

Talento humano, investigación y capacidad innovadora en educación superior

**Suleima Bustamante Uzcátegui, Isabel Pérez de Maldonado,
y Marisabel Maldonado Pérez**

Núcleo de Investigación en Comportamiento Organizacional. UPEL-IPB.

E-mail: uleimabu@cantv.net, isabelpdm@cantv.net, marisabelmp@hotmail.com

Resumen

Este estudio se realiza bajo la modalidad de investigación cualitativa dentro del paradigma crítico reflexivo, cuyo propósito es analizar la formación del talento humano, la investigación y la capacidad innovadora de los alumnos y docentes en Educación Superior. Se parte de la premisa de que todo proceso de formación y de comportamiento humano, varía de acuerdo a los principios organizadores presentes en determinado momento de la historia; está demostrado que el conocimiento ocupa una nueva dimensión en las formas de organización social que están actualmente surgiendo. De modo que la posición de cada individuo en la sociedad de hoy, es el producto del conocimiento que éste haya logrado desarrollar o construir. La investigación apunta su atención a la variedad de los factores, como el currículo y las estructuras de investigación, que intervienen en la formación del talento, y la responsabilidad de la gestión en el desarrollo de la capacidad innovadora. Los resultados revelan, entre otros, la necesidad de transformar las estructuras que incentiven el desarrollo de potencialidades y de capacidades para innovar permanentemente, como una respuesta a la nueva relación entre academia, sociedad y producción.

Palabras clave: Talento humano, investigación, capacidad innovadora.

Human Talent, Investigation and Innovating Capacity in Superior Education

Abstract

This study is conducted under the qualitative investigation modality within the reflective critical paradigm, whose purpose is to analyze the formation of human talent, investigation, and the innovating capacity of student and teacher in superior education. It comes from the premise that all formative and human behavioral processes vary according to the organizing principles present at a certain moment of history; it is demonstrated that knowledge has a new dimension in the social organizational forms that are arising currently. Therefore, the position of each individual in today's society is the product of the knowledge that his/her has managed to develop or to construct. This investigation points its attention at the factors that take part in talent formation, and management responsibility in the development of the innovating capacity. The results reveal, among others, the necessity to transform the structures that encourage the development of potentialities and capacities to innovate permanently, as a response to the new relation among academy, society and production.

Key words: Human talent, investigation, innovating capacity.

1. Introducción

El presente trabajo aborda un conjunto de planteamientos en torno a las actividades que se realizan en las universidades, y que están dirigidas a la formación del talento humano y a potenciar la capacidad innovadora. Se presenta como un marco referencial para la identificación y el análisis del currículo y las estructuras de investigación, elementos que se comportan como condicionantes del proceso de formación del individuo, que respondan a las exigencias de escenarios comprometidos notoriamente con el adelanto científico-tecnológico.

Así mismo, se revisan algunas conceptualizaciones sobre el capital social, desarrollo humano, innovación e innovatividad, de urgente análisis en tanto se comportan como potenciadores de la capacidad innovadora en las organizaciones de educación superior.

Se hace énfasis en la gestión, como factor crítico de análisis, para el fomento del capital social desde el ámbito de la educación superior, que defienda la identidad y los valores culturales de los pueblos, puesto que el rol de las organizaciones de educación superior en el mundo globaliza-

do, es facilitar los procesos de cambio a través de sus actividades sustantivas: docencia, investigación, extensión.

El elemento dominante en la sociedad contemporánea considerado como factor de producción absolutamente decisivo, no es ni el capital, ni el trabajo, es el conocimiento incorporado en las personas. De allí que se necesita formar individuos con talento, para responder a la alteración de circunstancias, donde se apela constantemente a la capacidad innovadora como forma de dar respuesta a estas nuevas situaciones, donde el progreso consiste en el cambio.

Para Michaels y otros (2003), 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 describirlo, 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, carisma para inspirar a otros, instinto emprendedor, destrezas naturales, logro de aspiraciones e impulso del desempeño y la capacidad para producir resultado (Pérez de M; Bustamante, S; García, B; Pinto I; 2006).

Así mismo, puede referirse que los conceptos de talento y aptitud sugieren una visión más analítica de las habilidades del individuo en su formación profesional, habilidades y potencialidades que pueden ser desarrolladas a través de programas y proyectos concebidos explícitamente en las organizaciones de educación superior con ese propósito. En este caso, pudiera ser desde la estructura curricular, donde pueda contemplarse los cursos dirigidos a facilitar el proceso de aprendizaje para desarrollar el talento.

La formación del individuo de talento se fusiona cada vez más con la práctica de la investigación, la cual desarrolla las habilidades creativas encaminadas a propiciar la capacidad para innovar y generar nuevos paradigmas. Puesto que, a medida que el individuo ha desarrollado su capacidad intelectual, se interesa cada vez más por descubrir y transformar el conocimiento a través de su labor como investigador y esto le permite introducir cambios, propuestas, esquemas y metodologías que en muchos casos genera la ruptura en los paradigmas o enfoques ya existentes.

En este sentido, destaca la responsabilidad de la gestión en educación superior, en tanto le corresponde fortalecer el espíritu científico y desarrollar la capacidad innovadora, creando espacios y estructuras, e intensificando la búsqueda de estrategias para la mejora de la productividad intelectual; una de ellas, tiene que ver con la gestión de los recursos y su adecuada asignación y distribución.

Desde esta perspectiva de análisis, se comprende la necesidad que existe de implementar propuestas que incidan en las metodologías y herramientas, para fortalecer la formación intelectual del profesional que está en proceso de formación y capacitación. De allí que es necesaria la creación de los espacios para la generación de conocimientos, como es la conformación de comunidades de aprendizaje, visto desde el sentido amplio de su concepción, es el espacio que facilita la detección de potencialidades, el desarrollo individual y de grupo, basados en el principio de complementariedad de las acciones y el coaching como herramienta de intervención organizacional.

Además, es bien visto que el aprendizaje en comunidad propicia el trabajo colaborativo, la confianza y controla o disminuye los miedos entre sus integrantes, una vez que reconoce la pluralidad de pensamiento y permite la construcción y desconstrucción de prácticas para generar sinergias, así como también, la necesidad de diseñar políticas que faciliten la creación de mecanismos para la obtención y uso racional de los recursos financieros que permitan el desarrollo de la labor investigativa para crear e innovar.

En este orden se comprende que los espacios académicos deben estar concebidos para el intercambio y la interacción entre los sujetos, para construir los mecanismos inductores de la creatividad y la innovación; además deben ser los responsables de fomentar el capital social y el desarrollo humano.

Peñalver (2004) señala que es necesario el fortalecimiento del espíritu científico y la creación de una nueva cultura para la investigación en las universidades, de modo que:

.....veamos integrados a esos profesores que aún investigan...que conocen por donde anda su campo de interés, que tienen formación epistemológica seria, que consideran impostergable la teoría, que saben que primero va el campo de investigación y luego la metodología, que inventan o recrean métodos de investigación, que escriben o enseñan lo que investigan, que promueven proyectos colectivos y que enseñan a investigar, investigando (p. 43).

Esta revisión da cuenta de la producción del conocimiento científico en las instituciones de educación superior, un tema discutido en todos los contextos de toma de decisiones del mundo académico; discusión que se hace con el propósito de solventar las debilidades intrínsecas comunes en la mayoría de ellas y que está dirigida a la búsqueda de mecanismos para el fomento y desarrollo de la investigación. De allí que se analizan los principios que intervienen en la formación de los trabajadores del conocimiento, puesto que en el mundo globalizado, en el caso de las universidades, les corresponde ser el ente articulador y de transferencia del mismo, a través de la labor de Investigación y Desarrollo (I&D) que llevan a cabo.

2. La ineludible vinculación entre educación, investigación e innovación

En las dos últimas décadas la educación superior ha entrado en la dinámica de la transformación y la redefinición, como perspectiva estratégica para la producción y la transferencia de conocimiento útil que permita la formación del talento humano y el desarrollo constante de la capacidad innovadora, una vez que se está ante la presencia de un paradigma de orientación económica, que se ha impuesto como una nueva directriz organizacional en la misión, visión, valores tareas y objetivos de las universidades. De ahí que la construcción y producción del conocimiento generado en ellas a partir de sus actividades de investigación, adquiere el "rango" de capital, tendencia que se observa en las instituciones de educación superior, y que se reconoce

como la orientación economicista. Se observa mayor énfasis en la transformación para la competitividad que para la equidad, sin embargo, García (1996), destaca que:

Es tan importante una educación de calidad para responder a la competitividad económica, como una educación que produzca conocimientos y forme profesionales que sean capaces de aumentar la capacidad productiva, organizativa y de gestión en todos los sectores sociales (p. 36).

Es decir, la educación que se ofrece en las instituciones de educación superior debe responder a estudios de necesidades y de diagnósticos previos, que permita la anticipación a los hechos, lo que significa la programación a futuro.

Una de las tendencias en educación superior es la búsqueda de fuentes de financiamiento, como una forma de solventar el problema de escasos recursos para la investigación en estas instituciones, puesto que cada vez es menor la asignación presupuestaria por parte del Estado y para ello se hace necesaria una labor de investigación centrada en el conocimiento de necesidades detectadas y la satisfacción de un entorno que valora lo útil que se produce en el mundo universitario.

Obviamente que esto tiene sus implicaciones en el análisis de las estructuras universitarias tradicionales, donde se requiere de su reorganización, entre ellas el currículo, las disciplinas, y el tipo de investigación que se lleva a cabo; por cuanto éstas, están impregnadas por la competencia, la ganancia económica, donde el conocimiento que se genera y se transfiere, les permite un posicionamiento clave en la sociedad.

Así mismo, la sociedad reclama el diálogo permanente entre Estado, Universidad y Sector Empresarial; de modo que la transformación de la educación superior, la mejora de la calidad de la formación que imparten, exige la firme participación, no sólo del gobierno y las instituciones de educación superior, sino de los otros actores que intervienen, tal es el caso de estudiantes, profesores, el mundo de los negocios, las industrias, los sectores públicos y privados de la economía (UNESCO, 1999: 263, en Ramírez, 2006).

De igual manera, Bustamante y Pérez de M (2005) refieren la necesidad de fortalecer la capacidad para dar respuestas científicas y tecnológicas a los complejos problemas presentes en los distintos sectores de la sociedad, en los cuales se identifica a la formación del talento humano como un proceso medular en el desarrollo socioeconómico. La adquisición, creación, distribución y aplicación de conocimiento, adquiere supremacía sobre las máquinas y los equipos más sofisticados.

Se confirma nuevamente la máxima “saber es poder” atribuida a Thomas Hobbes (1561 – 1626) 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 (Pérez de M, Bustamante, García y Pinto 2007). Sin lugar a dudas que el tema de la formación del individuo para los nuevos escenarios, caracterizados por el avance de la ciencia y la tecnología, que propicia el desarrollo de la capacidad para la innovación, ha adquirido una creciente relevancia a lo largo de las dos últimas décadas, destacando el rol de las universidades, como gestora en la generación, construcción y difusión del conocimiento y la capacitación y formación permanente de quienes lo generan y lo trabajan a través de las actividades de I&D.

De manera que las estructuras de investigación que funcionan en las universidades, deben considerar en su creación, su concepción como unidades para la construcción y la transferencia de conocimiento, fundamentada en planes curriculares, donde la complementariedad, la inter y transdisciplinariedad constituyan la base de su concepción. La estrecha vinculación entre educación e investigación permitiría transferir conocimientos para cubrir las necesidades internas y la demanda del entorno; factores fundamentales que intervienen en el proceso de formación del profesional con capacidad de respuesta inmediata: donde la educación y la investigación constituyen un binomio para contribuir al desarrollo de las sociedades, así entonces, a fomentar el capital social y el desarrollo humano una vez que da salida al entorno demandante, el conocimiento generado, que a su vez incide en el desarrollo del talento humano y su relación con la capacidad innovadora de las instituciones de Educación Superior.

En este sentido, Kliksberg (2003) plantea que:

El capital social guarda relación con el clima de confianza al interior de una sociedad, en términos de las relaciones interpersonales; capacidad de asociatividad, capacidad para construir en conjunto, capacidad para hacer sinergias; conciencia cívica, preocupación por lo colectivo, por el destino de un país en su conjunto, de una sociedad en su conjunto (p. 29).

Este planteamiento da cuenta de la reconceptualización que debe hacerse de las estructuras de investigación, en tanto distribución de recursos, apoyo a los investigadores y a los procesos de difusión de los resultados. Se necesita formar investigadores con capacidad para detectar y satisfacer necesidades de una sociedad en permanente cambio y donde las estructuras curriculares estén concebidas

para desarrollar la capacidad intuitiva y creativa que debe poseer el profesional que egresa de estas instituciones.

De manera que hacemos referencia a la urgencia de formar para la ciencia y la tecnología. En este orden Grossman y Helpman, (citado por Cervilla, 2001), destacan que:

..... en el desarrollo de la nueva teoría del crecimiento, la tecnología ha llegado a ser vista como la fuerza motora del crecimiento económico y de la competitividad internacional; de manera creciente ésta es considerada como la habilidad para competir en sectores que hacen uso del conocimiento de alto contenido tecnológico (p. 5).

A pesar de que la producción de conocimiento científico generado de las actividades de investigación en las universidades ocupa altos índices de producción, está presente en ella una serie de características que la posicionan en desventaja con respecto a la necesidad de respuestas consonas con las demandas de los nuevos contextos económicos, sociales y políticos, científicos y tecnológicos presentes en el mundo actual.

Se mencionan entre estas características la visión individualista, la investigación independiente, distanciada del área disciplinaria, la desarticulación entre lo que se investiga y la incidencia institucional; se interesa más en los procesos y no en los productos, y además, desvinculada de la demanda social de conocimientos científicos y tecnológicos.

Estas características hacen evidente la necesidad de redefinir los procesos de investigación en la universidad. En lo inmediato, la explicación pudiera estar en la tradicional orientación profesionalizante de las universidades y por la tendencia a una docencia transmisiva y escolarizada (Padrón, 1999).

Así mismo, se cuestiona a la universidad en su papel de formadora de investigadores del cambio social, por cuanto ha contribuido a la investigación individual y no a la investigación en colectivo. De igual modo, se hace referencia a la debilidad de su organización, y de los postgrados que se han constituido en cimientos de trabajo individual, surgiendo progresivamente los institutos, centros, laboratorios y grupos de trabajo. Sin embargo, aquí tendría que analizarse la función que cumple la gerencia en todo lo que esté relacionado con la generación de nuevos conocimientos en los espacios universitarios y su impacto en el entorno.

Ahora bien, también ocurre que en la universidad la investigación va conformándose a partir de las cátedras y los equipos disciplinarios y no en atención a la demanda de los

sectores del entorno, no existe una sistematización de la demanda. En el proceso investigativo no hay una tendencia a la complementariedad de las acciones que facilite el establecimiento de redes de necesidades. Se hace necesaria la identificación de los factores organizacionales, entre ellos, los actitudinales, los administrativos, el clima y la cultura organizacional, que actúan como condicionantes de la generación de líneas de investigación.

Desde esta perspectiva analítica, Díaz (2006) hace el planteamiento en tanto que:

La investigación no es sólo un hecho metodológico. Es un hecho social, cognitivo, discursivo, psicológico, organizacional. La investigación tiene muchas facetas adicionales al punto de vista epistemológico. Pero este proceso formativo de investigadores requiere resolver, en primera instancia, los aspectos organizacionales (p. 5).

Es imprescindible que las instituciones de Educación Superior redefinan sus estructuras. Aquí cabe la creación de espacios para innovar, entre ellos, creación de líneas de investigación, que se comportan como un espacio-principio, base de la formación de los trabajadores del conocimiento, de profesionales con talento, puesto que conforman subsistemas organizativos, que viabilizan el proceso de acercamiento entre las necesidades e intereses de los investigadores con el contexto interno y el entorno, donde se generan conocimientos y al mismo tiempo aparecen nuevas necesidades; se va generando una dinámica que despierta el interés de los responsables de una línea de investigación específica y el intercambio con otros trabajadores del conocimiento, producto del proceso de transferencia de conocimiento..

Como se observa, se hace referencia a una nueva figura, los trabajadores del conocimiento, responsables de la producción intelectual, la cual es vista desde el plano de la organización del trabajo y es aquí donde la tecnología es clave del proceso innovador y la implantación de los resultados obtenidos.

Obviamente que los resultados de los procesos investigativos en estas instituciones deben ser de impacto al currículo, de creación de nuevas carreras, que responda al mercado laboral emergente. De modo que algunos planteamientos destacan que:

... la formación del talento humano debe ser vista desde la prospectiva inductora de la innovación en la universidad, de cambio interno y en el entorno, provocando la ruptura de mecanismos y procesos tradicionales y de creación

de una mentalidad innovadora (Bustamante y Pérez de M, 2005.a. p: 227).

Ante estas premisas, la discusión que gira en torno a la necesidad de organizar los procesos investigativos, en las instituciones de Educación Superior, genera un conjunto de implicaciones, entre ellas, ¿cuáles serían los elementos constitutivos de una línea de investigación?. ¿Cómo desarrollar una cultura para la innovación, que esté vinculada a la formación de talento? ¿Cuáles serían los programas a contemplar para la formación y la capacitación de los profesionales de talento? En este sentido, se parte de la idea de fomentar y sustentar el trabajo en colectivo, el aprendizaje en equipo, desarrollar un clima de convivencia fundamentado en la armonía y la equidad, que propicie la construcción, la elaboración, la transformación y la transferencia del conocimiento.

Se necesita crear el clima adecuado para el trabajo en colectivo bajo el enfoque de una visión compartida y a través de la estructura de comunidades de aprendizaje, esto es fundamental para el funcionamiento de una línea de investigación e implica ampliar más allá de una dinámica de grupo, es decir; desarrollar un proceso de aprendizaje que estimule y promueva la innovatividad, concepto que está sustentado en la conformación de redes de recursos humanos, materiales y financieros, de apertura a nuevas posibilidades y a la cooperación (Rengifo y Darwich, citados por Bustamante y Pérez de M, 2005, b).

Obviamente, esto permite considerar las experiencias de planificación como referentes para la elaboración de planes que tomen en cuenta las diferencias existentes entre los miembros de la organización, para que fluya la transmisión de los saberes, los valores, y que en la mayoría de los casos estén expresados en los contenidos curriculares.

De modo que en el caso de la investigación, innovación y formación de talento humano, se destacan algunas ideas centrales, tales como: la adaptación de los planes estudios a los requerimientos internos y del entorno, cambios en las estructuras organizacionales que flexibilicen los procesos investigativos, es decir, que faciliten los procesos inter y transdisciplinarios, la asignación y uso racional de los recursos físicos y presupuestarios. Puesto que la acción innovadora significa un cambio relativamente profundo, intencional y duradero con pocas posibilidades de ocurrencia frecuente. Implica una novedosa perspectiva, una visión sobre la realidad que se pretende cambiar; supone entonces, la organización de los factores integrantes de los procesos de acción. Esta acción innovadora supone al mismo tiempo, investigaciones y diagnósticos sobre situaciones

críticas caracterizadas por una reorganización de las estrategias gerenciales puestas en práctica. Su carácter innovador está en la nueva visión y la reestructuración de los elementos integrantes de la realidad analizada (Torres y Bustamante, 2007).

Continuando con la revisión de la ineludible vinculación de la educación e investigación, como funciones clave en la formación del talento humano, que a su vez requiere el desarrollo de la capacidad de innovación de las instituciones de Educación Superior. En este sentido, la investigación científica es definida como el conjunto de actividades sistemáticas y creativas orientadas a aumentar el caudal de los conocimientos científicos en el profesional que hoy se forma. De modo que el proceso investigativo debe ser entendido como la actividad medular de la Educación Superior, la cual debe ser planificada, institucionalizada, participativa, cooperativa, productiva e interdisciplinaria donde ocurra un proceso de retroalimentación, entre la universidad y el entorno, para mejorar la calidad de vida de la población en su conjunto (García G, 1998).

Esto contribuiría a la asertiva toma de decisiones con relación a la distribución y la asignación de recursos, a la creación de estructuras organizativas para el desarrollo de programas y proyectos que solventen situaciones institucionales y del entorno, donde se requiere una mayor capacidad de respuesta de las universidades las cuales están inmersas en un contexto sociocultural complejo. Esta revisión remite a la necesidad de redefinir las políticas de investigación dirigidas a mejorar la esfera científica y tecnológica, la cual está estrechamente relacionada con la asignación y distribución de recursos para ampliar en términos cualitativos y cuantitativos las actividades de I&D, expresados en una mayor vinculación entre las distintas disciplinas.

3. La direccionalidad de la gestión y sus implicaciones en la formación de talento

En primera instancia, esta sesión incluye un marco conceptual sobre las variables intervinientes en este estudio. De modo que en este estudio se refiere a la gestión como proceso organizacional que supone la planificación, organización, dirección y control, vista desde la actividad gerencial para el cambio y la productividad. También la gestión es vista como la variable que afecta la misión de la organización en su conjunto y es interpretada como una cadena continua de acciones definidas en lo académico-administrativo, y que guarda relación con la dinámica de los procesos de: planear, ejecutar, estudiar y actuar.

En este sentido, el estilo de gestión define el comportamiento de una organización, por cuanto da origen a nuevas formas de mejoramiento y de capacitación. Igualmente debe ser considerada desde la proactividad, en atención a la capacidad gerencial para formar emprendedores e innovadores.

En este sentido, se aprecia que en las universidades, la gestión, además de estar dirigida a la formación de los profesionales en las distintas disciplinas, también debe estar dirigida a la creación de capital social, un nuevo paradigma que se apoya en cuatro áreas (Kliksberg, 2001): 1) el clima de confianza al interior de una sociedad; 2) la capacidad de asociatividad; 3) la conciencia cívica y 4) los valores éticos. Como puede observarse esta nueva concepción recoge los aspectos más sensibles para el desarrollo socio-económico sustentable, donde las universidades deben asumir su cuota de responsabilidad para construirlo y fomentarlo.

En las instituciones de Educación Superior, la gestión debe estar direccionada a crear un clima de confianza, fundamentada en valores y en la ética, para impulsar la autogestión y fortalecer la participación de los miembros de la organización, al mismo tiempo que aumenta la responsabilidad, el compromiso, la credibilidad, el trabajo cooperativo, la construcción de redes de aprendizaje y la generación de sinergias que viabilicen la formación del talento humano.

Moreno (2003), destaca que el capital social, implica:

....desarrollar la capacidad en las personas para trabajar en grupo con valores compartidos, la conciencia cívica de los mismos y su sentido ético y solidario, son elementos básicos para asegurar un clima de confianza social y el fortalecimiento institucional (p. 110).

El capital social es un elemento necesario en cuanto clave, puesto que se comporta como plataforma para el desarrollo del trabajo en armonía, la distribución equitativa de tareas, distribución y uso racional de recursos humanos y materiales. Favorece la actitud emprendedora y la capacidad para innovar, factores condicionantes de la formación y capacitación del profesional con talento.

Desde esta perspectiva de análisis, Córdova (2001, p. 2) destaca que el desarrollo de un modelo de gestión que permita la implantación de programas de formación de talento para la ciencia y la tecnología, está definido por cambios que abarcan los terrenos epistemológicos, el campo de los valores éticos, el de las brechas entre los avances científico-tecnológicos, la acumulación de riqueza y los grandes

dramas sociales de los excluidos, han orientado la definición de escenarios que se configuran de manera distinta para los actores diversos, entre los cuales se aprecian diferentes elementos, entre ellos:

- La globalización que genera una elevada dependencia entre actores, espacios nacionales e internacionales.
- La profunda transformación de la base tecnológica de la que dispone la humanidad, con una acelerada obsolescencia que deja en desventaja a quienes no puedan ir al ritmo de su velocidad de innovación.
- Surgimiento de nuevos paradigmas que mueven los estamentos de convencionalismo científico en todos los campos del saber.
- Deterioro del sistema educativo con una amputación de futuro aún inestimable.
- Poca capacidad colectiva de direccionamiento de los procesos de cambio.

Así también, la gestión debe coordinar acciones para dirigir procesos de evaluación institucional, donde se precise el grado de eficiencia de las actividades que se realizan, y que evalúe a partir del contraste de la rendición de cuentas de los proyectos cumplidos y el presupuesto asignado y ejecutado.

Por supuesto que estos planteamientos deben estar a la par del desarrollo del hombre como individuo, lo que hoy se denomina desarrollo humano, que de acuerdo a Iranzo (2003), se refiere de manera fundamental a:

.... potenciar las capacidades de las personas para que ellas puedan optar adecuadamente, potenciar no es tal cosa, no es generar programas asistencialistas, no es suministrar bienes a las personas, es potenciar sus capacidades para poder elegir adecuadamente (p. 200).

En este sentido, las instituciones de Educación Superior están llamadas a establecer mecanismos para alcanzar la articulación con la realidad socio-económica; al tiempo que deben actuar en la profundización del proceso de formación de talento, en tanto conciencia crítica, que demanda el uso de los adelantos de la ciencia y la tecnología.

La adecuada gestión es un factor clave en la formación de talento humano, la cual es entendida como las actividades orientadas a fomentar la investigación, almacenar, profundizar y transferir el conocimiento. También una adecuada gerencia implica identificar qué estructuras existen en la organización y dónde es necesario apoyar sus decisiones y acciones.

Así también la gestión debe estar focalizada a propiciar la construcción de redes de investigación para generar y transferir conocimientos, trabajando en equipo, cuyo resultado se reflejará en la mejora de las relaciones institucionales e interinstitucionales y en la transformación de la cultura fundamentada en la capacidad innovadora de los miembros que la integran, conformándose como factor fundamental en la formación de talento.

4. Consideraciones Finales

La sistematización del conocimiento, producto de la complementariedad de las acciones desarrolladas en la Línea de Investigación Comportamiento Organizacional y Productividad, adscrita al Núcleo de Comportamiento Organizacional UPEL-IPB, y los resultados de este análisis, permiten presentar en este estudio, a las variables críticas de análisis en la formación de talento humano y el fomento de la capacidad innovadora en Educación Superior. Entre ellas destacan: la investigación, el capital social y el desarrollo humano, como factores inductores de la formación del talento humano y la capacidad innovadora: así que para ello se requiere de:

- El fortalecimiento y redefinición de las estructuras de investigación donde se creen territorios de acción y se definan agendas de formación para la ciencia, la tecnología y la innovación.
- La redefinición de las relaciones entre pregrado y postgrado, que permita el establecimiento de redes de investigación que presenten resultados a las necesidades de desarrollo.
- Estudios de necesidades para la detección de las áreas álgidas institucionales y el entorno, de modo que el aporte se haga de la actividad investigativa, además de fortalecer al investigador, trascienda y fortalezca la formación del talento en las distintas disciplinas del saber.
- El aprendizaje en equipo, sustentado en la confianza, la asociatividad, los valores y la ética para el desarrollo sustentable.
- Una gestión que esté fundamentada en la evaluación de indicadores de la capacidad innovadora en las instituciones de educación superior, adecuada a los nuevos escenarios; para ello es necesario la redefinición del currículo, en términos de las relaciones entre carreras, profesiones, investigación y formación permanente.

- La construcción de redes de investigadores de el área de la innovación, es imprescindible para agregar valor al trabajo que se desarrolla en diferentes ámbitos del conocimiento, la cual facilitará los procesos de inter y transdisciplinariedad.
- La diversificación de los componentes de los perfiles institucionales.
- De una gestión universitaria más moderna; que dirija el establecimiento de carreras cortas, medianas y largas; redefinición de las relaciones entre carreras / profesiones / investigación / educación continua.

5. Referencias Bibliográficas

- BUSTAMANTE, Suleima; PÉREZ de M., Isabel (2005.a). Ciencia, Tecnología y formación del talento humano: una respuesta a la realidad multicultural. En **Educare**, Vol 9.No 2 (Extraordinario) Junio. Pp. 223 -237.UPEL-IPB, Barquisimeto. Edo Lara, Venezuela.
- BUSTAMANTE, Suleima; PÉREZ de M., Isabel (2005b). Capacidad innovativa y organizaciones generadoras de conocimiento. En **OMNIA**. Año 11, N°1, pp. 1-22.
- CERVILLA de O., María (2001). La innovación como un proceso económico y social: Algunas implicaciones para el diseño de una estrategia de desarrollo. En **Temas de Docencia**, No 8, CENDES, UCV.
- CORDOVA, Yajaira (2001). La formación de talento para la ciencia y la tecnología. Orientaciones para el plan de acción de la Dirección General de Formación Científica y Tecnológica (Papel de trabajo en elaboración). Dirección General de Formación Científica y Tecnológica. p.2, Caracas, Venezuela.
- DÍAZ QUERO, Víctor (2006). Palabras con motivo del acto de reconocimiento de los docentes-investigadores acreditados en el Programa de Promoción del Investigador (PPI) UPEL-IMPB, Caracas, 12 de Junio.
- DIDRIKSSON, Axel (2000). **La universidad de la innovación**. Una estrategia de transformación para la construcción de universidades de futuro. Colección Respuestas. Ediciones IESALC/ UNESCO, Caracas, Venezuela.
- GARCÍA GARCÍA, Blanquita (1998). Educación, Investigación y Gerencia para una mejor calidad de vida: Universidad y Sector productivo. Trabajo de ascenso para optar a la categoría de Prof Asociado en la Universidad del Zulia, Núcleo Punto fijo.
- GARCÍA GUADILLA, Carmen (1996). **Conocimiento, educación superior y sociedad en América Latina**. CENDES- UCV. Nueva Sociedad
- IRANZO, Mauricio (2003).Experiencias innovadoras en la enseñanza de Capital Social y Ética en el ámbito universitario. Foro 8.Experiencias Innovadoras en la enseñanza de Capital Social y Ética en el ámbito universitario. p. 200. Ponencia pre-

- sentada en el Seminario Internacional sobre Capital Social, Ética y Desarrollo. Universidad Metropolitana de Caracas, 25 y 26 de junio. Editado por UM, OPSU, MES, Venezuela.
- KLIKSBERG, Bernardo (2003). Las Metas del Milenio de las Naciones Unidas. El gran desafío de nuestro tiempo. Conferencia Inaugural. pp. 23-33. Presentada en el Seminario Internacional sobre Capital Social, Ética y Desarrollo. Universidad Metropolitana de Caracas, 25 y 26 de junio. Editado por UM, OPSU, MES, Venezuela.
- MICHAELS HANDFIELD, Jones; AXELROD Beth (2003). **La Guerra por el Talento**. Grupo editorial Norma. Impreso en Colombia. pp. 209.
- MORENO LEÓN, José (2003). Experiencias innovadoras en la enseñanza de Capital social y Ética en el ámbito universitario. Foro 5. Globalización, educación y desarrollo. El caso de América Latina. p.110. Ponencia presentada en el Seminario Internacional sobre Capital Social, Ética y Desarrollo. Universidad Metropolitana de Caracas, 25 y 26 de junio. Editado por UM, OPSU, MES, Venezuela.
- PADRÓN, José (1999). Referencia para una revisión del Postgrado de la UNESR. Caracas: UNESR, doc.interno (www.geocites.com/josepadron.geo).
- PEREZ de M., Isabel; BUSTAMANTE, Suleima; GARCÍA, Blanquita y PINTO I., Teodoro (2007). Tecnología, relaciones interculturales en la formación del talento humano en un entorno multicultural. En revista "**Encuentro Educativo**", (Volumen en imprenta) Universidad del Zulia.
- PEÑALVER, Luís (2004). Pensar la universidad en el siglo XXI. Revista. **La Universidad se Reforma II**. Revista Colección Debate sobre la Reforma, Universidad Central de Venezuela.
- RAMÍREZ, Guillermina (2006). La universidad venezolana. Desafíos en una época de transición. En revista "**Laurus**", Año 12, Número 21, Vicerrectorado de Docencia, UPEL.
- TORRES, Yuri; BUSTAMANTE, Suleima (2007). Factores condicionantes de la capacidad innovadora en educación. Ponencia presentada en la VII reunión nacional de Currículo y I Encuentro Internacional en Calidad e Innovación en educación Superior. USB. Caracas, abril 2007.
-