

# NUEVA CONCEPCIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL Y EL DESARROLLO DE DESTREZAS PARA EL TRABAJO – VENEZUELA

**Mayra Margarita Camacho Gómez<sup>1</sup>**

Comunidad de Aprendizaje UNESR, Postgrado. Núcleo Rio Chico | [cscv.finanzas@gmail.com](mailto:cscv.finanzas@gmail.com)

Fecha de recepción: **10 de noviembre 2025**

Fecha de aceptación: **23 de noviembre 2025**

## RESUMEN

Mi interés por mejorar constantemente y enfrentar desafíos me permitió comprender cómo, a través de distintos momentos de nuestras vidas, nos formamos y la importancia de este proceso para lograr objetivos. El diseño es no experimental y el método empleado en la investigación es empírico-vivencial, basado en mi experiencia como supervisor administrativo, lo que contribuye con un aporte a los profesionales de la empresa a la que pertenezco. Se considera la formación como fundamental para desarrollar destrezas, cuya concepción ha evolucionado desde enfoques tradicionales técnicos hacia modelos integrales. Este trabajo está dirigido a motivar a los profesionales para que desarrollen aptitudes formativas, preparándose para un desempeño eficiente y profesional, y promoviendo una cultura productiva e innovadora. Se analizó la práctica laboral a partir del perfil profesional, mediante el uso de cuestionarios e entrevistas para identificar y reforzar debilidades; esto permitió generar un programa de formación laboral como aporte práctico, mejorando sus procesos operativos y financieros, lo cual resulta útil para la institución que busca un crecimiento profesional y sostenible.

**Palabras clave:** Concepción; Formación profesional; Motivación; Cultura productiva; Innovación.

---

<sup>1</sup> Soy Licenciada. en Administración de Empresas, MSc. en PSDC. Actualmente trabajo en la Corporación Socialista del Cacao Venezolano S.A. como supervisora. Cursando doctorado en la Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez, en PNFA Estudios Abiertos Avanzados. Investigadora. Mi ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9014-0044>.

## **INTRODUCCIÓN**

En los últimos tiempos ha cobrado relevancia el proceso de formación profesional, el desarrollo de habilidades, destrezas y competencias en el ámbito laboral. Este no debe verse como la mera acumulación de conocimientos o habilidades, sino como la capacidad de decidir y actuar en circunstancias imprevistas e intrínsecas al trabajo. Esta evolución a lo largo del tiempo responde a las transformaciones económicas, sociales y tecnológicas.

En lo que a mí respecta, por experiencia propia, la formación profesional debe ir acorde con las exigencias de nuestro entorno cambiante. En él, se valora más al profesional no solo por lo que sabe, sino por cómo aplica ese conocimiento en la práctica o en la rutina laboral diaria. Mi formación constante me ha ayudado a escalar en puestos de trabajo, a pesar de que en ocasiones se dificulta pasar de la teoría a la práctica, adaptarse y, sobre todo, adaptarse a los cambios. Pero allí entran en juego el factor motivacional y el apoyo del equipo de trabajo para superar las dificultades.

Donde puedo resaltar la importancia de la motivación y el apoyo del equipo de trabajo para superar las barreras o dificultades que puedan existir, como el miedo a lo desconocido o la falta de confianza en sí mismo. En oportunidades, he presenciado que las clases de formación académica, talleres y cursos para profesionales en diferentes niveles resultan tediosos por las largas horas teóricas de los contenidos, por lo que hace falta incorporar elementos que hagan dinámica la actividad.

Finalmente, cuando hablamos de la formación profesional, decimos que es un proceso educativo orientado a la

adquisición de conocimientos, destrezas, habilidades y actitudes necesarias para desempeñar una actividad laboral de manera eficiente, considerando el entorno social. Este trabajo está direccionado a motivar a los profesionales para que desarrollen aptitudes formativas que les permitan prepararse para un desempeño eficiente en su espacio laboral, promoviendo una cultura productiva e innovadora, alineándose este aprendizaje con el desarrollo personal y el desempeño de sus funciones en la empresa.

Pude evidenciar que mi interacción en ambientes reales de los procesos que manejo, con las herramientas necesarias y motivadoras, me ayuda de manera permanente en mi formación y a desarrollar destrezas como profesional. El ambiente en el cual me he destacado —el área de gestión administrativa, que resulta placentero— me ha permitido acceder a la comprensión de todo el proceso administrativo junto a personas de mayor experiencia. Así, he adquirido mayores conocimientos empíricos, como liderazgo, comunicación directa, organización y planificación de procesos, y obtención de resultados. Me apoyo también en la formación académica mediante cursos y talleres, lo que genera un resultado más productivo y me permite evolucionar como persona y como profesional, con la visión de siempre obtener un beneficio, como la satisfacción personal al lograr los objetivos o un reconocido ascenso en el trabajo, merecido por los resultados obtenidos.

## **EXPERIENCIAS QUE HAN INFLUIDO EN LA TRANSFORMACIÓN SOCIAL, ECONÓMICA Y CULTURAL**

Ontológicamente, ha existido en mí la esencia de aprender constantemente desde temprana edad: ser una persona curiosa por conocer lo que nos rodea; no solo aprender,

sino con el deseo constante de mejorar, afrontar desafíos y visualizar un futuro en el que el conocimiento se aproveche para transformar nuestro entorno y transmitir que los estudios son la base para emprender y ser independientes.

Desde mi perspectiva, en un mundo en constante cambio, las tecnologías y la demanda del mercado crecen rápidamente. En la actualidad, el progreso tecnológico puede afectar empleos y generar desafíos como la desigualdad. Es importante potenciar el progreso y el desarrollo productivo en los entornos laborales, y estamos orientados hacia eso: un país productivo en el que debemos lograr la transformación social, económica y cultural con el apoyo de políticas de Estado.

Por lo tanto, considero que se debe proporcionar un conocimiento práctico para innovar, adaptarse a nuevas formas de pensar y actuar. Por mi experiencia compartida, he fortalecido mi conexión y la construcción de mi identidad; he reforzado la creatividad en mi empleo para cuestionar normas, crear nuevos procesos y adaptar comportamientos a los cambios.

Según Torres (2023), “el conocimiento se adquiere a través de la experiencia, la observación directa de los hechos y la recolección de datos, para luego analizarlos y llegar a conclusiones generales”. En este mismo orden de ideas, señalo que he adquirido mis conocimientos mediante la formación y la práctica, adaptados a mis necesidades de aprendizaje y a mi propio ritmo, en cada puesto de trabajo que he desempeñado, con el fin de reforzar mis funciones y lograr los objetivos planteados.

Destaco que la formación de los profesionales debe convertirse en una labor de primer orden. Los planes de estudios

deben adaptarse permanentemente para desarrollar mayores destrezas y oportunidades de inserción laboral, ya que estos profesionales deben estar en constante actualización que les permita responder a los nuevos cambios en la demanda, como la actualización de contenidos en los programas, la inclusión de más tecnologías computarizadas y digitales, así como la conexión con empresas.

A partir de mi práctica profesional, afirmo que todo esfuerzo que hacemos para desarrollar destrezas profesionales hace nuestras vidas más productivas. Esto conecta el contexto formativo académico con el contexto laboral cuando decidimos conocer más alternativas de competencias y de formación que son necesarias y requeridas en el mundo laboral. Reconocemos que la conexión entre esfuerzo y productividad son variables complejas, que también dependen de factores externos como la aplicabilidad de las destrezas, las oportunidades laborales y el contexto socioeconómico.

El tema de investigación se seleccionó al observar el deterioro del entorno laboral o ambiente de trabajo, derivado de la actuación del profesional en su área de desempeño. He notado que las personas desarrollan aptitudes negativas, apáticas y sin iniciativa para prepararse o formarse en las áreas de su competencia, lo que impide desempeñar una buena gestión como profesionales en la práctica. Atribuyo esto al análisis de gestiones pasadas que repercuten en el desempeño profesional, la productividad y la calidad del trabajo. Las causas principales han sido la falta de un buen liderazgo, así como políticas empresariales deficientes en interacción, diálogo y motivación.

Busco ir más allá, proponiendo una estrategia

dinámica de interacción pedagógica: diálogo-construcción de conocimientos teóricos con prácticas reflexivas en el trabajo para estimular el pensamiento crítico. Por lo tanto, es importante y necesario mejorar el sentido de colaboración y compromiso de los empleados ante la empresa, proporcionar vivencias y experiencias reales, beneficiosas y emprendedoras, así como oportunidades para aplicar los conocimientos adquiridos, dar paso a la retroalimentación, el desarrollo de competencias y la transferencia de conocimientos en el puesto de trabajo, considerando las fortalezas para reforzar las debilidades.

Por todo lo antes expuesto, considero que, a través de una experiencia integrada con la participación de la empresa en la inversión en estrategias de formación y desarrollo, se logra potenciar a los empleados, beneficiando tanto a estos (en términos de motivación, aptitudes y capacidades) como a la empresa misma, lo que permite un desempeño eficiente, un buen clima laboral, mayor satisfacción y una cultura productiva y transformadora.

## **TEORÍAS DE APOYO EN ESTA INVESTIGACIÓN**

Entre las teorías de apoyo consideradas en esta investigación, se encuentran la teoría de la complejidad de Edgar Morin, filósofo y político francés, y la teoría del aprendizaje experiencial (o teoría de la experiencia) de John Dewey, pedagogo, psicólogo y filósofo estadounidense. Estas teorías se articulan con mi experiencia laboral para transformar un ambiente negativo mediante la comprensión de la complejidad y la acción-reflexión, en la que se actúa y luego se analiza esa acción para obtener una nueva perspectiva, aprender y mejorar.

La teoría de la complejidad de Edgar Morin permite

entender la situación como un sistema complejo, lo que facilita reconocer las interconexiones entre el liderazgo pasado, la política de la empresa y el impacto en los empleados. Por su parte, Dewey propone un modelo de aprendizaje experiencial y democrático en el que el profesional actúa como un “investigador” en su propia práctica para superar la apatía.

Considero que esta teoría permitió interpretar muchos aspectos de la formación laboral del personal administrativo de la empresa donde trabajo, integrando elementos como la personalidad, la formación, el pensamiento complejo, las habilidades y la multidimensionalidad que posee cada trabajador del área de gestión administrativa. Desde esta perspectiva, la administración no puede reducirse a procesos mecánicos o lineales, sino que debe entenderse como un sistema dinámico en el que múltiples factores interactúan de manera interdependiente.

En este sentido, expongo que la personalidad influye en la capacidad de un individuo para abordar problemas desde una perspectiva compleja; asimismo, la teoría de la complejidad enfatiza que los profesionales debemos desarrollar habilidades para gestionar la diversidad y la ambigüedad, así como una formación y habilidades multidimensionales. La formación tradicional tiende a fragmentar el conocimiento en disciplinas aisladas.

La teoría de la complejidad de Morin propone una visión holística de la multidimensionalidad en la formación, lo que apoya mi hipótesis de que los profesionales no solo deben dominar procedimientos técnicos, sino que también comprender las interacciones humanas y los factores externos que afectan la organización. Esto es precisamente lo que busco en este

proceso investigativo.

Por otra parte, considero que las habilidades deben ir más allá de la ejecución de tareas operativas, donde la teoría de la complejidad sugiere que los profesionales deben desarrollar pensamiento sistémico, capacidad de análisis crítico y comunicación efectiva.

La teoría del aprendizaje experiencial, o teoría de la experiencia, de John Dewey subraya la importancia de la experiencia y la reflexión en el proceso de aprendizaje. En lo personal, en el ámbito laboral esto implica promover el aprendizaje mediante la práctica, la resolución de problemas reales y la reflexión crítica sobre la experiencia vivida. Por ello, considero que el aprendizaje se produce a través de una interacción activa con el entorno social y la reflexión sobre dicha experiencia.

Dewey creía que las experiencias auténticas y significativas son la base para el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes. En esencia, argumentaba que «aprender haciendo» es el camino más efectivo para el aprendizaje significativo, al valorar la experiencia y la práctica. Por ello, considero que la experiencia consolida todo conocimiento adquirido. En consecuencia, estas teorías sustentan el desarrollo de esta investigación, al permitir analizar el desempeño laboral de los empleados adscritos al área de gestión administrativa.

Al considerar sus perfiles profesionales, se identificaron casos en los que el título académico del profesional no guarda relación con las funciones establecidas. Por ejemplo, un profesional que ejerce funciones contables posee el título de Técnico Superior Universitario (TSU) en diseño y análisis de

sistemas informáticos; otro funcionario con responsabilidades administrativas tiene el título de TSU en Mercadeo, sin formación específica en administración financiera.

Esta discrepancia entre los títulos académicos de estos funcionarios y las funciones que actualmente desempeñan influye en cierta medida en la actividad operativa, la calidad, la precisión y el cumplimiento oportuno de los procesos en la gestión. Argumento que, aunque existe dominio en el área, el hecho de que algunos funcionarios —pese a no tener la formación académica directamente relacionada con sus funciones— las desempeñan de manera aceptable gracias a su experiencia empírica demuestra que no siempre se requiere la titulación formal, sino la competencia práctica.

En este sentido, se valora la experiencia práctica del personal, ya que han desarrollado habilidades funcionales en su día a día, lo cual merece reconocimiento. Esta experiencia constituye la base para una formación académica o laboral más sólida, mediante la implementación de programas de capacitación y actualización de conocimientos en las áreas pertinentes. La recomendación estratégica para el personal no calificado con asignaciones funcionales es revisar los perfiles y reestructurar las funciones de los puestos de trabajo, establecer los requisitos académicos y técnicos mínimos para cada uno, y reasignar al personal cuyas competencias no se alineen con dichas funciones.

Finalizo señalando las principales dificultades observadas durante la gestión en el equipo administrativo y el ambiente laboral: falta de profesionalización en áreas de su desempeño, desinterés de algunas profesionales por la formación continua, desmotivación para la ejecución de tareas diarias, retrasos en la

entrega de trabajos e impuntualidad.

En mi opinión, esto es totalmente contrario al comportamiento que debe tener todo trabajador o trabajadora en su puesto de trabajo, como mantener una actitud positiva incluso en situaciones difíciles, comunicación efectiva, proactividad, demostrar compromiso, así como estar dispuesto a aprender y a adaptarse a cualquier cambio en el entorno laboral.

De forma reflexiva, atribuyo las causas de esta desmotivación y falta de profesionalismo a la iniciativa propia del trabajador en su desarrollo profesional, a la ausencia de un liderazgo claro, a la falta de responsabilidades bien definidas y a la escasa participación de la institución en la provisión de condiciones para promover mejoras laborales. Sugiero, por tanto, implementar la formación continua en el trabajo, ya que estos factores no solo afectan las tareas diarias, sino también la calidad general del desempeño.

Mis vivencias transforman mi percepción como supervisor(a) y líder, para no ser un mero transmisor de órdenes, sino lograr que el equipo adquiriera conocimientos que potencien su autonomía en la ejecución de actividades laborales. Adquirí una visión motivadora: pasé a ver la motivación con mayor relevancia, no como un factor externo, sino como un motor intrínseco que debe ser cultivado y alimentado, destacando su importancia para el éxito del aprendizaje.

Se genera la integración de la tecnología como una herramienta para personalizar la formación, en lugar de un simple fin en sí misma. La experiencia reafirma la importancia de los valores humanos y el apoyo mutuo como pilares fundamentales del trabajo en equipo, más allá de la adquisición

de habilidades técnicas.

## **APORTES DE LA NUEVA CONCEPCIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL Y EL DESARROLLO DE DESTREZAS PARA EL TRABAJO**

La educación actual del siglo XXI en Venezuela exige una nueva visión, impulsada por los constantes cambios sociales y laborales. La formación debe trascender su rigidez actual, transformarse y adoptar un enfoque más flexible y humanista, además de adaptarse a la dinámica de los cambios que requieren un desarrollo de competencias para mantener la competitividad profesional y garantizar el empleo.

Este estudio investigativo, generado a partir de mi experiencia, me lleva a sustentar mi concepción sobre la formación profesional y el desarrollo de destrezas para el trabajo. Esta se basa en un proceso reflexivo acerca de cómo el profesional puede asumir de manera particular su desarrollo profesional, así como su interés activo en la generación de conocimientos y destrezas. Considerando que:

1. La formación profesional y las destrezas del ser humano deben reacondicionarse bajo un modelo de “aprendizaje continuo y adaptativo”, que impulse al profesional a adquirir un sinnúmero de competencias, habilidades, destrezas, experiencias y logros personales, en beneficio propio y de la organización.

Este enfoque parte de la idea de que el aprendizaje no es estático, sino un proceso dinámico y en constante evolución, adaptado a los cambios del mundo moderno. Los profesionales deben ser autónomos y proactivos,

capaces de pensar por sí mismos, tomar la iniciativa y adaptarse a los nuevos desafíos del mercado laboral.

Para lograrlo, la formación y el aprendizaje deben incorporar la “motivación intrínseca”: hacer las cosas por satisfacción personal. Esto implica desarrollar una capacitación centrada preferentemente en áreas de competencias asignadas, lo que genera destreza, valor y capacidad de respuesta rápida ante situaciones adversas. Así se cultiva la evolución constante de un profesional proactivo, preparado para los desafíos del entorno social y laboral.

2. Esta nueva concepción tiene un enfoque humanista que apoya la autonomía o independencia. Mis evidencias experienciales indican que la colaboración mejora el trabajo, el apoyo mutuo eleva el ánimo de las personas y el respeto por las contribuciones ajenas resulta clave. Se ha demostrado que los estímulos como incentivos económicos o “recompensas”, así como las sanciones o “amonestaciones”, no siempre modifican el comportamiento del trabajador. Existen otros factores motivacionales, más allá de los incentivos externos, que generan un mayor impacto, como la motivación intrínseca —es decir, la motivación propia—, el reconocimiento de la independencia y la promoción del bienestar humano.
3. Por lo tanto, enfatizo que la formación basada en el aprendizaje adaptativo es una tendencia destacada. En la actualidad, se caracteriza como una metodología educativa que emplea herramientas tecnológicas para ajustar los contenidos de aprendizaje al ritmo y las necesidades propias de cada persona. Señalo que este

enfoque maximiza el rendimiento y rompe con el modelo tradicional de enseñanza «igual para todos», en el que todos reciben la misma instrucción independientemente de sus capacidades o necesidades. El aprendizaje adaptativo permite que cada individuo avance a su propio ritmo, reciba apoyo personalizado —optimizando la retención de conocimientos y la motivación—, y cuente con retroalimentación constructiva, además de ahorrar tiempo gracias a su adaptación continua según el progreso del aprendiz. Según Ryan y Deci (2024), la motivación «es la tendencia natural a buscar la novedad, la exploración y el ejercicio de las propias capacidades, lo que se traduce en un interés espontáneo y el disfrute de la propia actividad».

4. Acentuando que la evolución del profesional y el desarrollo de la organización se forjan positivamente con éxito mediante una continua evolución, retroalimentación y adaptación; a su vez, la organización resulta más sostenible en sus procesos de gestión, lo que le otorga mayor crecimiento. El profesional no solo tendrá un título académico universitario, sino que trascenderá como un profesional multidisciplinario, humanista y con visión renovadora.

Considero que debe buscar entornos que generen confianza, inclusión y bienestar con apoyo entre profesionales, para adaptarse de manera gradual a las nuevas tecnologías computarizadas y digitales. Además, es necesario hacerles acompañamientos y transmitir conocimientos; debemos aprender a escucharlos en vez de imponer, lo que facilita la integración y la sensibilidad humana. También es necesario asumir que

la implementación de estos cambios puede ser compleja: es un proceso de transición que requiere un abordaje paciente y estratégico, con una inversión significativa de tiempo y recursos para lograr verdaderos cambios culturales y equipos más participativos y menos aislados.

Pero, según Herrero Blasko, A. (2018), los recursos humanos son los principales recursos del éxito organizacional, por lo que están recibiendo cada vez más atención y se están convirtiendo en un factor crucial frente a la competencia. Por tal motivo, es de suma importancia que “las organizaciones se acerquen a la realidad de cada proceso para identificar sus principales debilidades en la gestión”.

Las empresas tienden a evaluar el desarrollo de las actividades operativas mediante el diagnóstico y la evaluación del desempeño. Si los resultados son negativos, suelen corregirlos e, igualmente, identifican las oportunidades que puedan aprovecharse para un mejor desarrollo de la empresa (Soto et al., 2023).

Teniendo en cuenta lo anterior y considerando los resultados evaluados en cada proceso de gestión administrativa del recurso humano profesional — como componente primordial de la organización—, se proporciona esta herramienta de formación necesaria para que los profesionales puedan desempeñar sus funciones con un óptimo desempeño. Esto se basa en el perfil profesional y la experiencia de los empleados en su campo de trabajo, en la búsqueda de su mayor productividad.

Se detalla a continuación que estos Programas de Formación serán el plan piloto para el fortalecimiento de la gestión administrativa y del equipo de trabajo en entornos cambiantes, mediante la motivación y la formación contextualizada, optimizando el cumplimiento de funciones, la mejora de la eficiencia y la calidad de la prestación del servicio, así como el compromiso y la pertenencia mediante estrategias participativas, reflexivas y operativas.

Como aspecto transformador, se busca generar competencias para lograr una gestión eficiente y ética. Estos programas son de modalidad presencial o virtual, lo que facilita la formación y el aprendizaje personalizado. Su duración es de una semana por módulo, con un total de 12 módulos, dirigidos a profesionales del área administrativa de la institución pública. Los resultados se evaluarán después de la formación mediante indicadores de éxito (rendimiento, productividad, entre otros).

Los módulos establecidos son:

- » Motivación al logro.
- » Adaptabilidad a procesos de información.
- » Ética profesional y compromiso.
- » Resolución de problemas en diversos contextos.
- » Organización y planificación estratégica.
- » Negociación y comunicación efectiva.

- » Contabilidad básica I (Cuentas y registros).
- » Contabilidad básica II (Estados financieros).
- » Normativas fiscales.
- » Normativas contables y presupuestarias.
- » Software contable: herramientas para la eficiencia administrativa. Herramientas informáticas para la gestión administrativa.
- » Normativas básicas de gestión pública: legalidad, ética y participación.

Con el uso de una metodología basada en reflexiones guiadas, dinámicas de visualización, talleres vivenciales con dinámicas grupales, simulaciones, estudios y análisis de casos, diálogos reflexivos sobre experiencias reales del entorno laboral actual, sugerencias de lecturas, y evaluación formativa basada en autoevaluación, retroalimentación continua y coevaluación.

Cuyos resultados esperados son: la iniciativa en la gestión del cambio, el desarrollo profesional y organizacional, enfocados en la creación de una cultura profesional y empresarial positiva y proactiva. En ella, el profesional se sentirá motivado, comprometido y participará activamente, mejorando la comunicación, la resolución de problemas o conflictos —tanto internos como externos— y la alineación estratégica con los objetivos de la empresa, elementos clave para el éxito a largo plazo.

El cambio con la generación de nuevas culturas basadas

en el compromiso y la comunicación efectiva, mayor motivación, participación, sentido de pertenencia, resolución de conflictos y toma de decisiones en equipo; desarrollo de planes estratégicos más vinculados a los objetivos organizacionales para la sostenibilidad.

## **REFLEXIONES FINALES**

1. La rigidez de los sistemas de formación actuales se considera inadecuada para el mundo dinámico del siglo XXI. Por ello, un modelo formativo debe ser flexible y adaptarse a la realidad. Debe primar un enfoque humanista, basado en una formación que trascienda lo técnico: esto implica considerar no solo las competencias laborales, sino también el desarrollo integral del profesional, incluyendo sus experiencias y logros personales.
2. La propuesta central es un modelo de formación y aprendizaje permanente. Este reconoce que la formación no culmina con la educación formal, sino que constituye un proceso constante para mantenerse actualizado y competitivo. Esta competitividad se vincula directamente con la adquisición continua de conocimientos y destrezas, donde el aprendizaje permanente se erige como estrategia clave para el éxito individual y organizacional.
3. Por lo tanto, el desarrollo individual del profesional, alineado con los objetivos organizacionales, genera una integración formativa que propicia el crecimiento mutuo (empleado y empresa). Es imperativo implementar este modelo de manera efectiva, destacando la adaptación continua, la multidisciplinariedad y un enfoque humanista

para lograr sostenibilidad y crecimiento en la organización.

4. Cabe reconocer que la implementación de estos cambios puede ser compleja y requerir una inversión significativa de tiempo y recursos. No obstante, son esenciales para propiciar verdaderos cambios culturales, más allá de procesos superficiales.

## REFERENCIAS

Dewey, John. Teoría del aprendizaje experiencial. Incluye obras como: Experiencia y educación (1938), La experiencia y la naturaleza (1948), La busca de la certeza (1952), Cómo pensamos (1910) y Lógica: la teoría de la investigación (1938).

Deci, Edward L. y Ryan, Richard M. (1985). Motivación intrínseca y autodeterminación en el comportamiento humano. Editorial Plenum, pp. 135-139.

Ribes Giner, G., Perelló Marín, M. R. y Herrero Blasco, A. (2018). Dirección de recursos humanos: gestión de personas. Editorial Universitat Politècnica de València. Recuperado de: <https://riunet.upv.es/entities/publication/db8c522d-4f62-4707-91f6-d630d330b4cf>

Morin, E. (1990). Introducción al pensamiento complejo. Barcelona: Editorial Gedisa. Recuperado de: [https://cursoenlineasincostoedgarmorin.org/images/descargables/Morin\\_Introduccion\\_al\\_pensamiento\\_complejo.pdf](https://cursoenlineasincostoedgarmorin.org/images/descargables/Morin_Introduccion_al_pensamiento_complejo.pdf)

Rincón A., Alex, Soto, Karen y Sánchez, Nidia (2023). Plan de mejoramiento del talento humano para la compañía Berlinave S.A. de la ciudad de Santa Marta para el segundo semestre del año. Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD), Escuela de Ciencias Administrativas, Contables, Económicas y de Negocios (ECACEN). Recuperado de: <https://repository.unad.edu.co/jspui/bitstream/10596/55990/1/alrinconar.pdf>

Torres-Pérez, Y. (2023). La concepción empírica. Revista de Artes y Humanidades UNICA, 24(51), 309-320. Universidad Católica Cecilio Acosta, Venezuela. ISSN: 2542-3460. Recuperado de: <https://revistas.unicaedu.com/index.php/ahu/article/view/106/167>