

Encuentro Educativo

ISSN 1315-4079 ~ Depósito legal pp 199402ZU41

Vol. 14(2) Mayo - Agosto 2007- 287 - 306

## Tecnología y relaciones interculturales en la formación del talento humano en un entorno multicultural

*Isabel Pérez de Maldonado, Suleima Bustamante Uzcátegui,  
Blanquita Concepción García G. y Teodoro Pinto Iglesias  
Universidad Pedagógica Experimental Libertador  
Universidad del Zulia - Núcleo Punto Fijo  
E-mail: isabelpdm@cantv.net; blangar@cantv.net;  
sulbustamante@upel.edu.ve; tpinto1@hotmail.com*

---

### Resumen

El trabajo del cual se genera el presente artículo se realizó bajo la modalidad de investigación cualitativa dentro del paradigma crítico reflexivo. Primero se hace una aproximación a las conceptualizaciones básicas de talento humano, nuevas tecnologías de la información y la comunicación (NTIC's) intercambio cultural y multiculturalidad para mostrar que las (NTIC's) son a la vez contenido y recurso en la formación de los hombres de talento e instrumentos utilizados por los hombres de ciencia para promover el desarrollo de los pueblos y contribuir a una mejor calidad de vida para todos. Por otro lado, las NTIC's, factor decisivo en la generación de un mundo globalizado, son recursos muy útiles en manos de los hombres de talento para superar las graves tensiones de un mundo multicultural, las cuales, cada vez parecen más graves y están a punto de poner en peligro la convivencia y colaboración de los pueblos y culturas.

**Palabras clave:** NTIC's, talento humano, entorno multicultural, relaciones interculturales.

## Technology and Intercultural Relations in Training Human Talent in a Multicultural Environment

---

### Abstract

The study generating this article was carried out as qualitative research within a critical reflexive paradigm. First, an approach was made to basic concepts of human talent, new information and communication technologies (NTICs), cultural exchange and multiculturalism, to show that (NTICs) are at the same time content and resource for educating men of talent and instruments used by men of science to promote the development of peoples and contribute to a better quality of life for all. On the other hand, the NTICs, decisive factors in generating a globalized world, are very useful resources in the hands of talented men for overcoming the serious tensions of a multicultural world, which seem more serious at every turn and are about to endanger the coexistence and collaboration of peoples and cultures.

**Key words:** NTICs, human talent, multicultural environment, intercultural relations.

*"La Universidad debe asumir la gran responsabilidad de forjar talentos que desarrollen la sociedad"*

BCCG

### Introducción

La sociedad del conocimiento es un sistema económico y social donde el conocimiento y la información constituyen fuentes fundamentales de progreso y bienestar, representando una oportunidad para el mejoramiento constante de la productividad en el trabajo y la

calidad de vida. Por su parte, la sociedad de la información es un concepto según el cual las redes, las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (NTIC's), el acceso a las mismas, el contenido adecuado en formatos accesibles y la comunicación eficaz pueden ayudar a las personas a realizarse, promover el desarrollo económico y

social, aliviar la pobreza, el hambre, facilitar unos procesos de adopción de decisiones con participación y mejorar la calidad de vida de todos.

En la literatura sociológica actual, el talento humano, en el sentido más general, es considerado como la suma de las habilidades y la capacidad para utilizar estas habilidades en la solución de problemas. Michaels y otros (2003) refieren que las habilidades son "dotes innatas, destrezas, conocimientos, experiencia, inteligencia, juicio, actitud, carácter e iniciativa". Abarca también su capacidad de aprender, aprender a aprender y desarrollarse. El talento de una persona, es difícil de describir, simplemente se reconoce cuando queda de manifiesto la combinación de inteligencia, agilidad mental, habilidad estratégica para la solución de problemas, capacidad de liderazgo, madurez emocional, destrezas de comunicación, facilidad para atraer talentos, carisma para inspirar a otros, instinto emprendedor, destrezas naturales, logro de aspiraciones e impulso del desempeño y la capacidad para producir resultados.

Al relacionar la formación del talento humano con las NTIC's y las relaciones interculturales en la realidad multicultural, destaca que las profundas y vertiginosas transformaciones de la sociedad actual tienen una base de referencia en las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (NTIC's) en

las cuales, el mundo virtual, creado por los avances científicos y tecnológicos, desdibuja las distancias espaciales y coloca una multiplicidad de datos y de informaciones al alcance de un gran número de personas. Sin embargo, lo que para algunos es progreso y desarrollo, para otros termina siendo más distancia, más exclusión y más desigualdad socioeconómica, que a su vez genera y modifica significativamente las relaciones entre las organizaciones y los grupos, tanto en el quehacer público como en el privado.

Según Bustamante y Pérez (2005.a) se requiere fortalecer la capacidad para dar respuestas científicas y tecnológicas a los complejos problemas inherentes al mundo de hoy, en los cuales se identifica a la formación del talento humano como un proceso medular de desarrollo socioeconómico. La adquisición, creación, distribución y aplicación de conocimiento, adquiere supremacía sobre las máquinas y los equipos más sofisticados, y el conocimiento surge como el nuevo poder. Se vuelve a confirmar la máxima "saber es poder" atribuida a Thomas Hobbes (1588-1679) En este ámbito, el individuo ocupa un lugar privilegiado en la medida que es capaz de generar conocimiento útil, tangible e intangible de preponderancia en el contexto de la globalización.

García y Pinto (2004) afirman "que las personas, son el mejor acti-

vo y la clave del éxito o fracaso de cualquier acción, plan o programa que se decida implantar": Las personas actúan por interés, necesidad o valores que, de una forma más integrada o más amalgamada, generan la energía necesaria para el logro, que son denominadas en el ámbito psicológico como las necesidades básicas para el desarrollo de la personalidad. Por su parte, las organizaciones académicas, entre las cuales destacan las universidades, ocupan un espacio estratégico y les corresponde garantizar la ejecución de políticas dirigidas al desarrollo de programas de formación, actualización y perfeccionamiento, en procura de mantener y formar y desarrollar el talento humano.

Se viven tiempos de importantes cambios y transformaciones a nivel global que van desde los alarmantes cambios climáticos hasta los otrora inimaginables cambios en y propiciados por las nuevas tecnologías de la información y la comunicación. Mención especial para la distribución cada vez más desigual de la riqueza y las agigantadas dimensiones que está tomando el problema del terrorismo. Entre estos cambios conviene señalar, el fenómeno de la multiculturalidad que debe ser diferenciado de la interculturalidad que en el marco de la globalización destaca con unos perfiles muy especiales.

Bustamante y Pérez (2005.a) opinan que la realidad multicultu-

ral señala lo emergente de la transferencia del conocimiento, de la necesidad de transformación, una vez que éste conocimiento es generado y contextualizado, interna y externamente, aunado a la renovación personal y organizacional; es precisamente esta dualidad, y el proceso de la interculturalidad, como intercambio planificado y necesario para el desarrollo el que puede propiciar que las universidades, sean organizaciones más competitivas e innovadoras. De allí que en su trabajo identifican elementos de análisis del proceso requerido para la formación del talento humano con referencia en la innovación, y capacidad de respuesta al escenario global, caracterizado por una elevada dependencia e interdependencia entre múltiples actores en los espacios nacionales e internacionales, caracterizados por el surgimiento de nuevos paradigmas, que modifican el tradicionalismo científico en los espacios del saber.

La triangulación entre las NTIC's y las relaciones interculturales en la formación del talento humano, en un entorno multicultural conducen a una discusión que refleja la necesaria presencia, en la formación del personal académico de las universidades, de una visión cuyo vértice apunta a la pluralidad, la interdisciplinariedad y la complementariedad de los procesos, con el propósito de potenciar la formación del talento humano para la in-

novación y la competitividad con la correspondiente repercusión en el mejoramiento constante de la calidad del trabajo y en la calidad de vida.

### Talento humano, nuevas tecnologías, intercambio intercultural y entorno multicultural

#### Talento humano

La palabra "*Talento*", deriva del latín, *talentum*, que a su vez viene del griego *ταλαντο*, que tiene varios significados. Uno de ellos era una moneda antigua, de variado valor según las épocas, y por metonimia paso a significar inteligencia e ingenio desarrollado, y, luego persona excepcionalmente competente para las letras, las artes, la ciencia, la política, entre otras. La Biblia, centra la atención en los *resultados*, qué hacer con los talentos, dones otorgados por Dios o la naturaleza y cómo duplicarlos o triplicarlos; habla de la importancia de los talentos y de no dejarlos guardados, así como del premio y el castigo por desarrollarlos o no, según sea el caso (Mat. 25, 15)<sup>1</sup> La Real Academia Española, "*talento* significa inteligencia, capa-

cidad de entender; aptitud referida como la capacidad para el desempeño o ejercicio de una ocupación; persona inteligente o apta para una determinada ocupación. Son pues muchas y variadas las definiciones de talento. Talento profesional, al cual se refiere la expresión "*gestión de talentos*", se relaciona con un profesional que va más allá de la inteligencia lógica matemática, un profesional comprometido que pone en práctica sus capacidades para obtener resultados muy por encima de lo esperado como normal en un entorno determinado.

Alles (2005) plantea que actualmente las empresas, instituciones y organizaciones pueden incrementar sus beneficios y obtener mejores resultados con la implementación de buenas ideas, estrategias y proyectos. Se puede innovar, imitar, evaluar, copiar, comprar, mejorar la infraestructura, los servicios, obtener buenas negociaciones y hasta préstamos favorables. Sin embargo, con el potencial humano como se ha decidido denominar en este trabajo a las personas, es diferente, ya que asumen el rol protagónico y son la principal fuente de ventaja competitiva, motivo por el cual el talento humano requiere de un tra-

1 La edición que se conoce con el nombre Biblia de Jerusalén y otras, traducen el término correspondiente Arameo en que fue escrito el Evangelio de San Mateo por la palabra *talento*; mientras que algunas ediciones de la Biblia de profusa circulación en América Latina lo traducen por *moneda*.

tamiento y gestión especial, denominada *gestión del talento*, que exige la definición de políticas para la captación, desarrollo y retención de talentos. Esto implica desarrollo personal, profesional y grupal. Hacen falta profesionales motivados, con conocimientos, hábitos y la disponibilidad de los recursos necesarios para lograr resultados que se encuentren por encima del promedio.

La formación del talento humano exigido por una sociedad cada vez más globalizada y globalizante es una función educativa en la cual la Universidad y los Institutos de Educación Superior juegan un papel relevante, ya que tienen la responsabilidad de certificar el nivel de competencia que faculta a los egresados para el ejercicio de una profesión que se aspira vaya acompañado del talento requerido para su desempeño exitoso. Por su parte, las NTIC's facilitan las herramientas, tanto para la formación del talento humano como para el intercambio y las relaciones interculturales en un entorno multicultural.

Las empresas que seleccionan y evalúan cuidadosamente a su personal, prestan especial atención en el factor "talento humano" que día a día va diferenciando al personal ordinario del personal extraordinario, sencillamente por el extra que les pongan a las cosas. En el Cuadro 1 se incluyen algunos elementos que diferencian a lo que se llamaría

"personal tradicional de personal con talento o lo que los autores coinciden en denominar, profesional ordinario de profesional extraordinario.

### Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación (NTIC's) en la Educación

En un mundo globalizado y globalizante caracterizado por la multiculturalidad y la necesidad cada vez más imperiosa del intercambio y relaciones interculturales, las NTIC's deben ser, en la práctica, instrumentos o medios para el mejoramiento continuo de la calidad del proceso *enseñanza - aprendizaje - asimilación - transformación*. "Se presentan como la base o plataforma de un nuevo modelo social... y constituyen una especie de cuarto poder" (García y Pinto. 2005. p. 416). Son innumerables las posibilidades que para la educación y de forma especial para la formación del talento humano ofrecen. Sin embargo, no hay una disposición que exija su aplicación en el plano educativo y queda a criterio de los involucrados en el proceso en emplearlas o no en la dinámica operativa de la gerencia del aula.

García (2004) refiriendo a Meister (2000) señala la ley empírica muy utilizada por diferentes autores de concepción holística, la cual estipula que aprendemos el

**Cuadro 1**  
**El Profesional Tradicional Vs el Profesional con Talento**

<b>Profesional Tradicional</b> <i>(Profesional ordinario)</i>	<b>Profesional con Talento</b> <i>(Profesional Extra-ordinario)</i>
Fidelidad a la empresa, institución u organización	Fidelidad a los principios y valores éticos y morales
Necesidad de estabilidad económica	Necesidad de reconocimiento
Pasión por la seguridad y estabilidad. Anclaje en el sitio	Pasión por la innovación, desarrollo, cambio y nuevos logros
Enfoque de salario y posición	Enfoque de crecimiento personal, oportunidades y dinero
Miedo al cambio	Cómodo con el cambio
Trabaja muy duro para tener éxito	Hace el trabajo bien desde el principio; lo disfruta y obtiene resultados exitosos
Temor a las nuevas tecnologías. Se ajusta a las mismas	Aceptación y uso de la tecnología como un hábito
Nivel medio de confianza	Alto nivel de confianza

Fuente: Elaboración propia.

20% de lo que vemos, un 40% de lo que vemos y escuchamos y un 70% de lo que vemos, escuchamos y hacemos. Se puede afirmar que los computadores, la televisión por satélite, Internet, los servidores, el Chat, las revistas electrónicas, los juegos educativos, los portales educativos y los multimedia representan formidables herramientas educativas. No olvidar que la conversación o relación personalizada, *cara a cara*, sigue siendo clave en la gestión y en el aprendizaje.

Cabe destacar que las NTIC's han cambiado los paradigmas, por lo menos en teoría, del proceso enseñanza-aprendizaje - asimilación - transformación. Se está implantan-

do la hipertextualidad que permite el establecimiento de lógicas múltiples y simultáneas cuya legitimidad depende de las decisiones de quien las administre.

La autora anteriormente referida asume que las actuales tecnologías de información y comunicación deben estar centradas en la integración de personas que faciliten la superación de fronteras entre distintas unidades, que superen la fragmentación de información y el conocimiento, que creen redes globales de conocimiento, y formulen propuestas cada vez más creativas que respondan de forma lógica y consecuente a las necesidades de innovación y mejoramiento de las ne-

cesidades de salud, sociales, políticos, educativos y tecnológicos del momento demandadas por la comunidad mundial.

### **Entorno multicultural e intercambio Intercultural**

Se refiere a las relaciones que se establecen entre las distintas culturas en el mundo y la dinámica y lógica que estas relaciones adquieren en este contacto entre pueblos. Es decir, es una relación que podría darse en condición de igualdad o de desigualdad y en condición de dominación u horizontalidad entre las culturas. Por lo tanto las relaciones que una cultura establece con otras, a través de su existencia, se vuelven transcendentales para la evolución, de la propia cultura. Es decir, la cultura no evoluciona si no es por el contacto con otras culturas.

El proceso de intercambio intercultural ofrece dimensiones y códigos invisibles de la cultura y de las identidades. Grimson (2004) aborda el tema de la interculturalidad con una serie de interrogantes entre las cuales destacan: ¿Qué ocurre cuando dos personas o grupos que producen códigos diferentes se encuentran e interactúan? ¿Ponen algo en común, comparten signos, se comunican? Aparte del lenguaje, existe una diversidad de dimensiones no verbales de la comunicación que complican aún más el estudio de esos encuentros. El contacto en-

tre culturas ¿es justamente un contacto entre olores, sabores, comidas, sonidos, palabras, colores, corporalidades, especialidades?

El tema de la interculturalidad es de actualidad y de interés creciente dentro de la perspectiva pedagógica. Destacan las funciones docencia, investigación y extensión, funciones propias de la Universidad que deben cumplir los profesores llamados a ejercer la docencia con un alumnado culturalmente heterogéneo convirtiéndose en uno de los nudos más complicados de la práctica educativa de los tiempos actuales. Desde el escenario de la Universidad, la competencia intercultural se compone de conocimientos, habilidades y actitudes, cuyo eje de referencia son los "valores" que cada persona tiene por su pertenencia a una sociedad y a unos grupos sociales determinados. Las actitudes, entendidas como la voluntad de relativizar las propias creencias, constituyen la base de la competencia intercultural. Desde un escenario personal se puede considerar que una persona es interculturalmente competente cuando tiene la habilidad de interactuar con otros y de aceptar otras perspectivas y percepciones del mundo, siendo consciente de sus propias valoraciones sobre la diversidad.

Tanto tangible como intangiblemente, las relaciones interculturales ejercen cambios significativos y como experiencia la vivencia que



muchas personas tienen de los beneficios de las referidas relaciones. Destaca el caso presentado por uno de los autores que tuvo la oportunidad de estudiar en un colegio en Venezuela en el cual los alumnos provenían de familias de diferentes países, tales como, España, Portugal, Italia, Líbano, China, Grecia, entre otros. La amistad, la asistencia a fiestas, las reuniones extraclase para trabajo escolar, el compartir paseos y convivencias facilitó el intercambio de gustos, decoraciones, comidas, idioma y religión. La situación al transcurrir de los años se considera un gran beneficio que ha facilitado la posibilidad de intercambio al viajar y tener presentaciones en otros países de habla no hispana, permitiendo fluidez en la comunicación y conocimiento de la cultura, gastronomía, costumbres y mucho más.

Esto sería un diálogo<sup>2</sup> entre personas de varias culturas más o menos diferentes y hay que llevarlo a diálogo entre culturas como defiende y propugna José Luis Rodríguez Zapatero, presidente del gobierno español, en los foros y cumbres internacionales sobre los problemas más graves que aquejan a la humanidad, como el terrorismo, prolife-

ración de armas nucleares y la miseria.

Por su parte la multiculturalidad término que aún no ha logrado ingresar al diccionario de la Real Academia de la Lengua Española viene a ser la coexistencia de varias culturas en un mismo lugar y tiempo, con mayor o menor tolerancia, a veces con diálogo entre ellas, pocas veces con colaboración. Operativamente multiculturalidad consiste en los aportes mutuos de una cultura a otra en los contactos, modos de pensar sentir y actuar de las personas. **Interculturalidad que tampoco ha logrado el reconocimiento de la Real Academia de la Lengua Española vendría a ser la condición de afectar a varias culturas o ser afectados por varias culturas a la vez; siendo necesaria para la concreción de la multiculturalidad.**

### **Formación del talento humano y nuevas tecnologías**

Es una realidad tangible que las tecnologías digitales están revolucionando la práctica de la enseñanza y el aprendizaje universitarios en todo el mundo. El conocimiento se está comportando en estos primeros seis años del siglo, como una re-

2 Diálogo supone la tolerancia - respetar a otros en sus diferencias - Consiste en escuchar al otro para ver su verdad con la cual liberar a la propia de las adherencias del subjetivismo para llegar a la VERDAD, base de la cooperación y condición única para la libertad.

ferencia clave y protagónica que establece principios de acción en las instituciones de servicio, especialmente en las generadoras de conocimiento, como es el caso de las universidades, organizadas bajo el modelo que tiene como eje la docencia y la formación profesional, a la vez que se constituyen en el eje articulador y de transferencia del conocimiento. El nuevo valor del conocimiento busca romper con una fase constituida por productos y procesos transitorios no acabados; es decir, un proceso que pretende sustituir los procesos y los productos ya conocidos, por otros que respondan a la demanda social.

Para la producción y difusión del conocimiento se cuenta con las NTIC's, las cuales permiten considerar el mundo como una aldea global multicultural. Se evidencia una nueva organización del trabajo. Dirdrickson (2001) la presenta en cinco grandes áreas: biotecnología, microelectrónica, telecomunicaciones, nuevos materiales y ciencias del espacio. Todas estas nuevas áreas tienen más conocimiento y menos manufactura. La UNESCO (1999) muestra que en el caso de las computadoras, cuyo valor del conocimiento es de 70%, con un 40% de manufactura, el valor agregado de ese 70% es lo más importante, no es la tecnología. Es decir, la articulación fundamental es el conocimiento, porque es éste el que produce tecnología, una vez que actúa como eje ar-

ticulador. El valor agregado de este elemento es lo que está definiendo al mundo de hoy y este es un valor abstracto, que está sustituyendo los productos manufacturados.

García y Pinto (2003) refieren que la sociedad internacional actual presenta vertiginosas transformaciones impulsadas, entre otros, por la economía, la tecnología, la educación, la formación, la cultura, los valores los cuales inciden y hasta modifican significativamente las relaciones sociales en todos los ámbitos. Bustamante y Pérez (2005) afirman que en el mundo globalizado se reconoce que el conocimiento no transforma las economías o la sociedad, sino que puede hacerlo en el marco de sistemas sociales-nacionales de ciencia y tecnología e innovación, que posibiliten su incorporación al sector productor de bienes y servicios. De manera que es necesaria la consideración, de las capacidades y los conocimientos asociados a los procesos de investigación y desarrollo, los referidos a procesos de otra naturaleza en los que intervienen diversos actores e instituciones y que de algún modo participan en la generación, difusión y absorción del conocimiento y de las innovaciones modernas, articulando los procesos de aprendizaje científico y tecnológico de los distintos actores sociales.

Según García y Pinto (2004) afirman que cuando las personas pueden hacer preguntas de su vida y

de su entorno, es porque ya tienen el punto de partida para poder resolverlos. Para aplicar las NTIC's se necesita algo más que comprar computadores, equipos nuevos y crear un sitio *web*. El éxito del uso de la tecnología depende también de la capacidad de introducir cambios importantes en la cultura de las personas y en la organización. Basándose en una experiencia de treinta años e investigaciones recientes y estudios de casos sobre las mejores aplicaciones prácticas, Bates (2002) plantea la necesidad de trabajar con una gran variedad de estrategias para gestionar el cambio, garantizar el éxito en el uso de la tecnología y motivar al profesorado para su aplicación. Los costes de la enseñanza con nuevas tecnologías y su rentabilización queda muy bien ilustrado desde su doble beneficio de la posibilidad de acceso de un número mucho mayor de estudiantes a la enseñanza y la oferta, por ejemplo, de programas exigentes, incluyendo asignaturas minoritarias y altamente especializadas por medio del concepto de la "enseñanza distribuida".

La consideración sobre los sistemas sociales y específicamente el de ciencia y tecnología, tiene una razón, y es que en este momento de incertidumbre socio-económica y política, cultural y de valores que impera en Venezuela, las universidades conforman la red de instituciones llamadas a propiciar las nuevas formas de generación del cono-

cimiento y la innovación en el país, y para ello les corresponde asumir el reto de los nuevos contextos interculturales en un entorno multicultural y de universalidad, caracterizados por un nuevo tipo de ordenamiento social, los paradigmas del conocimiento. Pudiera decirse que se está ante la presencia de una fase de ruptura del conocimiento, donde se desechan métodos, lenguajes y contenidos. En primer lugar, se debe considerar el valor del conocimiento desde el plano de la organización del trabajo y es aquí donde la producción intelectual es clave.

Las organizaciones universitarias tienen la gran responsabilidad de formar los trabajadores del conocimiento, de modo que impacta el currículo, y la manera de hacer investigación. Mientras que el paradigma anterior formaba a un profesional predeterminado para un mercado rígido y fijo, organizado para más de 20 años, en el nuevo paradigma tecno-económico, el segmento del mercado laboral es emergente, ocurre la redefinición y eliminación de los puestos de trabajo. Pérez (2000) afirma que un cambio de paradigma tecno-económico guarda relación con un cambio en las herramientas y en el modo de hacer las cosas, es un cambio de patrones organizativos y posibilidades tecnológicas, es encontrarse frente a un enorme potencial de generación de riqueza, cuyo aprovechamiento exige adoptar una nueva lógica.

Las sociedades y el mercado laboral emergente exigen un currículo nuevo, importando más las habilidades y las destrezas que los conocimientos en sí, por lo que hoy toma mayor importancia las competencias, las capacidades y los valores. El currículo debe flexibilizarse en el marco de la inter y la transdisciplinariedad como la vía posible para el aprendizaje, la asimilación y la transformación. Esto lleva a la necesaria reorganización de las áreas académicas, de la acción del docente y del investigador, para la articulación de conjunto y hacia la prolongación de los estudios, y es aquí donde las universidades deben dar respuestas a estos cambios, por cuanto ellas, en su deber ser, son instituciones sociales de altísima capacidad crítica y movilización social que deben tomar conciencia de la perspectiva de un nuevo desarrollo.

Las Instituciones de educación superior, en el nuevo contexto global, están llamadas a redefinir sus procesos, entre ellos, la formación del potencial humano, el cual Adam Smith, en el siglo XVIII, ya lo definía como factor clave para el desarrollo de un país. La formación del potencial humano busca, entonces, fomentar en el individuo un conjunto de conocimientos, habilidades, competencias y otros atributos, que resulta imprescindibles para el desarrollo de las áreas de producción.

La formación del talento humano debe ser vista desde la perspectiva inductora de la innovación en la universidad, para que logre impactar internamente y en el entorno, provocando la ruptura de mecanismos y procesos tradicionales. Dridrickson (2001) enfoca la gestión en las universidades, hacia la formación de talento humano a nivel profesional y de posgrado, dirigida a la creación de una mentalidad innovadora, enfocada hacia el aprendizaje permanente, que sirva para dar respuestas a las exigencias del mundo caracterizado por el cambio tecnológico. En este caso, se requiere de la prospectiva y la anticipación, orientada con la estrategia de la planificación. Esto es un punto crítico que hay que resolver, muy especialmente, en lo que respecta a la formación del talento humano para la ciencia y la tecnología.

La Universidad venezolana tiene como exigencia la formación y perfeccionamiento de su personal académico. Para ello debe integrar esfuerzos que permitan la construcción de redes de aprendizajes, con múltiples puentes de ingreso y egreso, apoyándose en el uso de medios y mecanismos de organización para relacionar sus actividades con los sectores emergentes del cambio social y los requerimientos de las empresas sociales y productivas. Esto supone definir políticas adecuadas para una nueva concepción de la investigación, con innovación desde

dentro o reingeniería personal, según los casos que impacten favorablemente al entorno.

Se plantea en las instituciones universitarias una redefinición a gran escala de la estrategia de formación, sus estructuras, sus procesos administrativos y el estilo de gestión. Los cambios son el resultado de dos poderosas fuerzas que emergen determinando lo que serán los escenarios del futuro, entre ellos, la tendencia siempre creciente a la globalización y la importancia que la tecnología y las NTIC's están adquiriendo en todos los espacios que ocupa el hombre. Se comprende que ningún país puede permanecer ajeno al reto que implica formar un talento humano, desde la universidad, con capacidad de respuesta al mundo global. Para ello la capacidad de gestión y el liderazgo son elementos medulares, donde la comunicación tiene un rol fundamental.

Bustamante y Pérez de M, (2005.b) coincidiendo con Villar (2006) plantean que la comunicación en la universidad, como en cualquier otra organización, deberá constituir el centro del proceso de transformación, no por que se pretenda diseñar una política de comunicación institucional, ni como un intercambio de información, sino que se trata de desarrollar la comunicación vivenciándola como proceso comunicativo ligado a la reali-

zación de actividades de relaciones interculturales en un entorno multicultural; pues trabajar juntos en las condiciones actuales de producción es comunicar, en el sentido de construir y desarrollar un espacio de intersubjetividad y de comprensión recíproca. En este modo de comunicarse, el lenguaje toma un nuevo papel, que revela su dimensión instrumental, cognitiva y social. Así, la comunicación esencial en el proceso de transformación es aquella generada desde la acción y que a su vez es generadora de acción.

Mejía (2000) opina que para que el conocimiento científico y tecnológico pueda contribuir en una forma real al desarrollo de los países y al bienestar de la población es necesario fomentar procesos de apropiación, sean de apropiación social o privada por parte de individuos, de organizaciones o de sectores amplios de la sociedad, donde el conocimiento se aplica efectivamente. De allí que los países estén obligados a revisar sus mecanismos, instituciones y programas de capacitación, con el propósito de redefinir sus esquemas organizacionales y dar mayor significación al talento humano para la innovación. Este planteamiento ha impulsado en los países de América Latina, en los últimos años, un desarrollo amplio de la capacidad institucional en la oferta de formación para el trabajo.

## **Gestión y formación de talento humano para la innovación en un entorno multicultural**

Los horizontes actuales y tendencias desafiantes que se presentan en este nuevo milenio requieren con urgencia fomentar el valor educativo, la ética y los valores en la movilidad e intercambio entre las instituciones responsables de la formación de talentos en un entorno multicultural que influye y se ve influenciado por las NTIC's para que desde este escenario más que un problema, las diferencias multiculturales representen un factor enriquecedor. Sin embargo, la desigualdad económica y cultural entre sociedades desarrolladas y las llamadas en vías de desarrollo, la penetración avasallante de una cultura hegemónica en estas comunidades y sus ciudadanos los reduce a meros receptores pasivos o consumidores de información y patrones culturales ajenos. Ante semejante realidad multicultural y por la lentitud con que se transforma el sistema educativo de los países menos desarrollados se hace necesario el diseño e implementación de propuestas y planes interculturales que permitan la gestión del talento humano de éstos países en un ambiente dinámico con actitud de colaboración entre ellos y de servicio a la comunidad. Las NTIC's son un recurso muy apto que debe ser aprovechando al máximo.

Las organizaciones han comenzado a considerar la gestión del talento humano como su capital más importante y la adecuada gerencia de los mismos como una acción decidida, que necesita despojarse de la aprensión producida por lo desconocido, con la finalidad de asumir el compromiso de transformarse interiormente, innovar continuamente, entender la realidad, enfrentar el futuro y entender la nueva misión en la organización. Desde esta perspectiva, la gestión del talento humano se define como el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o potencial humano: esto incluye reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación del desempeño. Chiavenato (2002) establece un modelo de gestión de talento compuesto por seis etapas, estas son: admisión de personas, atracción de talento, desarrollo de talentos, compensación de las personas, retención de talentos, mantenimiento de las personas. El funcionamiento sincronizado de las etapas mencionadas requiere de la presencia del compromiso, definido como la motivación por pertenecer a una institución, empresa u organización y por el valor que puede aportar a ésta. El compromiso no debe estar sustentado sólo en motivaciones económicas, debe estar basado en motivaciones trascendentes.

El acceso a la formación del talento humano para la ciencia y la tecnología, requiere que las disciplinas científicas se constituyan en el eje de las instituciones académicas para la innovación. Para ello es necesario llevar a cabo un proceso de gestión tecnológica en todos los niveles de la organización, donde lo importante, en principio, es la disposición al cambio y el ajuste a las exigencias de los nuevos contextos, caracterizados por los procesos de ruptura científica y tecnológica, los cuales son explicativos de la tendencia a la focalización de las propuestas de cooperación, en un marco definitorio de complementariedad y pluridisciplinariedad.

Si las formas del comportamiento social en las organizaciones cambian, el comportamiento de las instituciones académicas es afectado. Indudablemente esto da origen a formas distintas en el proceso de la formación académica del talento humano. Entonces, ¿qué se espera de los profesores universitarios ante los nuevos escenarios de la globalización y de las nuevas tecnologías de la información y comunicación? Se espera que este profesional asuma los procesos que involucran la ruptura disciplinar generados por los cambios científicos y tecnológicos, que posea la competencia para participar en la generación de temáticas y estrategias para abordar una nueva cultura para la innovación, que pueda detectar nuevas oportu-

nidades para la configuración de mecanismos y establecimientos de alianzas y asociaciones estratégicas, diseño de redes y agendas de formación.

La formación del talento humano para la innovación, inmerso en el proceso de ruptura de las disciplinas y que hace posible un nuevo ordenamiento disciplinario, tiene que ver con el "acoplamiento entre el mundo de la academia, los nuevos requerimientos de la sociedad y el mundo de la producción. Surge así, un tejido conformado por nuevos componentes y estructuras organizacionales bilaterales (universidad-sociedad) o trilaterales (universidad-gobierno-industria)" (Didrickson, 2000). Las nuevas tendencias en educación superior se orientan a la búsqueda de una mayor integración regional y local, en este caso, las estructuras de docencia e investigación en el momento están focalizadas a la integración y a la globalización de los saberes transdisciplinarios. La universidad, para la formación del talento humano en el mundo global, deberá estar centrada en la formación de emprendedores con iniciativas innovadoras de pertinencia social.

Lo planteado hasta este punto lleva a la reflexión sobre la necesidad de una plataforma de interactividad disciplinar, y esto es viable en consideración a aspectos, tales como: a) establecer una nueva relación científica entre las ciencias so-

ciales y las ciencias naturales abordando directamente el tema educación-técnica-producción; b) abrir espacios tempranos para la recreación de las disciplinas sociales más avanzadas; y c) permitir la incorporación al proceso de formación del espacio y tiempo socio-histórico tal como es y no como suponen los especialistas que es (Carrillo, 2000).

Desde esta perspectiva de análisis, surge el interés por continuar la formación del talento a nivel profesional en otros sectores que no sea el académico, como un mecanismo que facilita mayor cohesión social en el mundo del trabajo; es decir, formar al talento humano orientado hacia la innovación en la propia dinámica de los procesos de mutación y ruptura de procesos tradicionales que dan paso a los emergentes, caracterizados por la flexibilidad curricular y la habilidad cognitiva para resolución de problemas, con amplia capacidad para adaptarse a nuevos procesos. En este sentido, Valencia (1998) señala, que para responder a los nuevos esquemas organizacionales y al entorno cambiante, el manejo del talento humano en la actualidad debe dar prioridad a aspectos como la capacitación para asimilar nuevas tecnologías y la eficiencia total en los procesos. Expresa también esta autora que la empresa exige que sus empleados sean multifuncionales y que estén preparados para realizar trabajos productivos en grupo; pero también

se compromete a ejercer un liderazgo compartido, a la delegación de responsabilidades y a la eliminación de barreras. Como se observa, este cambio de estilo tradicional a un estilo de movilización y transformación, tienen que ver con la ampliación de repertorios para abordar situaciones cambiantes como necesidad competitiva, apoyados en las exigencias intra e interinstitucional.

La innovación en el mundo universitario, sustentada en la conexión intersectorial para la formación del talento humano, subyace en el proceso de reacomodo institucional que lleva consigo la implantación de nuevos territorios de acción, la consideración de relaciones interculturales en contextos multiculturales y de universalidad como principios básicos en el desarrollo profesional del personal que labora en las universidades. Es evidente, en estos espacios, la insuficiencia y el debilitamiento de los modelos existentes para el abordaje de las nuevas realidades sociales.

Así mismo, el abordaje del proceso innovador como complejidad en la universidad requiere del estudio intrínseco de la organización en su totalidad; es decir, desde el punto de vista estructural y de los actores sociales, como modo de comprender desde su especificidad la implantación de los nuevos elementos interactivos que lleva implícito todo proceso innovador, de integración de conocimientos. De igual



manera, repensar la universidad como sistema para innovar y promover cambios, no puede dejar que sus procesos sean rutinarios. Entra aquí la implementación de mecanismos de monitoreo y evaluación, que faciliten la revisión oportuna de las líneas de investigación, de programas y de proyectos.

Las universidades no sólo están fundamentadas en talento humano, equipos y procesos académicos/administrativos, sino también, en el contexto organizacional en el cual se destaca el factor cultural, que se convierte en estrategia propiciadora de la innovación institucional. La cultura se constituye en un factor fundamental generador de cambio, de competitividad y como valiosa herramienta de gestión para el desarrollo de la capacidad innovadora en las universidades.

### **Consideraciones Finales**

- Las NTIC's representan un recurso clave para la formación de talentos, para la generación o producción del conocimiento y una mayor velocidad en el intercambio intercultural en un entorno que cada día se evidencia como más multicultural.
- Se hace necesario modelos de educación para los países que destaquen la dimensión importancia y beneficio de las relaciones interculturales de los pueblos.

- La formación del talento humano en las Universidades e Institutos de Educación Superior, apoyada en las NTIC's, requiere que las personas se formen desde una perspectiva que favorezca su desarrollo integral a lo largo de su vida, que les permita la adaptación y comprensión crítica de los diferentes cambios sociales, y les capacite para influir en la dirección y acción hacia una sociedad cada vez más justa y democrática.
- La formación de talentos en un entorno multicultural exige la toma de conciencia para el cuidado del ambiente desde una perspectiva de interculturalidad donde cada persona es responsable de lo que en su entorno suceda.
- Aunque la realidad ubica a cada persona en un entorno multicultural, la Universidad debería orientarse por el criterio de la interculturalidad, dominando el aprendizaje para convivir con los demás con respeto y valoración de la propia cultura así como la de otros.
- La formación del talento humano en este mundo globalizado y globalizante requiere de un eje fundamental de valores que impidan las imposiciones tanto ideológicas como religiosas que tienden a la homogenización de personas y culturas.

- En las Universidades e institutos de Educación Superior se hace necesario una formación multicultural que parta de la capacitación, dominio y actualización permanente en las NTIC's, con las que se facilitan las actividades formativas y de auto capacitación para un intercambio intercultural en un entorno multicultural.
- En la sociedad actual se impone un ritmo acelerado para generar cambios en sus sistemas organizativos de gestión y evaluación institucional. Las presiones por mayor pertinencia y actualización inciden en la necesidad de lograr mejores articulaciones del sistema educativo con el mundo del trabajo y con las redes internacionales de intercambio de conocimiento.
- Las universidades deben propiciar los espacios y facilitar los contactos e interacciones entre grupos culturales diversos, dentro y fuera, para desarrollar la capacidad de funcionar eficazmente en medios o entornos multiculturales.
- La gestión de la innovación a través de programas y proyectos debe estar dirigida a la obtención de respuestas alternativas a las necesidades nacionales, entendiendo que la capacidad de respuesta para el trabajo en equipo facilita la creación de nuevos espacios de aprendizaje, de identificación de nuevas líneas de investigación y de asociaciones y alianzas estratégicas para la integración del conocimiento. De hecho, el reforzamiento de los conocimientos sólo puede ser legítimo en la medida en que se convierta en un instrumento que propicie la intervención en los procesos humanos.
- La formación del talento humano debe centrar su radio de acción en un sistema de captación, ingreso, evaluación y desarrollo permanente. Se requiere el diseño e implementación de nuevas metodologías para jerarquizar las necesidades actuales y potenciales de formación y perfeccionamiento del personal académico.
- La enseñanza de calidad está basada en la investigación que se lleva a cabo en la respectiva área de desempeño, donde la pertinencia de los resultados de esa investigación irá aunado a la difusión de sus implicaciones en el proceso de formación.
- Es necesario tomar consciencia de las perspectivas internacionales, inherentes a la formación del talento humano e intensificar la cooperación interinstitucional, y fortalecer las relaciones con sectores externos a la Universidad, de forma especial con empresas de producción de bienes de consumo y servicios.

- La adopción cultural básica, la adopción de un sistema de valores y la vivencia práctica son determinantes en la preparación de los agentes de cambios que se forman en una universidad.

### Referencias Bibliográficas

- ALLES, Martha Alicia (2005). *Desarrollo del Talento Humano*. Editorial Granica. Pp. 357 Impreso en Argentina.
- BATES, Tony (2002). *Cómo gestionar el cambio tecnológico. Estrategias para los responsables de los centros universitarios*. Editorial Gedisa. Biblioteca de Educadores. Pp. 286.
- BUSTAMANTE U., Suleima y PÉREZ DE M., Isabel (2005). Capacidad Innovativa en Organizaciones Generadoras de Conocimiento. *Revista Omnia*. LUZ. Año 11 N°1.
- BUSTAMANTE U., Suleima y PÉREZ DE M., Isabel (2005). Ciencia, Tecnología y Formación del Talento Humano: Una respuesta a la realidad Multicultural. Pp. 223-237. En *Educare*, Vol. (2) Extraordinario.
- CARRILLO, Jaime (2000). "Progresión tecnológica comunitaria y apertura pedagógica". Conferencia presentada en el marco del Congreso Internacional de Pedagogía Alternativa, IPB, UPEL. Barquisimeto.
- CHIAVENATO, Adalberto (2002) *Gestión del Talento Humano*. Editorial Mc Graw Hill. Impreso en Colombia.
- DIDRICKSON TAKAYANAGUI, Axel (2000). *La Universidad de la Innovación: Una estrategia de transformación para la construcción de universidades del futuro*. Colección Respuestas. Ediciones IESALC/UNESCO. Caracas, Venezuela.
- DIDRICKSON TAKAYANAGUI, Axel (2001). *La construcción de un modelo de universidad alternativa: La universidad de la innovación*. Conferencia presentada en el marco de la transformación universitaria. Vicerrectorado Académico, Universidad Central de Venezuela Caracas, 10 de julio.
- GARCÍA G., Blanquita C. y PINTO IGLESIAS, Teodoro (2005). Las nuevas tecnologías de la información y la comunicación y las funciones del profesor universitario". En: *Encuentro Educativo*, Vol. 12, No. 3 (Sep.-Dic. 2005) pp. 415-441.
- GARCÍA G., Blanquita C. y PINTO IGLESIAS, Teodoro (2004). "Encuentros y desencuentros entre las funciones del profesor universitario con las nuevas tecnologías de la información y la comunicación". En: *Encuentro Educativo*, Vol. 11 N. 3 (Sep.-Dic. 2004) pp. 424-447.
- GARCÍA G., Blanquita C. (2004) *Las funciones del profesor universitario y las nuevas tecnologías de la información y comunicación. Hacia el mejoramiento de la Educación y la Calidad de Vida*.

- Trabajo de ascenso presentado ante la ilustre Universidad del Zulia para optar a la categoría de profesor Titular. Disponible al lector interesado.
- García G., Blanquita C. y Pinto Iglesias, Teodoro (2003) Educación Universitaria, demanda del entorno y retos de la sociedad del futuro, En: *Revista Cubana de Educación Superior*. Vol. XXIII, N. 2, pp. 14 a 32. Impresa en Cuba.
- GRIMSON, Alejandro (2004) *Interculturalidad y Comunicación*. Fondo Editorial Norma. Impreso en Colombia.
- MEJÍA O., Francisco (2000). "Una visión de la formación del recurso humano para su inserción en el sector real de la economía, políticas y aspectos programáticos". En Ciclo de Foros Nacionales. Segundo Foro: La Generación del Conocimiento y el Fomento del Capital Humano. Ediciones. Ministerio de Ciencia y Tecnología, Caracas, Venezuela.
- MEISTER, Jeanne (2000). *Universidades empresariales. Cómo crear una fuerza laboral de clase mundial*. Mc. Graw Hill. Impreso en Colombia Pp. 294.
- MICHAELS, Ed; HANDFIELD, Jones; AXELROD, Beth (2003). *La Guerra por el Talento*. Grupo editorial Norma. Impreso en Colombia. pp. 209.
- PÉREZ, Carlota (2000). "Cambio de Paradigma y Rol de la Tecnología en el Desarrollo", En Ciclo de Foros Nacionales. Segundo Foro: La Generación del Conocimiento y el Fomento del Capital Humano. Ediciones. Ministerio de Ciencia y Tecnología, Caracas, Venezuela.
- UNESCO (1999). *La Ciencia para el siglo XXI: Una nueva visión y un marco para la acción*. Santo Domingo, República Dominicana.
- VALENCIA, María F. (1998). *El Recurso Humano: Clave para el Desarrollo Turístico*. II Conferencia Internacional de Profesiones turísticas. España: Parque Perial de Juan Calos I.
- VILLAR BORDA, Luis (2006). *Derechos Humanos: Responsabilidad y Multiculturalismo*. Editorial Universidad externado de Colombia. Impreso en Colombia. Pp.104.