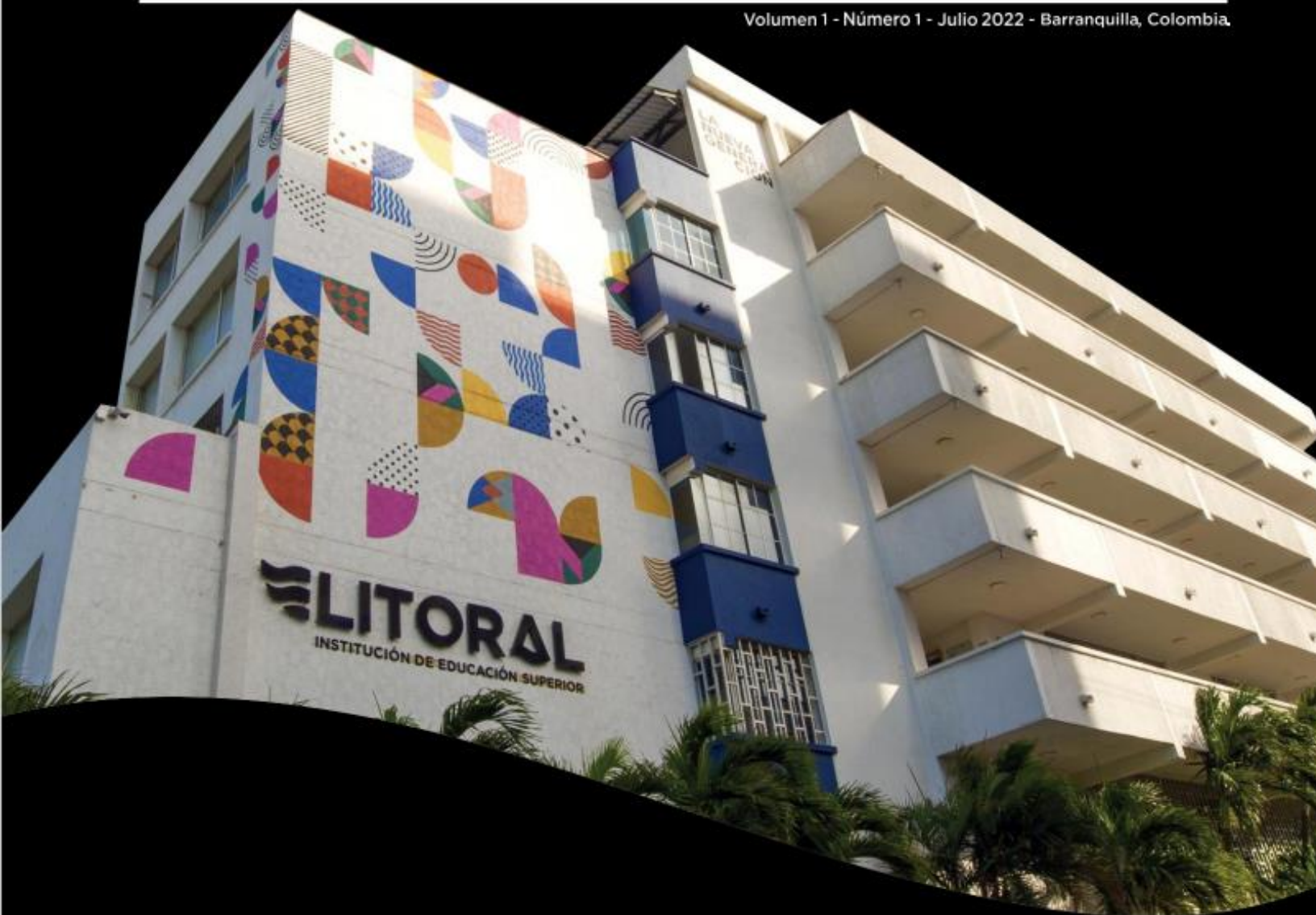


# REVISTA TAJAMAR

ENTRE EL RÍO Y EL MAR



Volumen 1 - Número 1 - Julio 2022 - Barranquilla, Colombia.



Sello editorial

**ELITORAL**  
INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR



ISSN: 2981-3751

## **TRANSFORMACION EN MODELOS DE GESTION DEL TALENTO HUMANO: CONCEPTOS, DEFINICIONES Y APORTES**

Mauricio Junior Santamaría Ruiz <sup>3</sup>

Ricardo Romario Antequera Amaris<sup>4</sup>

Hinojoza – Montañez, Sebastian D<sup>5</sup>

Valentina Leguizamo Pinedo<sup>6</sup>

### **RESUMEN**

El artículo conceptualiza los modelos de gestión y el uso de las herramientas tecnológicas en el talento humano para promover la sostenibilidad en las organizaciones. Se revisaron conceptos, definiciones decretos, leyes, elementos característicos y aportes, sintetizados a través del método hermenéutico para generar definiciones propias y reflexiones. Los hallazgos indican que la gestión de competencias es un modelo mixto el cual aporta transformación a la gestión de RRHH en organizaciones, creando competencias genéricas, a la vez desarrollo organizacional que permite alcanzar competitividad sostenible desde sus colaboradores, a través de la mejora incremental de las competencias en el desarrollo del talento humano.

---

<sup>1</sup> Maestrante en gestión del talento humano en la Universidad ICESI | Joven investigador Minciencias | Grupo de Investigación Administración social | miembro del semillero de investigación del talento humano SITH de la Universidad de la costa.

<sup>2</sup> Maestrante en gestión del talento humano en la Universidad ICESI | Joven investigador Minciencias | Grupo de Investigación Administración social | miembro del semillero de investigación del talento humano SITH de la Universidad de la costa.

<sup>3</sup> Joven Innovador del Minciencias | Estudiante del programa Técnico profesional en Procesos portuarios | integrante del semillero de investigación SIET | Corporación Educativa del Litoral | Correo: [sedahimon23@gmail.com](mailto:sedahimon23@gmail.com) | SEMILLERO DE INVESTIGACIÓN EN ESTUDIOS EMPRESARIALES Y DEL TERRITORIO – SIET.

<sup>6</sup> Estudiante del programa de Técnico profesional en procesos administrativos en Hotelería y turismo | Integrante del semillero de investigación SIET | Corporación Educativa del Litoral | Correo: [Vleguizamo@litoral.edu.com](mailto:Vleguizamo@litoral.edu.com) | SEMILLERO DE INVESTIGACIÓN EN ESTUDIOS EMPRESARIALES Y DEL TERRITORIO - SIET

**Palabras claves:** talento humano, competencias, modelos de gestión.

## **Introducción**

Los cambios en los tipos gestión u administración del capital humano que las organizaciones atraviesan actualmente, ha desencadenado una fase transformación adaptado en los modelos de gestión según sus necesidades. Con el pasar de los años se modifican las estructuras organizacionales, estos cambios que surgen como adaptaciones a las nuevas tendencias y políticas externas transforman las instituciones para buscar un mejor rendimiento a largo plazo, las organizaciones desde sus inicios inducen el planteamiento de su modelo de administración o gestión del talento humano planteado para responder de forma estratégica a las necesidades de la nación como sociedad, lo cual permite que según los cambios que surgen en el estado la empresa mantenga su actualización interna y se transforme.

Su modelo de gestión implementa conceptos de diversas teorías para fortalecer su aporte en la práctica según, Pedraza y Villamizar (2022), es una estrategia que busca con mayores competencias integrales desde la educación en los colaboradores, indagado cómo ampliar los beneficios de aplicar correctamente una estrategia en la administración de recursos, el rol del colaborador directo e indirecto como líder sufre transformaciones debido a la implementación de cambios a modelos más descentralizados y productivos implementados de forma asertiva para afrontar las situaciones imprevistas.

la conveniente ejecución de procesos empresariales internos de la organización impacta en su situación actual este análisis según, Chiavenato y Sapiro (2017), se logra a través de una revisión de factores internos y externos que permiten conocer la situación actual que afronta por lo tanto se entiende que esta adaptándose correctamente a la nueva normalidad resultante de la apertura económica post pandemia buscando responder a las necesidades encontradas en la sociedad.

Al respecto se hace necesario trabajadores con mayores destrezas, que aporten crecimiento a nivel jerárquico en cuanto a conocimiento institucional, normativo, legal, social e individual, para esto se pretende desarrollar el personal y fomentar el trabajo en

equipo, para ello se requiere de un ambiente laboral saludable y un clima organizacional orientado en la creación de vínculos, enfocando el talento humano hacia las políticas y metas de establecidas por la organización, los modelos se utilizan para mejorar la gestión brindando respuestas eficientes aprovechando las competencias de cada colaborador.

La comunidad constantemente requiere de un servicio cada vez más especializado en diferentes dimensiones por lo cual se necesitan conocimientos técnico, mejor educación y mayor experiencia práctica, en consiguiente la investigación busca identificar a través de la teoría y el contraste de hipótesis, el tipo de administración de gestión del recurso humano prevalente en una organización con misión de seguridad social, se deduce que la problemática está en el desconocimiento de los modelos de gestión integrados, se logra evidenciar una falta de sintonización entre colaboradores que desconocen la razón de ser de los modelos implementados y por qué se debe velar por su utilización, afectando la dirección emocional del personal, por lo cual surge la siguiente pregunta ¿Cuál es el modelo de gestión estratégica del capital humano organización apropiado?

### **Enfoque estratégico en la gestión del talento humano para generar valor empresarial: Conceptualizaciones y aportes en la literatura.**

La administración, gestión y constante capacitación en el talento humano son factores diferenciadores en el desempeño organizacional del nuevo siglo XIX. La pertinente gerencia del talento permite desde el área de gestión humana contribuir con valor añadido al interior de la empresa, reconociendo así las facultades intrínsecas del colaborador como lo son su conocimiento desarrollado, actitudes, destrezas y aspiraciones constructivas; De igual forma es admitir estratégicamente, que las personas desde sus puestos o áreas de trabajo cooperan a la resolución de problemas empresariales, en base a las habilidades adquiridas. La implementación de los sistemas de información según, Peñaranda et al. (2021), permiten mejor acceso a la información de los colaboradores brindando desarrollo del personal. En la empresa se pretende capacitar al personal la vocación del servicio social y comunitario, se debe invertir en el desarrollo de habilidades tiempos de preparación y recursos adecuados, prevaleciendo la relación empresa - sociedad el sostenimiento permanente la concepción de base fundamental.

La gestión, es el establecimiento accionar del talento humano en un socio estratégico que le permita ejecutar una serie de procesos trabajados en conjunto para el alcance constante de los objetivos organizacionales (Álvarez y Santamaría, 2021). El desarrollo y fidelización estructurado de los colaboradores con la entidad promotora, sirve al modelo de gestión promovido para una organización en el logro de su razón por los recursos humanos.

A criterio de Novoa et al. (2021) es primordial en las organizaciones, tomar medidas orientadas hacia el mejoramiento incremental de la calidad en los colaboradores, a través de mayor control y requerimientos en el proceso de selección, así como planes de desarrollos integrados a su misión e instrucción potencial sobre el recurso humano, las competencias genéricas del trabajador, con las especificadas en el manual de actividades corporativo, con el cumplido de los procesos como finalidad. Según Gonzalo et al. (2017), el desarrollo de competencias como liderazgo, comunicación asertiva, gestión de información y dirección estratégica permite que dentro de las organizaciones se construya sostenibilidad a través de un talento humano capacitado, con disposición a el cambio y la adaptación, incorporando en los demás procesos de la organización la capacidad de dar soluciones concisas a problemas diarios de las comunidades, brindando desde recursos humanos motivación diaria para desarrollar prontitud en las actividades, consiguiendo un clima laboral saludable, equilibrando las emociones con inteligencia obtenida con estudios, experiencias profesionales y desarrollo personal, son aspectos considerables para la sostenibilidad del talento humano., lo anterior según Sánchez (2017).

Los modelos revisados encuentran un equilibrio en su conformación sistémica, desglosada en subsistemas, estimando en los trabajadores sus competencias genéricas y habilidades propias para futuros aportes a la empresa, haciendo juicio objetivo en el diseño de prueba de evaluación para el cargo aspirado. Este proceso permite la generación de valor en las empresas basado en las competencias necesarias para la ejecución de actividades especializadas como contrapartida por el colaborador (Ramírez, 2020).

Las organizaciones innovadoras son reconocidas debido a que se encuentran en constante actualización para brindar soluciones a la sociedad, la organización expuesta en la investigación de, Marín (2014) fue una de las pioneras en implementar el modelo de gestión por competencias, visionando los beneficios y resultados a largo plazo, la evolución de los modelos llevo a la unificación de conceptos y materialización de nuevas propuestas

gerenciales para gestionar el talento humano, desde la institución se revisan las mejores alternativas para brindar eficiencia y calidad en el servicio. Por consiguiente, Moreno (2019), plasma la auto gestión humana como principal garante del compromiso con la cultura organizacional, permitiendo con ello la interpretación adecuada de la filosofía organizacional, demostrando la solides gerencial e innovación constante en la organización estos modelos marcan la transformación de las organizaciones a través del conceso de nuevos modelos gerenciales en la actualidad.

De este modo gestionar el talento humano es identificado como una ayuda administrativa clave, usada en pro de la competitividad en las empresas, bajo la selección del talento humano idóneo, estimulando mediante la práctica una experiencia significativa con capacidad de aportar valor en la organización en conjunto con la sociedad, en la búsqueda constante por velar a lo largo los años de funcionamiento en la convivencia ciudadana.; En breve, se sistematiza la literatura de los autores, los años y sus aportes en la variable estudiada, presentados por los autores citados con anterioridad:

**Tabla 1**

*Sistematización de aportes*

<b>Autores</b>	<b>Año</b>	<b>Aportes</b>
Pedraza y Villamizar.	2022	Toma de decisiones estratégicas para mejorar la seguridad.
Peñaranda et al.	2021	Utilidades de los sistemas de información presentes en la organización para gestionar el talento humano.
Álvarez y Santamaría.	2021	Prevalencia de competencias, descripción de variables, situación actual, modelos e indicadores en el talento humano.

Ramírez et al.	2020	Gestión de recurso humano enfocado en la generación de valor y el liderazgo.
Sánchez et al.	2017	Competencias laborales específicas para la sostenibilidad de las organizaciones.
Gonzalo et al.	2017	Competencias necesarias para el desarrollo sostenible.
Chiavenato y Sapiro	2017	Bases teóricas clásicas para desarrollar modelos de gestión.
Hayashida et al.	2014	Administración de recursos humanos descentralizadas en organizaciones.

Nota: elaboración propia (2022).

### **Modelos de gestión implementados en la organización: revisión desde la teoría**

Dado los cambios estructurales resultados en la organización, han intensificado la guía y dirección con enfoque en el valor social a través de sistemas de gestión del recurso humano añadido a los equipos de trabajo. Esto, es entendido por la existencia de variedades de modelos de gestión, con el propósito en el mejoramiento del recurso humano, poniendo a disposición de los colaboradores una guía sólida, derivando en la optimización de la comunicación asertiva, clima organizacional y gestión estratégica y el trabajo en equipo

*Modelo Centralizado*, estilo de dirección cerrado, autoritario y controlador, posee un canal de comunicación lineal ascendente, por lo cual es necesaria la autorización de los jefes inmediatos para soportar el desarrollo de los procedimientos, planes o actividades a ejecutar, quien a su vez hace de supervisor de las tareas de su personal a cargo, en este

modelo es frecuente limitar la tomar decisiones personales, basado en implementar un sistema jerarca lineal debido a que permite controlar en mayor proporción al personal, según Chiavenato (2017), el jefe es encargado de tomar decisiones y realizar evaluación periódicas a los colaboradores, teniendo en cuenta las exigencias requeridas hacia el cumplimiento oportuno o no, acorde al proceso de Gestionamiento lineal, por lo cual se debe tener competencias estratégicas para aprovechar las ventajas del modelo; para Dussán et al. (2016), estas competencias son el pensamiento estratégico, visión compartida, innovación y toma de decisiones.

El punto más alto del orden jerárquico es el encargado de dar las directrices hacia todas las diferentes divisiones y especialidades de la organización, el modelo es considerado valioso y productivo, con un marco directivo de varios niveles, donde el control es visto como una capacidad que es ejercida desde los órganos superiores hasta los ejecutivos, lo que hizo necesario e importante aplicar un modelo combinado que permita mayor flujo de información, autonomía y fomente el liderazgo.

*Gestión por competencias*, permite caracterizar el personal según las funciones a desempeñar, por cual se hace útil para saber distribuir el personal en las diferentes especialidades de la institución, el modelo brinda respuesta a las oportunidades de mejora encontradas por la completa centralización empresarial, en la administración del capital humano se fortalecen los subprocesos de gestión, su implementación es eficaz y práctica, brinda sostenibilidad en las soluciones, en el presente modelo de gestión, se origina la impresión hacia el precepto de autorrealización particular en las organizaciones, desempeñando cargos que posean las funciones que se amolden a sus habilidades, lo anterior según, Mendieta (2020).

Se identifican competencias genéricas necesarias para cumplir exitosamente la función organizacional para, Marín (2014), son el aprendizaje continuo, liderazgo, adaptabilidad, orientación al servicio comunitario y buena condición física para llevar a cabo las tareas diarias. Las competencias genéricas permiten saber que requisitos debe tener el aspirante, según Moreno (2014) existen competencias genéricas definidas por la entidad lo cual permite una mejor organización interna.



Las competencias son determinantes para cumplir funciones en la organización, las personas en la actualidad necesitan mayores requisitos para ser competitivos en la sociedad, las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) permiten impulsar, desarrollar , incluyendo la capacitación a los miembros de la organización (Vera y García, 2021), estas se derivan en competencias genéricas y técnicas, la unión de ambas permite liderar áreas, fortalecer procesos, innovar en procedimientos, proponer planes de trabajo en equipo, generando sinergia, alcanzando una visión periférica de la situación actual, enfocando el uso de las TIC como herramientas que interconecta a los colaboradores con la organización generando aportes a la sociedad para la sostenibilidad, las competencias genéricas y específicas son el conjunto de habilidades, capacidades, destrezas innatas y de mejoramiento de cada individuo, estas incluyen actividades fundamentales, tanto del ser como del accionar.

Las organizaciones de Colombia tienen poco tiempo en la implementación de perfiles en base a competencias por consiguiente se evidenciaron vacíos en la articulación de las áreas internas, por lo cual el estado implementó el uso de las TIC para apoyar el crecimiento en sociedad, las herramientas legales, tecnológicas y pedagógicas permitidas, implementó el uso de las TIC y aportes del presente modelo para garantizar el cumplimiento su función misional.

*Modelo Descentralizado*, nace como respuesta a la necesidad de gestionar eficazmente procesos, procedimientos y actividades en las organizaciones que poseen un organigrama lineal clásico, que tienen un recorrido lento en su flujo de información, en este modelo según Higuera y Montalvo (2007), se hace notoria la eficiencia en la comunicación de las organizaciones el poco tiempo para retroalimentar y la autonomía en la resolución de conflictos, mejora el tiempo de ejecución de los procesos administrativos, agilizando en las áreas internas de la organización el flujo comunicativo, en la organización se aplican rasgos de este modelo debido a que permite autonomía y desenvolvimiento eficaz en la toma de decisiones, es recomendado ser más asertivos en la comunicación con pretensiones siempre de generar líderes que respondan por los procesos de la organización.

se conceptualiza según Hayashida et al (2014), como un modelo de múltiples conexiones el talento humano entiende que trabajando en equipo de forma amena y pro activa se alcanzan los objetivos organizacionales, es importante resaltar que al dar inicio a

su implementación, se establecen los líderes responsables de cada proceso encargados de responder por la correcta ejecución de los procedimientos asociados, es definido por Trentesaux (2000) como un modelo autónomo independiente de la jerarquía clásica capaz de mejorar habilidades comunicativas y de permanente colaboración entre los encargados de las diferentes tareas diarias.

Debido a lo anteriormente mencionado este modelo es considerado práctico para delegar y repartir objetivos en las diferentes áreas de las empresas por lo cual se fortalecen las competencias de gestión liderazgo y comunicación logrando como resultados trabajadores comprometidos con la organización, flexibles, capaces de gestionar y brindar soluciones inmediatas a problemáticas diarias de la comunidad por lo cual es aplicable en las ramas más alejadas de los procesos administrativos centrales presentes en la dirección de la sociedad empresarial.

## **2. Metodología**

Realizada a partir de la revisión literaria y el construccionismo con la finalidad de generar aportes conceptuales, prevaleciendo la hermenéutica en la metodología, a fin de comprender de forma sistémica las variables en cuestión, analizando las descripciones, conceptos, definiciones, aportes, elementos o características que tiendan a ser comunes en la literatura en base a teorías actuales y clásicas, para Martyniuk (1994), es un proceso que permite la recolección el análisis e interpretación de la información para generar reflexiones de los modelos de gestión, la puesta en marcha de la metodología se aplicó con el análisis e interpretación de los autores Cárcamo (2005) y Martyniuk (1994). Para finalizar la investigación se sintetiza la información recolectada de fuentes académicas y legales, consiguiente, se inicia a interpretar para dar las reflexiones concernientes a los modelos de gestión humana en las organizaciones.

Se estableció un orden lógico del proceso, partiendo desde el diagnóstico de la realidad y problema de estudio surge una pregunta problema, debido a esto se visualiza un objetivo que dé respuesta al interrogante, por lo cual se crea la necesidad de buscar literatura que oriente a la comprensión de la variable, siguiendo con la categorización donde se clasifica la literatura, en el marco teórico se evidencian los conceptos y definiciones, tomando como metodología la hermenéutica que según, Toledo (1998), da

profundidad y comprensión del tema integralmente, facilitando la creación de las reflexiones finales.

### **3. Reflexiones finales**

Considerando los aportes y concepciones según la literatura de los modelos de gestión contrastados en las organizaciones, las argumentaciones finales derivadas emanan que (1) la teoría marca cambios trascendentales en los modelos de gestión por lo cual la institución implementa un modelo de gestión humana que le permita a los colaboradores cercanía y comprensión con la sociedad, en la actualidad las organizaciones buscan generar aportes sociales, en materia de seguridad ciudadana, convivencia, comunicación asertiva y conocimiento científico en las comunidades; (2) Los modelos revisados guardan relaciones entre ellos, partiendo desde enfoques autocráticos y finalizando con una visión más autónoma de la organización esto permite que la organización mantenga su línea jerárquica clásica centralizada la cual tiene líderes autónomos descentralizando las decisiones operativas quienes son responsables y poseen las competencias necesarias para cumplir sus funciones y responder antes sus jefes inmediatos por la correcta ejecución de los procesos internos; (3) en la actualidad se encuentran factores políticos, sociales, económicos, ambientales y tecnológicos que son generados de cambios en la forma de gestionar la organización, para dar una respuesta a esto se implementa un modelo mixto denominado modelo de gestión estratégica del RRHH y cultura organizacional el cual guarda relación con el modelo de gestión humana por competencias, debido a busca desarrollar sus destrezas, habilidades, competencias genéricas y específicas, desde lo social este modelo genera aportes al conocimiento, convivencia y al aprovechamiento de habilidades presentes en los trabajadores en aras de mantener el talento humano presente en la organización.

### **Bibliografía**

- Álvarez Valencia, E. M., y Santamaría Ruiz, M. J. (2021). *Gestión del talento humano para la generación de valor en la empresa Sinergia SAS de la ciudad de Barranquilla*. [Trabajo de pre grado, Corporación Universidad de la Costa]. Recuperado de: <https://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/8754>
- Antequera Amaris, R. R., Ramírez Molina, R. I., Santamaria Ruiz, M. J. y Lay Raby, N. D. (2021). Liderazgo resonante según el género: un estudio en las pequeñas y

medianas empresas de la ciudad de Barranquilla. *Revista De La Universidad Del Zulia*, 12(34), 29-44.

[Antequera Amaris, R. R., Ramírez Molina, R. I., Santamaria Ruiz, M. J., & Cano Pacheco, D. A. \(2021\). Descripción de las dimensiones del clima organizacional: caso de estudio en las PYMES de la ciudad de Barranquilla, Colombia. \*Revista Latinoamericana de Difusión Científica\*, 4\(6\), 270–285. doi:10.38186/difcie.46.17](#)

Cárcamo H. Hermenéutica y Análisis Cualitativo. *Cinta de Moebio*. 2005. (23). Disponible en: <https://www.moebio.uchile.cl/23/carcamo.html>

Carson, CM (2005). Una visión histórica de la Teoría Y de Douglas McGregor, *Decisión Gerencial*. 43(3): 450-460.

Chiavenato, I., y Sapiro, A. (2017). Planeación estratégica. McGraw-Hill Interamericana. <https://www.remex-accion.com.ar/wp-content/uploads/2021/04/127-Planeacion-estrategica-fundamentos-chiavenato-idalberto.pdf>

Dussán Pulecio, C., Serna Gómez, H., & Caliman, G. P. (2016). Pensamiento estratégico, el gran desafío para las Fuerzas Armadas de Colombia. *Revista Logos Ciencia & Tecnología*, 7(2), 5–13. <https://doi.org/10.22335/rlet.v7i2.152>

Gonzalo Muñoz, V., Sobrino Callejo, M. R., Laura Benítez Sastre, L. B. S., & Coronado Marín, A. (2017). Revisión sistemática sobre competencias en desarrollo sostenible en educación superior. *Revista Iberoamericana De Educación*, (73), 85-108. <https://doi.org/10.35362/rie730289>

Hayashida, KY, Bernardes, A., Maziero, VG y Gabriel, CS (2014). Toma de decisiones del equipo de enfermería tras la revitalización de un modelo de gestión descentralizado. *Texto y Contexto-Enfermagem*, 23(2), 286-293.

Henao Castaño, J. H., Pérez Albarracín, G., & García Mendoza, J. (2013). Innovación en un modelo de gestión gerencial: caso Policía Nacional de Colombia. *Gestión y Sociedad*, 6(1), 49-66.

Higuera, A. G., y Montalvo, A. C. (2007). Sistema heterarquico de control basado en agentes para sistemas de fabricacion: la nueva metodologia proha. *Revista Iberoamericana de Automática e Informática Industrial RIAI*, 4(1), 83-94.

[Ley 15 \(septiembre, 9, 1935\). Diario Oficial, Bogotá, 1935, no. 22984.](#)

- Madero Gómez, S. M. y Rodríguez Delgado, D. R. (2018). Relación entre las teorías X y de McGregor, las formas de retribuir y la satisfacción de las personas en su trabajo. *CienciaUAT*, 13(1), 95-107. <https://doi.org/10.29059/cienciauat.v13i1.1014>
- Marín, R. A. (2014). *Modelo de gestión del talento humano basado en competencias por la Policía Nacional*. [Tesis de grado, Universidad militar de nueva granada]. Repositorio Institucional UMNG. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10654/11201>.
- Martyniuk, C. E. (1994). Positivismo, hermenéutica y teoría de los sistemas: tres posiciones epistemológicas en las ciencias sociales. *Editorial Biblos*.
- Mendieta, M., Erazo, J., y Narváez, C. (2020). Gestión por competencias: herramienta clave para el rendimiento laboral del talento humano del sector hospitalario. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonia*, 5(10), 287-312. <https://bit.ly/3yhlQnp>
- Moreno Barragán, A. (2019). *Hacia un auto-modelo de gestión del talento humano desde los comités de gestión humana y cultura institucional de la Policía Nacional*. [Tesis de maestría, Universidad de los andes]. Séneca Repositorio Institucional. <http://hdl.handle.net/1992/43830>
- Moreno, S. d. (2014). *Implementación del modelo de gestión humana fundamentado en competencias en la Policía Nacional de Colombia*. [Tesis de grado, Universidad militar de nueva granada]. Repositorio Institucional UMNG. Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10654/12700>.
- Pedraza Uribe, L. F., y Villamizar Moreno, A. O. (2022). Toma de decisiones para la gestión territorial de la seguridad ciudadana: Caso de los comandos de Departamento de Policía Santander y Policía Metropolitana de Bucaramanga. *Revista Logos Ciencia & Tecnología*, 14(2), 108–123. <https://doi.org/10.22335/rlct.v14i2.1547>
- Peñaranda Lizcano, N. J., Ducuara Ramírez, D. G., Delgado Villota, D. M., y Murillo Pineda, Y. A. (2021). Migración del Sistema de Información para la Administración del Talento Humano de la Policía Nacional: una revisión sistemática. *Revista Logos Ciencia & Tecnología*, 13(3), 112–127. <https://doi.org/10.22335/rlct.v13i3.1422>
- Ramírez Molina, R. I., Mauricio Junior Santamaria Ruiz, Cano Pacheco, D. A., Polo Ibáñez, N., & Molina Molina, C. C. (2022). Aproximaciones a la Gestión de

competencias del talento humano: una revisión teórica. *Opción*, 37(96), 244-259. Recuperado a partir de

<https://produccioncientificaluz.org/index.php/opcion/article/view/37749>

Ramírez Molina, R.I., LayRaby, N.D. y Sukier, H.B. (2020). Gerencia Estratégica para la Gestión de Personas del sector minero de Venezuela, Colombia y Chile.

*Información Tecnológica*, 31(1), 133-140.

Sánchez Rodríguez, A., Martínez Vivar, R. y Moreno Lázaro, J. (2017). Gestión por competencias laborales en el contexto del proceso de cambios políticos y económicos en Cuba. *Innovar*, 27(66), 169-184.

Toledo U. Giambattista Vico y la Hermenéutica Social. *Cinta de Moebio*. 1998. (4).



Disponible en: <https://www.moebio.uchile.cl/04/vico.html>

Trentesaux, D., Campagne, JP y Erschler, J. (2000). Un marco de diseño genérico para la gestión descentralizada: el modelo DMU. *Volúmenes de actas de la IFAC*, 33(17), 1021-1026.

Vera F, García Martínez S. Creencias y prácticas de docentes universitarios respecto a la integración de tecnología digital para el desarrollo de competencias genéricas. (2021). *Rev colomb educ*. 1(84). Disponible en: <http://dx.doi.org/10.17227/rce.num84-11582>

# LA NUEVA GENERACIÓN CIÓN

DE LA EDUCACIÓN

  @LaLitoralBaq

VIGILADA • MINEDUCACIÓN