

# INNOVACIÓN Y GERENCIA

REVISTA CIENTÍFICA DE INVESTIGACIÓN

ISSN 3005-5172

Depósito legal zu 2023000012



Nº 1

VOLUMEN IX  
OCTUBRE 2023

**UNIVERSIDAD  
DR. JOSÉ GREGORIO HERNÁNDEZ**  
*La Universidad de Maracaibo*

PUBLICACIÓN ESPECIAL

**20**  
UIGH



**INNOVACIÓN Y GERENCIA**  
**Revista científica arbitrada**  
**Universidad Dr. José Gregorio Hernández**  
**Maracaibo - Venezuela**

**Vol. IX. No. 1**

**Octubre 2023**

ISSN 3005-5172

Publicación semestral

Depósito Legal: ZU2023000012

La Revista Innovación y Gerencia es una publicación semestral de la Universidad Dr. José Gregorio Hernández (UJGH), que surge con el propósito de convertirse en una importante referencia entre los órganos de difusión universitarios que existen en la actualidad. Publica artículos científicos, ensayos, críticas de libros, sobre aspectos asociados con procesos de innovación. En los cuales se presentan conocimientos novedosos, nuevas ideas y experiencias teórico-prácticas, que contribuyen con las diferentes disciplinas del conocimiento. Además, abarca temas relacionados con la gerencia, término con gran auge en los tiempos actuales, desde la perspectiva de entender nuevos retos y formular estrategias orientadas a dar respuestas a los procesos de transformación que experimenta la sociedad moderna. Las contribuciones científicas difundidas en este medio, serán el resultado de investigaciones teóricas o experimentales de carácter inédito y original. La revista está dirigida a investigadores, catedráticos, profesionales, estudiantes y el público en general, interesados en ampliar sus conocimientos sobre temas de actualidad y relevancia en las áreas primordiales del desarrollo social.

**EDITOR JEFE**

Jean Ferrer

**COEDITOR**

Miriam Peña

**COMITÉ EDITORIAL**

Emilba González

Miriam Peña

Lorraine Palmar

Gabriela Pérez

Daniel Romero

Neido Barrios

Amparo Aranda

Losangela Palmar

**CONSEJO ASESOR**

Adlyz Calimán

Carlos Osteicoechea

Ana León

Ronald Prieto

Rossy Salinas

**COMITÉ DE REDACCIÓN**

Ana Moran

Aida López

Harvin Fernández

Sirex Mendoza



**INNOVACIÓN Y GERENCIA**  
**Revista científica arbitrada**  
**Universidad Dr. José Gregorio Hernández**  
**Maracaibo - Venezuela**

**Vol. IX. No. 1**

**Octubre 2023**

ISSN 3005-5172

Publicación semestral

Depósito Legal: ZU2023000012

---

2023, Universidad Dr. José Gregorio Hernández.  
Maracaibo, Venezuela

Concepto gráfico: Karla Velazquez  
E-mail: [Karlavelazquez0902@gmail.com](mailto:Karlavelazquez0902@gmail.com)

Diagramación y montaje: Daniel León Bracamonte  
E-mail: [Danielleonbracamonte2004@gmail.com](mailto:Danielleonbracamonte2004@gmail.com)



### Inductive and technological training towards the modernization of apprentice management

**ABSTRACT:** The objective of this research is inductive and technological training towards the modernization of the apprentice's management, supported by authors: Dessler (2018), Gómez (2003), Koontz and Wehrich (2018), Chiavenato (2020). The methodology is descriptive, bibliographic documentary, proposing reflections about the use that the apprentices make of the technological communication tools, which derives from a need, but does not guarantee the effectiveness of using them for the understanding and use of learning, which leads to reflect on the need to inductively train them to develop their skills in the modernization of the management of the participants and understand the academic commitment in terms of carrying out their activities and joining, making the best decisions in their new positions.

**Keywords:** Training, technological, modernization.

### Capacitação indutiva e tecnológica para a modernização da gestão da aprendizagem

**RESUMO:** A presente pesquisa tem como objetivo a capacitação indutiva e tecnológica para a modernização da gestão do aprendiz, com base nos autores: Dessler (2018), Gómez (2003), Koontz e Wehrich (2018), Chiavenato (2020). A metodologia é descritiva, documental bibliográfica, levantando reflexões sobre o uso que os aprendizes fazem das ferramentas tecnológicas de comunicação, que surgem de uma necessidade, mas não garantem a efetividade de seu uso para compreensão e utilização da aprendizagem, o que leva a refletir sobre a necessidade de capacitá-los indutivamente para o desenvolvimento de suas habilidades na modernização da gestão dos participantes e compreender o compromisso acadêmico em relação à realização de suas atividades e integração, tomando as melhores decisões em suas novas funções.

**Palavras-chave:** Capacitação, tecnológica, modernização.

### Formation inductive et technologique vers la modernisation de la gestion de l'apprenant

**RÉSUMÉ:** La présente recherche vise la formation inductive et technologique pour la modernisation de la gestion de l'apprenant, basée sur les auteurs : Dessler (2018), Gómez (2003), Koontz et Wehrich (2018), Chiavenato (2020). La méthodologie est descriptive, documentaire bibliographique, soulevant des réflexions sur l'utilisation des outils technologiques de communication par les apprenants, qui découle d'un besoin mais ne garantissent pas leur efficacité pour la compréhension et l'utilisation de l'apprentissage, ce qui amène à réfléchir sur la nécessité de les former de manière inductive au développement de leurs compétences dans la modernisation de la gestion des participants et de comprendre l'engagement académique en termes de réalisation de leurs activités et d'intégration, en prenant les meilleures décisions dans leurs nouveaux postes.

**MOTS-CLÉ:** Formation, technologique, modernisation.

**Recibido:** 04-04-23. **Aceptado:** 25-09-23

# Capacitación inductiva y tecnológica hacia la modernización de la gestión del aprendiz

## Miriam Peña

MSc. Administración de la Educación Básica (UNERMB, 2008). Diplomado en metodología de investigación y entornos virtuales. Lcda. en Educación Integral, Mención Estética (UNICA, 1998). Directora de Investigación y Postgrado. Profesora de pregrado y postgrado (UJGH). PEII Nivel A2.

Correo Electrónico: [miriamalejapenah@gmail.com](mailto:miriamalejapenah@gmail.com)

ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-5787-1147>

**RESUMEN:** La presente investigación tiene como objetivo la capacitación inductiva y tecnológica hacia la modernización de la gestión del aprendiz, soportado en autores: Dessler (2018), Gómez (2003), Koontz y Wehrich (2018), Chiavenato (2020). La metodología es descriptiva, documental bibliográfica, planteando reflexiones acerca del uso que realizan los aprendices de las herramientas tecnológicas comunicacionales, el cual se deriva de una necesidad, pero no garantizan la efectividad de usarlas para la comprensión y utilización del aprendizaje, lo cual, lleva a reflexionar sobre la necesidad de capacitarlos inductivamente al desarrollo de sus habilidades en la modernización de la gestión de los participantes y comprender el compromiso académico en cuanto a realizar sus actividades e incorporarse, tomando las mejores decisiones en sus nuevos cargos.

**Palabras clave:** Capacitación, tecnológica, modernización.

## Introducción

La capacitación, constituye hoy en día un medio indispensable para desarrollar habilidad y destrezas en forma sistemática, a nivel organizacional, grupal e individual, hacia ello es necesario contar con los recursos disponibles en el trabajo sobre la base de lo imprescindible en una empresa u organización, lo conveniente de las personas y lo necesario en la productividad, en este sentido, se convierte en un arma fundamental de la instrucción para resaltar las potencialidades humanas, y con ello la eficacia y eficiencia de las instituciones.

Al revisar esta situación, se observa el impulso que ha tenido en el ámbito empresarial o institucional la implementación, en sus operaciones de las tecnologías de información y comunicación, para la capacitación, comprendidas como un conjunto amplio y diverso que experimenta un rápido desarrollo sobre todo a nivel de las operaciones productivas, a nivel de la microelectrónica o la información, su influencia es directa sobre el campo educativo, contribuyendo con el desarrollo del conocimiento.

Es por ello, que a nivel educativo es necesario capacitar sobre los fundamentos y beneficios de las tecnologías de información y comunicación, a objeto de garantizar un impulso en las potenciali-

dades humanas de los distintos actores del ámbito educacional, así como actualizar los conocimientos del personal, con el propósito de brindarles nuevas oportunidades de crecimiento y de herramientas para la toma de decisiones e innovar modos de conducta abiertos a sus colaboradores y comunidad en general. Basado en estas reflexiones, el presente artículo propondrá una capacitación inductiva con miradas hacia la modernización de la gestión del aprendiz que deben tomar en cuenta para estar al día con la era tecnológica y los avances que traerá tanto las ciencias educativas como la informática. A continuación, se describe la fundamentación teórica, una metodología y reflexiones finales, apoyándonos en las referencias bibliográficas para dicho artículo.

## Fundamentación Teórica

El avance de la modernización digital, produce efectos contundentes en el desarrollo, el crecimiento y la productividad, asimismo, en el campo educativo es protagonista de la innovación en los procesos de enseñanza y aprendizaje, es por ello, que las necesidades educacionales del planeta para el presente siglo XXI son consideradas por la Comisión Internacional sobre la educación (1999), citada por Tunnerman (2020), deberán satisfacer, entre otros objetivos el “aprender a vivir juntos a lo largo de la vida, a enfrentar una variedad de situaciones donde cada individuo aprenda a entender su propia personalidad”.

En mira a la modernización digital se persigue que los aprendices se capaciten y para ello Chiavenato (2020), plantea que hay dos formas de clasificación, de acuerdo a su fuente de origen, es decir, se reconoce una capacitación interna y otra externa. La primera consiste en el proceso diseñado, programas y ejecutado con la ayuda del personal que labora dentro de la organización y la segunda, son los cursos, capacitaciones planificadas, programas y dictados por entidades didácticas, públicas o privadas.

## Capacitación inductiva

La Capacitación inductiva, es un programa para iniciar y orientar a los empleados las tareas de trabajos asignados. A criterio de Chiavenato (2020), está diseñado para familiarizar al nuevo trabajador con sus nuevas responsabilidades, el equipo de trabajo y con la organización. Asimismo, permite al empleado adaptarse al medio ambiente laboral, los esquemas y requerimientos del trabajo y el conocimiento de la rutina diaria, esto implica participación activa del aprendiz en primer lugar, del supervisor en segunda instancia y, por último, la dirección de la empresa, la cual se encuentra principalmente en la evaluación de los resultados.

Al mismo tiempo, se orienta a facilitar la integración del nuevo colaborador, en general como a su ambiente de trabajo, en particular. Normalmente se desarrolla como parte del proceso de selección de personal, pero puede también realizarse previo a ésta, aunque, en muchas ocasiones contribuye directamente cuando la selección del personal es definitiva arrojando mejores resultados al empleado y a la organización.

En tal caso, se organizan programas de capacitación inductiva para postulantes y se selecciona a los que muestren mejor aprovechamiento y mejores condiciones técnicas y de adaptación. Además, facilita la incorporación de nuevas competencias en el cargo, en su rendimiento lo cual genera un mayor aprovechamiento de su potencial. Por otra parte, consiste en reunir un número determinado de empleados en un espacio designado como sitio de trabajo y una cantidad mínima de instructores. A criterio de Villagas (2019), la metodología empleada principalmente, es transmisión de experiencias comprobadas a los cursantes. A tal efecto, se simulan ambientes referenciales, hechos similares e involucra al trabajador en los acontecimientos propios de sus puestos reales de desempeño.

Así mismo, esta capacitación inductiva contribuye al desarrollo de destrezas manuales en el individuo, al mejoramiento continuo de sus conocimientos y al aprovechamiento máximo de las orientaciones del instructor, quien a su vez utiliza las técnicas, los recursos y las estrategias instruccionales en forma directa efectivamente, contribuyendo con ello al enriquecimiento de aprendizaje en el dominio de nuevas técnicas y métodos de trabajo y al crecimiento personal del aprendiz.

De igual manera, algunas organizaciones han incurrido con programas complejos y meritorios, referidos a las necesidades detectadas por la organización, la decisión de acudir a estas instituciones como por ejemplo INCE, o la creación de una sección de capacitación, dentro del mismo “departamento de talento humano”, es cuestión de criterio de la alta gerencia, en función del tamaño de la empresa, sus requerimientos particulares y del volumen de personal que se tenga que adiestrar, sin olvidar, por supuesto los costos y las disposiciones.

Por otra parte, ampliando la definición de la capacitación por vía de consultor privado en las organizaciones modernas, es oportuno señalar que los especialistas en la materia concuerdan totalmente en puntar que la nueva concepción de capacitación va más allá del proceso de aprendizaje y se extiende hasta la proyección total de la persona en la organización. La capacitación inductiva del empleado en un área específica se ha venido tomando con mucho auge en el país, y en especial en las empresas de computación, tomando en consideración que son pocas las universidades que cubren este tipo de especialización, y lo realizan a través de alianzas con sus socios o partners,

para crear centros, o también desarrollando sus propios centros de capacitación.

## Capacitación por Consultor Privado

Este tipo de capacitación, es usualmente contratado para aprendizajes de mayor complejidad en el desempeño, por cuanto requiere una inversión adicional por parte de la organización. En este sentido, Gómez (2003), comenta que actualmente en Venezuela, han prosperado muchas empresas privadas dedicadas a proporcionar asesoramiento en programas de capacitación de personal y éstas mismas dictan los cursos que le soliciten especialmente para el personal administrativo y gerencial.

La ventaja competitiva de la contratación de consultores privados lo representa hoy los denominados “Coachings” o coach gerencial, Empowerment, o el servicio outsourcing empresarial mediante el uso técnicas sofisticadas de comunicación, instrucción o facilitación de conocimientos alternativos en la búsqueda del desarrollo de habilidades, destrezas y competencias profesionales a quien recibe esta instrucción. De tal modo, que la consultoría privada refleja resultados satisfactorios en corto plazo contribuyendo eficazmente al retorno de la inversión en la tecnología aplicable al aprendiz.

## Tecnología

La tecnología consiste en la implementación de un avance científico correspondiente al paradigma de las nuevas tecnologías establecidas en las redes de la informática. La vida del hombre tanto en el sector productivo, cultural, político, económico, religioso y fundamentalmente en el educativo, el cual constituye el punto de enlace para el desarrollo de este estudio, por lo tanto, es útil caracterizarlas conceptualmente, en virtud de ello verificar cuál es la utilidad, los beneficios, el costo y la importancia que se le dé a la gestión directiva en las escuelas correspondiente al sistema educativo. Los que se busca es que aprendan la tecnología y sean mas eficientes con los procesos que se les solicita.

En este sentido, Amaya (1990) citado por Acureo (2003), sostiene que la tecnología de la información está representada por las computadoras, su interfaz y el software; mientras que las nuevas tecnologías de la comunicación están representadas por la comunicación y el ancho de banda para la transmisión de la información. Sin duda, que la computación y la informática han tenido gran impacto en la vida del hombre, ya que la participación de estas en todas las actividades del quehacer humano, ha contribuido a mejorar los procesos productivos, científicos, de investigación, sociales y financieros, permitiendo

avances muy significativos en beneficio del progreso de la humanidad.

A tal efecto, la tecnología es una variable que desde los años 70 viene influyendo poderosamente en los ambientes organizacionales. Todas las organizaciones utilizan de alguna u otra forma la tecnología para ejecutar sus operaciones y realizar las tareas específicas de los trabajadores, lo cual ha llevado a todas a depender en alguna medida de un tipo de tecnología para poder alcanzar los objetivos establecidos.

Para Chiavenato (2020), ha sido vista la tecnología desde la perspectiva administrativa, las define como un elemento dentro de las organizaciones en base a los conocimientos acumulados y desarrollados por los trabajadores en la ejecución de sus tareas. Para el autor puede estar incorporada o no a bienes físicos en la organización sea pública o privada, como un bien físico, para el autor la tecnología se refiere a la materia prima básica tales como: bienes capitales, materia prima, equipos industriales, utilizados para ejecutar las tareas con mayor precisión y en menor tiempo, este tipo de tecnología corresponde al concepto de hardware o tecnología dura.

No obstante, el concepto de la tecnología no incorporada que es la relacionada con las personas y se presenta bajo la forma de conocimientos intelectuales u operacionales, predisposición mental o manual para ejecutar acciones u operaciones en el cumplimiento de una tarea. Este tipo de tecnología corresponde al software o tecnología suave, lo que lleva a pensar que todo aprendiz debe modernizarse en la gestión y formación de sus funciones básicas para desempeñar sus funciones eficientemente y efectivamente.

Ubicándose en la tecnología suave o del software, este es un determinado tipo de conocimiento que, no obstante, su origen, se utiliza para transformar elementos materiales en bienes o servicios, modificando su naturaleza o característica. Este tipo de tecnología es conocida en la administración como tecnología organizacional, la que determina la posición en que se encuentran los empleados y la capacidad que tienen para superar su trabajo en el mejor de los desempeños y seguir aprendiendo para destacar.

Analizada de esta manera, la tecnología, ayuda en la toma de conciencia de nuevas necesidades y nuevos objetivos, proporciona herramientas para analizar y comprender sistemas complejos y proporciona conocimiento sobre los individuos, lo cual permite definir aspectos de la condición humana. En los diversos campos, el desarrollo tecnológico ocurre con demasiada rapidez, como una verdadera revolución que causa enorme impacto en el ambiente y en las empresas que funcionan en éste. Desde el anterior punto de vista, la tecnología se presenta relacionada con el comportamiento del hombre en su actuar, que lo lleva a

ser completamente diferente de los demás.

Independientemente del contenido, la capacitación del programa inductivo debe llenar las necesidades de la organización y de los participantes, no se contempla la presentación en pro del mismo, si no de las necesidades de los aprendices, quienes deben percibir la trasmisión, como una actividad de interés y relevancia para ellos, su nivel de aprendizaje distará mucho del nivel óptimo del mismo, y ayudar a modernizar la gestión y a toda la institución.

## Modernización de la gestión

La modernización digital es un proceso socio-económico de industrialización y tecnificación. A diferencia de la modernidad o el modernismo es, usando el concepto Dessler (2018), un estado siempre porvenir, cuyo fin es llegar a la modernidad. Una teoría de la modernización encuentra como punto referencial la asunción de Estados Unidos como potencia mundial. La modernización, a diferencia de la acumulación europea, se entiende como una categoría holística lo cual fue elemento central para su construcción estética y analítica.

Pero la modernización traspasaría las fronteras norteamericanas y provocaría impulsos capitalistas similares en Europa, Rusia y Japón y, en menor escala, algunos países emergentes. Se pueden entender como cambios estructurales básicos en esta fase de la modernidad cuatro elementos claros: diferenciación de la estructura política (complejidad social); secularización de la cultura política (democratización); aumento de la capacidad del sistema político de una sociedad (burocratización); promoción de prácticas de acumulación capitalista (crecimiento y auto-dependencia).

En términos generales los conceptos de administración, gerencia y gestión, son sinónimos a pesar de los grandes esfuerzos y discusiones por diferenciarlos. En la práctica se observa que el término managements traducido como administración, pero también como gerencia. En algunos países la administración está más referida a lo público y la gerencia a lo privado. En los libros clásicos se toman como sinónimos administración y gerencia. En el glosario del centro interuniversitario de desarrollo (CINDA), por ejemplo, aparece gestión como equivalente a administración.

Lo esencial de los conceptos administración, gestión y gerencia está en que los tres se refieren a un proceso de “planear, organizar, dirigir, evaluar y controlar” como lo plantea Koontz y Wehrich (2018), los sistemas de control de Gestión poseen su propia estructura y funcionamiento. Desde la comunidad primitiva, el hombre se ha planteado la necesidad de regular sus acciones y recursos en fun-

ción de su supervivencia como individuo o grupo social organizado. En cualquier caso, existió en primer momento, un instinto de conservación y con el posterior desarrollo bio-psico-social, una conciencia de organización que les permitió administrar sus recursos.

Surgió así un proceso de regulación y definición de actividades que garantizaba: orientarse hacia una idea o necesidad determinada, guiados generalmente por un líder; contar con alimentos, herramientas, tierra y hasta lugares para la pesca en determinado período del año; conocer exactamente, quién o quiénes eran responsables de una u otra labor; detectar alguna falta y las posibles causas; actuar ante una situación que atentara en contra de lo que se encontraba previsto.

Este proceso que inicialmente era una actividad intuitiva, fue perfeccionándose gradualmente y con el tiempo evolucionó a modelos que reforzarían su carácter racional y por lo tanto han ido profundizando y refinando sus mecanismos de funcionamiento y formas de ejecución, hasta convertirse en sistemas que, adaptados a características concretas y particulares, han pasado a formar parte elemental y punto de atención de cualquier organización.

Así pues, la gestión está caracterizada por una visión más amplia de las posibilidades reales de una organización para resolver determinada situación o arribar a un fin determinado. Puede asumirse, como la “disposición y organización de los recursos de un individuo o grupo para obtener los resultados esperados”. Pudiera generalizarse como una forma de alinear los esfuerzos y recursos para alcanzar un fin determinado.

Por ello, los sistemas de gestión han tenido que irse modificando para dar respuesta a la extraordinaria complejidad de los sistemas organizativos que se han ido adoptando, así como a la forma en que el comportamiento del ser humano ha ido superándolo y el entorno ha ido modificando la manera en que incide sobre las organizaciones.

Para lograr definir, por tanto, lo que se ha dado en llamar modernización de la gestión tiene una asociación con el denominado “Control de Gestión”, sería imprescindible la fusión de lo antes expuesto con todo un grupo de consideraciones y análisis correspondientes sobre el control. En todo este desarrollo, el control ha ido reforzando una serie de etapas que lo caracterizan como un proceso en el cual las organizaciones deben definir la información y hacerla fluir e interpretarla acorde con sus necesidades para tomar decisiones.

## Metodología

El tipo de investigación constituye un aspecto principal de este proceso, por cuanto lo ubica en un contexto

metodológico, determinando su nivel, complejidad y profundidad, siendo conveniente seleccionar el tipo adecuado para llevar a cabo el estudio en un marco conceptual lógico. Al respecto, Hernández, Fernández y Baptista (2018), señalan que los estudios descriptivos son aquellos que buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades, objetos o cualquier otro evento sometido a investigación. En otras palabras, miden diversos aspectos o dimensiones del evento investigado.

Asimismo, la investigación fue catalogada como descriptiva por cuanto describe la capacitación inductiva y mirada hacia la modernización de la gestión del aprendiz. Para Hurtado (2020), en este tipo de investigación se dan los pasos a seguir están determinados por los procesos metodológicos o fases de la espiral holística, más que por el paso a través de diferentes estadios, dado que se trata de una investigación de los primeros niveles.

Por otro lado, se basó en una metodología de tipo documental con diseño bibliográfico, definida esta investigación por Chávez (2012), como aquella destinada a elaborar un marco teórico conceptual para formar un cuerpo de ideas sobre el objeto de estudio y descubrir respuestas a determinados interrogantes a través de la aplicación de procedimientos documentales. Estos procedimientos han sido desarrollados con el objeto de aumentar el grado de certeza de que la información reunida será de interés para los integrantes que estudia y que, además, reúne las condiciones de fiabilidad y objetividad documental.

## Reflexión

Como reflexión los aprendices utilizan herramientas tecnológicas comunicacionales, de lo cual se deriva una necesidad inminente para detectar sus carencias cognitivas y de psicomotricidad, que le permita acceder a los instrumentos que suministra las tecnologías de información y comunicación, agilizando la eficiencia en la toma de decisiones, la integración comunicacional y la diversificación en sus opiniones. Lo que lleva a la necesidad inminente de capacitarlos en áreas importantes en función de desarrollar sus habilidades y destrezas en el campo de la comunicación electrónica, el cual es un recurso de apoyo básico para comprender y profundizar el compromiso en su gestión académica y administrativa en las diferentes instituciones académicas.

En cuanto a la capacitación inductiva se puede expresar que hay una actividad de carácter positiva para la incorporación, adaptación y desarrollo de los nuevos aprendices, para incorporarlos a las actividades básicas, sin embargo, para ellos el tipo de capacitación inductiva no apunta esencialmente hacia una participación masiva de éstos, lo que posibilita generar diferentes ocupaciones o por el empleo de otras modalidades para el desarrollo

cognoscitivo.

Reflexionando, los aprendices deberán desempeñar desde el punto de vista administrativo en relación a las nuevas tecnologías ser efectivo, recurriendo constantemente al uso adecuado de los recursos y materiales asignados, aprovechando al máximo, lo cual le permite ahorro de tiempo y de operaciones, asimismo, señalar enfáticamente la disposición a trabajar en equipo, y con la finalidad de establecer criterios para desarrollar el trabajo eficientemente, en sus diferentes modalidades educativas.

Sensiblemente de hecho, que para los aprendices la modernización de la gestión, constituye un elemento importante que deberán obtener la actualización permanente en el diseño y ejecución de actividades y en el control de la gestión, en cuanto al desarrollo de habilidades técnicas se estima que desarrollarán experiencias de conocimientos ante el uso de las tecnologías de información y comunicación, al incorporarlas los aprendices en sus potencialidades intelectuales y sus cualidades personales para el dominio eficiente de las nuevas tecnologías, lo que le permitirá mayor eficiencia en los aspectos administrativos.

Se puede decir que se consigue producir en forma directa y en corto plazo que los aprendices, deberán asumir, actualizarse en la era de visión e innovación de las tecnologías de la información y comunicación, expresada en la detección de las necesidades sobre el manejo de los productos de la automatización de la información, a través de la multimedia, estimulando su motivación al logro, y garantizando la conformación de equipos de alto rendimiento, sustentada por los aportes de los individuos de actividades contempladas en los sistemas actualizados para la modernización de la gestión, lo que nos llama a reflexionar, que existiendo la tecnología de la información y comunicación, ya no debería de llevarse los procesos manuales, lo que atrasaría el producto de entrega de los recaudos administrativos y de esta forma se daría más eficaces y eficientes los procesos empleados de las instituciones educativas.

## Referencias bibliográficas

- Acurero, M (2003). Relación entre la Tecnología de información y comunicación y la gestión académica de las universidades. (Tesis doctoral para optar al título de doctor en Ciencias gerenciales). Universidad Dr. Rafael Belloso Chacín. Maracaibo.
- Chávez, N. (2012). Metodología de la investigación científica. Editorial Limusa. Caracas.
- Chiavenato, I (2020). Administración de los Recursos Humanos. Mc Graw – Hill. Interamericana. Colombia.

- Dessler, G (2018). Administración del Personal. Prentice Hall. México.
- Gómez, R (2003). Administración de Personal en Venezuela. Ediciones Fragos.
- Hernández, Fernández y Baptista (2018). Metodología de la Investigación. México. Mc Graw – Hill. Editores, S. A.
- Hurtado, J (2020). Metodología de la investigación holística. SYPAL Ediciones. Caracas.
- Koontz y Weihrich (2018). Administración, un enfoque actualizado. Mcgraw Hill Editores. México.
- Tunnerman, C. (2020). Perspectiva de la educación en el nuevo milenio. Revista Universitas 2000, volumen 24, No 1-2.
- Villegas, J (2019). Desarrollo Gerencial. Ediciones vega. Venezuela.



**INNOVACIÓN Y GERENCIA**  
**Revista científica arbitrada**  
**Universidad Dr. José Gregorio Hernández**  
**Maracaibo - Venezuela**

Vol. IX. No. 1

Octubre 2023

ISSN 3005-5172

Publicación semestral

Depósito Legal: ZU2023000012

**Tabla de Contenido**

**Editorial**

**Artículos**

- **Chat GPT y su efecto en la producción científica de Panamá: Una Exploración**  
*GPT Chat and its effect on the scientific production of Panama: An Exploration Summary*  
Dra. Rossi Salinas 8
- **Nuevo rol del docente universitario en tiempos de pandemia. Hacia una transformación educativa**  
*New role of the university teacher in times of pandemic. Towards an educational transformation*  
Henry E. Barrera M 14
- **Metaverso, un recurso tecnológico en el proceso de enseñanza y aprendizaje**  
*Metaverse, a technological resource in the teaching and learning process*  
Richard Añez 22
- **Neuroeducación, pedagogía sistémica y humanización de la educación desde la gerencia**  
*Neuroeducation, systemic pedagogy and humanization of education from management*  
Maribel Alviarez 31
- **B- learning como estrategia educativa postpandemia en la Universidad Francisco de Miranda**  
*B-learning as a post-pandemic educational strategy at the Francisco de Miranda University*  
Génesis Escobar 41
- **Capacitación inductiva y tecnológica hacia la modernización de la gestión del aprendiz**  
*Inductive and technological training towards the modernization of apprentice management.*  
Miriam Peña 49
- **Desempeño del Tutor y su Incidencia en la Tesis de los Maestros**  
*Performance of the Tutor and its Incidence in the Thesis of the Masters*  
Emilba González 55
- **Negociación de conflictos bélicos internacionales.**  
*Negotiation of international war conflicts*  
Nilson Chirinos 63
- **Aproximación teórica de cómo gerenciar el conocimiento en las universidades**  
*Theoretical approach of how to manage knowledge in universities*  
Orly Linares 71
- **Evolución de la Responsabilidad social empresarial a la Responsabilidad social Universitaria**  
*Evolution of Social Responsibility: From the business vision to the university vision*  
Carlota Pulgar Terán 77

**Ensayos**

- **El diálogo intercultural en la Educación**  
*Intercultural dialogue in education*  
Wuillian Jesús Palmar, Elizabeth Royero 85

**Experiencias, Estudios y Reflexiones**

- **Mi perspectiva y memorias**  
*My perspective and memories*  
Oscar Naveda 93
- **La Universidad de los Valores. Una experiencia educativa inspirada en la vida del Dr. José Gregorio Hernández**  
*The University of Values, An educational experience inspired by the life of Dr. José Gregorio Hernández*  
Juan Rincón, Gisela Quijada, Oslando Rivera 100