesos educativos transformadores del hombre,

entendiendo que se trata de un sujeto que ha de ver, pensar y actuar para servir y transformar los componentes internos de su propio ser y de la sociedad, bajo premisas de compromiso, valor ético, responsabilidad y pertinencia.

No obstante, se reconocen ciertos elementos institucionales positivos que, en el caso de la universidad en estudio, contribuyen a generar una interacción bajo las premisas de la complejidad entre los distintos actores educativos, por un lado; y entre la institución y la sociedad, por el otro. Si bien el conocimiento aparece en esta institución como un espacio para interactuar, no es aprovechado del todo, pues la falta de actividades de extensión, la función social no fructificada, la desmotivación en los actores involucrados (docentes, estudiantes, personal administrativo), la falta de proyección significativa de la universidad en el entorno, a partir del ejercicio docente, así lo indican. Se obvia, por ende, la capacidad de adaptación de la educación, según las demandas del entorno social. De una sociedad que no es otra que la de la globalización, mundialización y nuevas tecnologías.

### Sistema teórico:

Manteniendo el enfoque en la organización educativa, definir un modelo involucra precisar cuáles son las principales decisiones que se toman en una institución, cómo se toman, quién y cuándo las toma, es decir, involucra definiciones desde el ser, el hacer y el estar. En tal sentido, definir desde el ser, es hablar de la misión organizacional (aquello que expresa la razón de ser de la institución), en términos de su propia planificación: misión, prioridades, metas, objetivos, plan de acción, programación, ejecución, evaluación anual. En cambio, conceptualizar desde el hacer, implica referirse a las funciones de cada parte de la organización, viéndolas como los requisitos que se deben cumplir para alcanzar la misión. Por su parte, definir desde el estar, refiere al modelo de división del trabajo existente, a las estructuras organizacionales, a la cultura, a las motivaciones e incentivos, al ambiente externo, es decir, al contexto de funcionamiento de la institución.



En conexión con las definiciones desde el ser, el hacer y el estar, ya mencionadas, el modelo curricular se apoya en las teorías de sistema, humanista y de la complejidad. Esta tríada permite enfocarlo y desarrollarlo como un procedimiento general, que, centrado en lo que en páginas precedentes se ha establecido como talento humano, asegura la gestión de las competencias desde el ámbito de la universidad (ser, hacer y estar). Estas competencias devienen de los individuos, y se deben desarrollar prácticas para adquirirlas, estimularlas y desarrollarlas, en cuanto misiones del sistema.

Respecto a este punto, cuando se habla de sistema se hace referencia a un conjunto de elementos en interacción que, siendo susceptible de ser dividido en partes, adquiere integridad, precisamente en la medida en que tales partes se integran en la totalidad. Esto indica que un sistema funciona como un todo en el que cada parte constitutiva está interrelacionada a tal grado que un cambio en alguna de ellas provocaría un cambio en las otras y, por tanto, en el sistema total. Un sistema es un objeto complejo estructurado, cuyas partes están relacionadas entre sí por medio de vínculos (estructura) pertenecientes a un nivel determinado. Además, los sistemas se caracterizan por poseer propiedades globales (emergentes o sistémicas) que sus partes componentes no poseen.

En este punto, desde el ámbito humanista, son importantes los principios y postulados que se fundamentan en la corriente fenomenológica de Husserl. Para ésta, la realidad no se apoya en los sucesos, sino en el fenómeno, que es una percepción individual del evento; es decir: "lo conocido a través de los sentidos y de la experiencia inmediata, más que a través de deducciones" (Hernández, 1992, p.35). En este sentido, una persona responde al ambiente y/o contexto, según lo perciba y entienda. Igualmente, sobresale el complemento que al enfoque humanista da el pensamiento humanista-existencial de Heidegger, y el existencialismo de Kierkegaard, Buber y Jaspers. Básicamente, el hombre como "ser en el mundo, arrojado ahí, tiene que determinar su esencia a través de su existencia, lo que supone ejercer su libertad", por lo cual está "condenado a ser libre", configurándose en un "ser responsable de su conducta" (Hernández, 1992).

Así entendido, el humanismo observa los aspectos subjetivos y cualitativos característicos de la especie

y la vida humana: el autoconocimiento, la autodeterminación, la autorrealización, la libertad, las relaciones interpersonales, los valores, las actitudes, entre otros. Lo anterior resulta fundamental al ser conectado para comprender el fenómeno educativo, pues implica que el individuo, en el ejercicio de su libertad, propenda a enfrentarse a su autoconocimiento con el objeto de hacer elecciones acertadas para una vida plena (Hamachek, 1987).

Como se intuye, el enfoque humanista se basa en una profunda y sólida convicción: el ser humano posee un potencial que permite apalancar su propio crecimiento y desarrollo, permitiéndole conectarse con nuevas estructuras de pensamiento, con nuevos ideales, con nuevas opciones y alternativas que orienten la vida, con nuevas significaciones, con nuevos valores, entre otros. Por ende, estas fuerzas motrices pueden ser consideradas como los catalizadores determinantes del comportamiento humano.

A tales efectos, es relevante tener presente que, en este ámbito de las relaciones humanas en la educación, "el aprendizaje que tiene lugar desde la cuna hacia arriba y que no involucra sentimientos o significado personal no tiene relevancia para la persona total" (Rogers, 1969). No se trata, en consecuencia, sólo de equipar individuos con la cultura acumulada por la sociedad, de hacer que se adapten a las normas establecidas y sean capaces de rendir profesionalmente en la realidad social. Se trata de lograr una educación en y para la autorrealización, fundamentada en la libertad, la creatividad, la adaptación personal, configurándose en una educación que tenga en cuenta las distintas dimensiones del ser humano.

Esta complejidad, por tanto, enlaza una multitud de sistemas parciales que, en su conjunto, suman y forman un sistema total. Ello permite, por ejemplo, la división del trabajo, la especialización del conocimiento, la singularidad institucional, la autonomía micro-sistémica, entre otros.

Todo propende a una diferenciación funcional, a una especialización de las respuestas, a unos subsistemas que en su accionar reducen la complejidad social creciente frente a lo que puede denominarse "universidad compleja".



En esta dinámica, es importante la ergología, en un sentido amplio. En un primer sentido equivale al estudio general del trabajo, formado por el conjunto de ciencias, derivadas de otras ciencias principales de la cultura o de la naturaleza, que tienen por objeto el trabajo y lo estudian en sus distintos aspectos, cada una desde su propio punto de vista. Por otra parte, la ergología refiere a una disciplina no general, sino particular, que, utilizando o sirviéndose de todas las disciplinas, que en su conjunto la conforman, estudia científicamente el trabajo en sí, en cuanto a sus presupuestos, condiciones, organización, relaciones, desarrollo, rendimiento y valoración.

La discusión sobre qué enseñar y qué no, ha estado siempre en boga, sobre todo en el ámbito de las políticas universitarias en la cultura occidental. Lo que refuerza el hecho de vincular las nociones de currículo, universidad y talento humano, a partir del enfoque socio-crítico, el cual permite ubicar la problemática curricular en una perspectiva histórica, lo que permea la posibilidad de establecer las relaciones entre la organización educativa y el entorno social, es decir, entre el conocimiento y el acceso al mismo, por los disímiles grupos sociales. Aquí impera el razonamiento dialéctico, cuyos intereses son calificados por Habermas (1972, 1974) como emancipadores. Esto significa propender a acciones que devengan en condiciones para transformar los vínculos y accesos sociales distorsionados, "...en donde las personas traten de superar la irracionalidad y la injusticia que desvirtúa sus vidas" (Kemmis, 1988, p. 88).

Finalmente, en relación con lo expuesto, Besseyre (1990) da gran importancia al diagnóstico de la organización, tanto externo como interno. Este diagnóstico fue realizado previamente y sirvió para establecer un panorama preciso (interno y externo) de la organización educativa en estudio. Esto, a su vez, permitió fundamentar el sistema real anteriormente explicado, y llevó a establecer una serie de estrategias a ser consideradas en el modelo curricular, explicado en el sistema material.

### Sistema material

El modelo material que se propone a partir de la investigación realizada (Gráfico 2), es un modelo curricular que aspira direccionar las acciones educativas y organizacionales para la transformación del talento humano en la universidad compleja. En este sentido, el modelo presentado mantiene las características de un modelo material. Así, el modelo representa las distintas articulaciones institucionales que de manera idónea han de regir las configuraciones curriculares, siendo el siguiente:

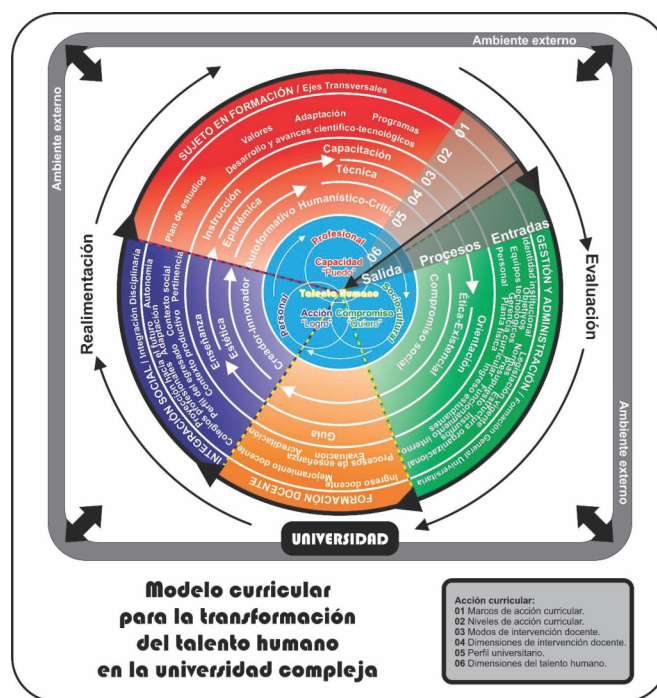


Gráfico 2. Modelo curricular para la transformación del talento humano en la universidad compleja. Elaborado por Majad (2016).

El modelo propuesto en el sistema material se apoya en el sistema real y en el sistema teórico, teniendo como ámbito de acción el modelo propiamente dicho, es decir, la valoración del currículo transformador del talento humano en la universidad compleja, específicamente en la carrera de Administración, mención Relaciones Industriales, de la Universidad Alonso de Ojeda.

En tal sentido, en el marco del modelo propuesto, se hace necesario observar, corregir y proponer una estructura de procesos internos en la organización estudiada. Para la representación gráfica (Gráfico 6), se define detalladamente una estructura básica, especificando un cierto balance entre ésta y los procesos de gestión curricular y organizacional, pues el currículo es asimilado como un concepto integral. Así, el currículo es un conjunto de acciones planificadas para realizar el proceso de aprendizaje, propiciando la transformación del talento humano, con la interacción de docentes, estudiantes, estructura administrativa, infraestructura educativa, medios, planes, programas, contexto socio-productivo, entre otros.

Bajo este enfoque, el modelo curricular es la propuesta teórica del desarrollo del currículo, resultando en un carácter mediador entre la intencionalidad educativo-social y los procesos prácticos de socialización cultural en la educación formal. Por tanto, dicho modelo es un ideal de universidad, una determinada forma de entender, seleccionar y valorar procesos y productos culturales, la forma en que ello debe ser codificado o representado, el cómo debe ser comunicado, la dinámica organizativa de la universidad que requiere y, finalmente, la forma en que puede ser valorado y criticado. Ello, además de proponer la forma de entender el papel y la organización de la universidad, de los agentes productores de ese soporte de la transmisión cultural y de los sujetos que intervienen en los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Esto hace que la noción de modelo curricular sea sustancialmente diferente de la de currículo, el cual es un plan que organiza la tarea docente, ya que dentro de él se inscribe, tanto la ideología institucional, como la de los desarrolladores; así como la naturaleza y la esencia del proyecto que se desea llevar a la práctica, siendo un enlace entre los marcos teóricos de la planificación o diseño de un proyecto educativo y la acción práctica pedagógica real en el contexto del aula.

Por ende, el modelo curricular se entiende como la síntesis de elementos culturales e intenciones justificadas, donde se insertan conocimientos, valores, costumbres, creencias, hábitos, finalidades, entre otros, para conformar la propuesta educativa,

la cual servirá de guía básica para las planificaciones particulares y concretas que cada académico tiene que realizar, con respecto al contexto educativo con el que actúa. Es, en esta línea, la representación conceptual de un sistema, configurándose como analítico al describir su funcionamiento, que, al ser necesariamente esquemático, se convierte en una representación parcial y selectiva de aspectos de la realidad, localizando la atención en lo que se considera como más importante.

El modelo curricular para la transformación del talento humano en la universidad compleja es un modelo de planificación educacional que se desarrolla en etapas secuenciales en función de un problema documentado, entendido como una relación cuantificable entre una situación dada y la que ésta debe llegar a ser. Las alternativas de solución al problema se determinan mediante el análisis de sistemas y la implantación de la solución elegida mediante una síntesis de sistema. A manera particular, se pueden identificar en él, los siguientes aspectos de funcionamiento:

1. Toma al currículo en su definición más amplia, por lo que no es un plan de estudios, o los contenidos de cursos, el temario de clase, el diseño de programas de estudio, la organización de experiencias de aprendizaje, siendo éstos, entre otros, elementos que lo constituyen, pero no lo representan.
2. Involucra un núcleo, el talento humano, conformado por tres dimensiones específicas: capacidad, compromiso y acción.
3. Se configura bajo elementos de entradas, procesos y salidas, respetando las relaciones entre ambiente interno y ambiente externo.
4. Involucra una persistente evaluación y retroalimentación del proceso.
5. Representa simbólicamente y simplificada el proceso curricular o parte de él, respondiendo a los objetivos definidos.
6. Esquematiza los datos y/o fenómenos curriculares, facilitando su comprensión.
7. Representa de manera simplificada el sistema educativo, sus elementos y relaciones, que se organizan de acuerdo con el marco teórico desde el cual se les comprende.

8. Tiene carácter descriptivo, predictivo y de planificación.
9. Se desenvuelve como un esquema científico-técnico que sirve de mediador y filtro entre la realidad y la teoría, entre la ciencia y la praxis, ya que todas aquellas informaciones son producto de una investigación de la realidad y el medio, seleccionando aquellas que sean útil para el proceso del desarrollo del currículo.
10. Es dinámico, pues está orientado al cambio, de manera lógica y razonada; continuo, ya que se compone de varias fases, estrechamente relacionadas entre sí, con una secuencia sistémica en espiral; participativo, requiere de la colaboración de todos los actores involucrados en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Bajo los puntos mencionados, el modelo curricular constituido, permite identificar los elementos a tomar en un determinado proceso o en un aspecto del mismo, además de describir las funciones u operaciones involucradas, así como señalar la secuencia general del proceso que describe.

Como se observa, el modelo curricular tiene a la organización educativa en su conjunto como ámbito de acción, vinculando su ambiente interno con su ambiente externo. En este orden de ideas, y sabiendo que la transformación del talento humano es la búsqueda fundamental del modelo curricular, la misma se presenta como el núcleo hacia el cual convergen los distintos elementos, separados y relacionados sistémicamente en entradas, procesos y salidas.

Por ello, el núcleo talento humano está conformado por aquellos elementos que dan a las personas esa cualidad, la de talento, tan relacionada con las competencias, las cuales determinan en gran parte el éxito en la consecución de objetivos. Por tanto, se relaciona directamente con: a) la potencialidad para aprender a realizar un trabajo, es decir, con las capacidades; b) la capacidad real y/o actual para llevar a cabo el trabajo, esto es: la acción; y, finalmente, c) la disposición, motivación y/o interés para realizar ese trabajo, es decir, el compromiso.

En relación con esto último, es importante señalar que su presencia como componente medular del

núcleo talento humano, no es gratuita. Los aspectos de capacidad, acción y compromiso se complementan y resultan determinantes, pues es posible que una persona tenga los conocimientos para hacer el trabajo, pero no lo desee hacer; o que tenga el deseo de realizarlo, pero no sepa cómo hacerlo; o no sepa cómo hacerlo, pero esté dispuesto a aprender y tenga las condiciones para realizarlo. En tal sentido, se debe considerar a un profesional en esta vertiente de éxito en el desempeño de sus actividades, si conjuga: a) capacidades, es decir conocimientos y competencias que le permitan lograr los resultados; b) compromiso, ya sea con el proyecto o con su organización; y, por último, c) acción, pues no sólo hay que saber y querer hacer, sino también llevarlo a cabo y en el tiempo que se requiere.

## CONCLUSIONES

En la universidad, el talento humano, resultante de la suma de los elementos descritos, está relacionado con los componentes educativos e institucionales, así como con sus procesos. Así pues, el talento humano, en cuanto producto, se constituye a partir de una transformación del ser del estudiante, desde su ingreso hasta su egreso en la universidad, la cual está influenciada, interna y externamente, por un entramado complejo y diverso. Así, están las tres dimensiones distintivas del talento humano, que son la dimensión de las capacidades, la del compromiso y la de la acción. Cada una de estas se desarrolla a partir de un marco de acción curricular específico, y se potencian con la formación docente, en general. En su conjunto, al darse su desarrollo y potenciación, se alcanza la transformación del talento humano dentro de los procesos internos de la universidad compleja.

Lo anterior resulta fundamental en un marco de adaptación curricular y cumplimiento social de las directrices constitucionales y legales que, por ejemplo, en la República Bolivariana de Venezuela definen los principios que rigen la carrera académica, pues la educación estará a cargo de personas de reconocida moralidad y de comprobada idoneidad académica, a quienes se les garantizará la estabilidad en el ejercicio de la carrera docente en un régimen de trabajo y de vida acorde con su elevada misión. De lo que se desprende el estímulo a la



actualización permanente y un sistema de ingreso, promoción y permanencia basado en criterios de evaluación de méritos; donde, además la educación cumpla con los requisitos éticos, académicos, científicos, económicos y de infraestructura que establezca la ley, reservándose el Estado la vigilancia y control de sus actividades.

## REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

- Álvarez, J. (1987). Dos perspectivas contrapuestas sobre el currículum y su desarrollo. *Revista de Educación*, (282), 131-151. Recuperado de <https://www.mecd.gob.es/revista-de-educacion/numeros-revistaeducacion/numeros-antiguos/1987/re282.html>
- Angulo, F. (1994). ¿A qué llamamos currículum? En J. Angulo y N. Blanco (Coords.), *Teoría y desarrollo del currículum* (pp. 17-30). Málaga, España: Aljibe. Recuperado de [http://bscw.ual.es/pub/nj\\_bscw.cgi/d843867/11DID\\_Fernandez\\_Sierra\\_Unidad\\_3.pdf](http://bscw.ual.es/pub/nj_bscw.cgi/d843867/11DID_Fernandez_Sierra_Unidad_3.pdf)
- Besseyre, Ch. (1990). *Gestión Estratégica de los Recursos Humanos*. Madrid, España: Deusto.
- Boggino, N. y Rosenkrans, K. (2007). *Investigación acción: reflexión crítica sobre la práctica educativa*. Madrid, España: MAD SL.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999). *Gaceta Oficial No. 36.860*. Recuperado de [http://www.mppp.gob.ve/wp-content/uploads/2014/01/LeyesOrganicas/GO-36860\\_constitucion.pdf](http://www.mppp.gob.ve/wp-content/uploads/2014/01/LeyesOrganicas/GO-36860_constitucion.pdf)
- Dilthey, W. (1986). *Introducción a las ciencias del espíritu. Ensayo de una fundamentación del estudio de la sociedad y de la historia*. Madrid, España: Alianza Universidad.
- García, C. (Noviembre de 2007). *El compromiso social de las universidades*. Conferencia Central en el IX Congreso Iberoamericano de Extensión Universitaria. Bogotá, Colombia.
- Guba, E. (1978). *Toward a Methodology of Naturalistic Inquiry in Educational Evaluation*. Los Ángeles: UCLA.
- Habermas, J. (1972). *Knowledge and human interests*. London: Heinemann. Recuperado de <https://trove.nla.gov.au/work/8764217>
- Habermas, J. (1974). *Theory and practice*. London: Heinemann.
- Habermas, J. (1987). *Teoría de la acción comunicativa*. Madrid: Altea, Taurus, Alfaguara, S.A.
- Hamachek, D. (1987). *Encounters with the self*. New York: Rinehart & Wiston.
- Hernández, J. (1992). El currículo oficial de la reforma: ¿Una posibilidad para el perfeccionamiento profesional y la calidad de la educación física? *Perspectivas de la Actividad Física y el Deporte*, 11 (6), 34-40.
- Kemmis, S. (1988). *El currículum: más allá de la teoría de la reproducción*. Madrid, España: Ediciones Morata.
- Pérez, R. (1985). Test. En De la Orden, A. (ed.). *Diccionario de ciencias de la educación. Investigación educativa* (pp. 57-62). Madrid, España: Anaya.
- Riveros, L. (2005). Un nuevo modelo de universidad en la sociedad del conocimiento. *Revista de Sociología*, (19), 17-29. doi: 10.5354/0719-529X.2005.27810. Recuperado de <https://revistadesociologia.uchile.cl/index.php/RDS/article/view/27810>
- Rogers, C. (1969). *Freedom to learn*. Columbus, Ohio: Charles E. Merrill Publishing Co.
- Rubio, M. y Romero, L. (2006). Universidad técnica particular de Loja. Treinta años haciendo educación a distancia. *RIED*, 9(1 y 2), 127-164. Recuperado de <https://www.biblioteca.org.ar/libros/142402.pdf>
- Terán, G. (2006). *Hacia una educación de calidad*. Quito, Ecuador: Soboc Grafic.

## AUTOR

**Musa Ammar Majad Rondón:** Licenciado en Letras (ULA), Magíster en Gerencia Educativa (UNET), Doctor en Ciencias de la Educación (UBA).

Vinculado a la Universidad Bicentaria de Aragua y al Centro de Gestión del Conocimiento Universitas. E-mail:- musamajad@hotmail.com <http://musamajad.com.ve>