

# Estrategias de entrenamiento en TIC dirigidas al talento humano docente del Núcleo Universitario Rafael Rangel

ICT training strategies directed to the human talent in teaching at the Núcleo Universitario Rafael Rangel

Recibido: 20/09/2016  
Aceptado: 15/01/2017

**Resumen:** El docente del Núcleo Universitario Rafael Rangel de la ULA Venezuela tiene a su disposición diversas herramientas tecnológicas comunicativas, educativas y de gestión, permitiéndole ejecutar con facilidad sus actividades de Docencia, Administración, Investigación y Extensión. Sin embargo, podría verse afectado el desarrollo de sus habilidades comunicacionales basadas en el uso de las TIC, cuyo síntoma podría ser el desconocimiento pleno sobre dichas herramientas y sus beneficios generales. Esto permitió plantear como objetivo diseñar estrategias de entrenamiento en TIC para el desarrollo de las habilidades comunicacionales del talento humano docente, enmarcándola en una investigación descriptiva no experimental de campo bajo la modalidad proyectiva. Entre los resultados obtenidos se encontró rechazo u omisión en cuanto al uso de varias herramientas; aunque se conocen no se implementan, salvo para grupos pequeños y según las circunstancias. Aunado a esto, el docente a pesar de poder comunicar un mensaje concreto a través de las TIC, necesita garantizar una mayor receptividad y adecuación de las mismas. Finalmente, con base al diagnóstico realizado, se diseñan estrategias para fortalecer las habilidades comunicacionales del talento humano docente del Núcleo, a través de un plan distribuido en módulos de entrenamiento.

**Palabras clave:** Estrategias de Entrenamiento, Habilidades Comunicacionales, TIC, Formación Docente.

**Abstract:** The teachers of the Núcleo Universitario Rafael Rangel, Universidad de Los Andes, Venezuela, have access to various communicative, educational and management ICT tools, allowing them to easily design and manage their teaching, administrative, research and extension activities. However, the development of their communication skills might be affected by the inadequate use of certain ICT tools. This might be caused by the lack of knowledge about how to use these tools and their general benefits. The purpose of this research, framed in a non-experimental paradigm, is to design ICT training strategies for the development of their communicational skills. The main result of this research study is related to the fact that teachers were reluctant to use the ICT tools they have available for them to support their academic and administrative work. Finally, strategies to strengthen teachers' communicational skills to help them use the ICT tools effectively were designed.

**Keywords:** Training Strategies, Communicative Skills, ICT, Professional development.

*Miguel Angel Manzanilla Castellanos<sup>1</sup> y María Eugenia Briceño de Barrios<sup>2</sup>*  
**Universidad de Los Andes (ULA) - Venezuela**  
**Departemnto de Medición y Evaluación ULA- Mérida<sup>1</sup> / Departamento**  
**de Ciencias Económicas y Administrativas del Núcleo Universitario**  
**Rafael Rángel Trujillo<sup>2</sup>**  
[miguel86manza@gmail.com](mailto:miguel86manza@gmail.com) / [mariabri@ula.ve](mailto:mariabri@ula.ve)

## I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, las universidades venezolanas disponen de un gran conjunto de herramientas tecnológicas para investigar, gestionar e incluso automatizar ciertos procesos y procedimientos administrativos dirigidos al talento humano docente, sin embargo, según explica Maldonado (2007), en algunos casos omite o simplemente se niega a hacer uso de ellas.

Asimismo, Maldonado (2007) destaca que las competencias del docente universitario en su rol de comunicador requieren del desarrollo de una serie de conocimientos, formas de actuar y de operar, pudiendo convertirse en comportamientos habituales y habilidosos en el ámbito académico. Sin embargo, el problema radica en el desconocimiento pleno sobre las diversas herramientas tecnológicas de comunicación disponibles y sus beneficios generales, originando barreras comunicativas.

En el caso particular del Núcleo Universitario Rafael Rangel (NURR), dependencia de la Universidad de Los Andes (ULA), el talento humano docente podría presentar dificultad en el desarrollo de sus habilidades comunicacionales basadas en el uso de las TIC, cuya sintomatología sería el desconocimiento pleno de las mismas o tal como lo expone Maldonado (2007), existiría una carencia de competencias con respecto al uso de tecnología y disposición a pedir ayuda durante su manipulación, trayendo como consecuencia problemas para comprender y comunicarse de manera práctica en diversos ámbitos.

En este sentido, el Núcleo tiene la responsabilidad de desarrollar estrategias que garanticen el aprovechamiento de las TIC, siendo esta según los planteamientos de Belloch (2010) la base fundamental para lograr mejorar las habilidades comunicacionales en pro de una mayor eficiencia en el procesamiento adecuado de la información y de los resultados de los procesos comunicativos de cada actividad cotidiana. En efecto, es posible plantear entonces como objetivo diseñar estrategias de entrenamiento en TIC para el desarrollo de las habilidades comunicacionales del talento humano docente del NURR, como solución factible que garantice la mejora de las mismas.

## II. MARCO TEÓRICO

### Estrategias de entrenamiento

Definida como la variable de estudio, Chiavenato (2004) explica entrenamiento como el acto de proporcionar medios que permitan el aprendizaje en un sentido positivo y beneficioso, para que los individuos de una empresa puedan desarrollar de manera más rápida sus conocimientos, aptitudes y habilidades, garantizando así, la preparación del personal para la ejecución inmediata de las diversas tareas de la organización.

Por su parte, Rodríguez (2007) expone la forma en la cual debe planearse el entrenamiento, haciendo énfasis en los aspectos básicos que un plan de entrenamiento (orientado al contenido o transmisión de conocimiento y al proceso o desarrollo de conciencia y habilidades) a nivel general debe tener, como: el enfoque de cada necesidad específica, definición clara del objetivo del entrenamiento, división del trabajo para desarrollarlo en módulos, determinación del contenido (cantidad y calidad de información) y elección de los métodos de entrenamiento (dependerá del conocimiento que se desea

transmitir).

Asimismo, se debe considerar la definición de los recursos necesarios para la implementación del entrenamiento, definición de la clientela a ser entrenada, cantidad de personas disponibilidad de tiempo, grado de habilidad, conocimientos y tipos de actitudes, características personales del comportamiento, sitio del entrenamiento, época o periodicidad del entrenamiento, cálculo de la relación costo-beneficio del programa, control y evaluación de los resultados.

Cabe resaltar, siguiendo las premisas metodológicas de Hurtado (2008), de la variable Estrategias de Entrenamiento se pueden desprender las dos dimensiones siguientes:

### **Uso de las tecnologías de información y comunicación**

Es notable la importancia de pensar en las TIC como medio para la enseñanza, en como obliga el desarrollo tecnológico a crear nuevas formas de enfocar las teorías acerca de la enseñanza y el aprendizaje. Laudon y Laudon (2002).

Asimismo, según Belloch (2010), se debe buscar poner a disposición herramientas especializadas tal que el personal docente de una universidad pueda también llevar a cabo otras actividades de forma práctica, coordinada y eficiente, como por ejemplo las administrativas, descentralizando buena parte de ellas. Sin embargo, es posible que la plataforma tecnológica no sea aprovechada realmente. Por tanto, se recomienda estudiar los indicadores uso de la plataforma tecnológica de comunicación, educativa y administrativa.

### **Habilidades de comunicación del personal docente**

Diferentes teorías como las de Estaba (2008) plantean la comunicación como una forma de relacionarse mediante el intercambio de información, sin embargo, dicho proceso no se lleva a cabo de una forma adecuada en muchas oportunidades. Por tal motivo, en busca de mejorar la eficiencia del mismo, es necesario desarrollar las habilidades comunicativas.

En este sentido, Rodríguez (2007), enfatiza como habilidades relevantes el saber comunicar y escuchar, haciendo uso de herramientas tecnológicas apropiadas en aras de lograr la captación máxima de la información a través de todos los sentidos posibles.

De igual manera, saber preguntar, hacer pausas adecuadas, dar ordenes y corregir, el tono de voz a utilizar, dar el tiempo suficiente para ejecutarla, corregir de manera apropiada, constructiva y clara a fin de lograr mejorar el desarrollo de la tarea o procedimiento e incluso mejorar a apartir del intercambio de ideas entre los involucrados.

En función de lo anterior, sobre el talento humano docente se necesitará evaluar indicadores como: Formas de comunicación en al ámbito académico, Formas de comunicación digital, Nivel de habilidad comunicacional y Efecto de la comunicación en el desempeño del docente.

### III. MARCO METODOLÓGICO

El tipo de investigación según González, Ruíz y García (2007) se enmarca como un proyecto descriptivo no experimental, permitiendo describir la realidad presente en el NURR, caracterizando un hecho relacionado con el uso de las TIC pudiendo luego presentar estrategias de entrenamiento con base a la aplicación de las mismas para el desarrollo de las habilidades comunicacionales en los docentes.

Por su parte, la población quedó conformada por los 169 docentes que laboran en el NURR, de los cuales se toma una muestra representativa de 51 individuos, sobre los cuales se decidió emplear como técnica la encuesta a través de un cuestionario.

Posteriormente, se planteó analizar los resultados en función de las frecuencias relativas porcentuales asociadas al conjunto de indicadores que representan cada dimensión de la variable bajo estudio.

### IV. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Los resultados obtenidos para cada dimensión asociada a cada grupo de indicadores, finalizando con la variable, se muestran de la siguiente manera:

**Tabla 1:**

Uso de las tecnologías de información y comunicación

	(1) Nunca	(2) Casi Nunca	(3) Casi Siempre	(4) Siempre
Indicador 1	18.63%	40.85%	27.12%	13.40%
Indicador 2	37.91%	38.24%	11.76%	12.09%
Indicador 3	16.81%	29.41%	28.01%	25.77%

Tabla 1. Uso de las tecnologías de información y comunicación

#### **Análisis de la Dimensión1 Uso de las tecnologías de información y comunicación**

En relación al Indicador uso de la plataforma tecnológica de comunicación (Indicador 1), el 40.85% del profesorado del NURR casi nunca utiliza Páginas Web (Web del Profesor), Foros, Correo Electrónico y Blogs, herramientas destinadas por REDULA para robustecer los canales comunicacionales. De igual forma, hacen uso del aula virtual como medio que brinda posibilidades no solo de realizar enseñanza en línea, administrar procesos educativos sino también de comunicarse. En general casi nunca se emplea la plataforma de comunicación (Computadoras, Internet, Correo Electrónico, entre otros) disponible en el Núcleo.

Con respecto al uso de la plataforma educativa (Indicador 2), se encontró que el 76.15% (37.91 + 38.24) del talento humano docente del Núcleo, casi nunca o nunca utiliza laboratorios de computación, páginas web, Moodle, Video Beam, entre otras, como herramientas comunicacionales indispensable en el proceso de enseñanza y aprendizaje. Asimismo, tampoco se aprovecha el servicio

de asistencia técnica provisto por CEIDIS en el NURR en cuanto al uso de la plataforma.

Sin embargo, en cuanto al uso de la plataforma administrativa (Indicador 3), se observa que el 53.78% (28.01 + 25.77) del profesorado, utiliza con frecuencia las TIC disponibles como herramientas para establecer una relación de cooperación con sus homólogos en Universidades Nacionales e Internacionales, en el desarrollo de sus actividades de extensión o como elementos de gestión indispensable en actividades de trámites, consultas, solicitudes, entre otras. También emplea el sistema de información ULA SIRE Profesores y Auditoría, con el fin de facilitar la administración de los recursos humanos, tiempo y espacio para la operatividad del Núcleo y la evaluación institucional.

En resumen, resalta la cantidad elevada de profesores que nunca o casi nunca utilizan las TIC disponibles para llevar a cabo sus actividades básicas de Docencia, Investigación y Extensión, no así en la Gestión Administrativa. En efecto, los resultados demuestran los planteamientos realizados por Laudon y Laudon (2002), y Belloch (2010), en donde en muchas oportunidades el talento humano docente no comprende que las TIC son puestas a su disposición con el fin de que pueda llevar a cabo sus actividades de forma coordinada, práctica y eficiente.

	(1) Nunca	(2) Casi Nunca	(3) Casi Siempre	(4) Siempre
Indicador 4	5.56	29.74	39.22	25.49
Indicador 5	9.48	29.08	38.89	22.55
Indicador 6	0.84	8.12	61.34	29.69
Indicador 7	11.11	29.74	42.16	16.99

Tabla 2. Habilidades de comunicación del personal docente

### Análisis de la Dimensión2 Habilidades de comunicación del personal docente

Tomando como referencia el indicador formas de comunicación del personal docente en el ámbito académico (Indicador 4), se observa que el 35.3% (5.56 + 29.74) de los docentes del Núcleo en el proceso de enseñanza aprendizaje nunca o casi nunca implementa herramientas computacionales, para estimular el intercambio de información con los alumnos, tampoco para garantizar una inversión efectiva de su tiempo en hablar, mostrar, explicar y escuchar. O bien para lograr la captación de la información plena por parte del alumnado, por tanto, las formas de comunicación que utiliza en el proceso de enseñanza aprendizaje no inspiran confianza en los estudiantes para que puedan plantear todas sus dudas y expectativas.

Por su parte, en relación a las formas de comunicación digital del personal docente (Indicador 5), se encontró que el 38.54% (9.48 + 29.08) nunca o casi nunca aplica las TIC para la búsqueda de información con la cual planificar las intervenciones formativas y, para definir y actualizar los contenidos de los programas formativos. Solo, emplea la plataforma de gestión administrativa de recursos informáticos en los procesos de gestión académicos, logrando elevar la calidad de los procesos de dirección y/o administración basados en la comunicación.

En cuanto al nivel de habilidad comunicacional basado en el uso de las TIC (Indicador 6), solo el 8.96% de los docentes del Núcleo no logra en el ámbito universitario fijar un objetivo de

comunicación, impidiendo establecer un mensaje concreto, determinando a quién y como se va a comunicar, no logra demostrar la habilidad de escuchar con comprensión y cuidado, la habilidad para preguntar con certeza y contundencia, no hace uso del silencio o pausas apropiadas, frenando el flujo de la información y no sabe corregir en pro de que el proceso comunicacional se convierta en una forma de aprendizaje para las partes involucradas.

Asimismo, el efecto de la comunicación basada en TIC en el desempeño docente (Indicador 7) se da en el 40.85% (11.11 + 29.74), por tanto, nunca o casi nunca aplica y comparte los conocimientos, influyendo en su desempeño como investigador, en procesos de dirección, jefatura y/o coordinación académica. (Si ha ocupado un cargo administrativo), en actividades de extensión y, por ende no logra cumplir con eficiencia los objetivos propios de cada área con su actual habilidad comunicacional.

En resumen, los resultados muestran una.

En este sentido, se demuestran los planteamientos realizados por Estaba (2008) y Rodríguez (2007) en cuanto al hecho de que existe una cantidad de docentes no muy alta pero si importante (debido a la gran relevancia de sus funciones) con habilidades de comunicación que deben ser desarrolladas o mejoradas, buscando lograr llevar a cabo procesos comunicativos eficientes.

### **Análisis de la Variable Estrategias de entrenamiento**

En función de los resultados obtenidos se tiene que parte importante del personal docente del Núcleo, requiere participar en un plan basado en estrategias de entrenamiento, con el fin de fortalecer o desarrollar sus habilidades comunicativas basadas en el uso de las TIC disponibles, orientado al contenido o transmisión de conocimiento.

En este sentido, se demuestran los planteamientos realizados por Chiavenato (2004), y Rodríguez (2007) en cuanto a la importancia del entrenamiento como el acto de proporcionar medios que permitan el aprendizaje, para que el profesorado de la universidad pueda desarrollar de manera más rápida sus conocimientos, aptitudes y habilidades, garantizando así, su preparación para la ejecución inmediata de las diversas tareas en cualquier ámbito.

### **Estrategias de entrenamiento en TIC para el desarrollo de habilidades comunicacionales**

A continuación se describen el conjunto de estrategias de entrenamiento, proporcionándole al talento humano docente oportunidades para el continuo desarrollo en su cargo actual y, sobre todo incentivar el cambio de actitud, aumentando la motivación y haciéndolos más receptivos al uso de la plataforma tecnológica disponible:

#### **1. Presentación de la plataforma tecnológica del NURR**

En esencia, esta estrategia consiste en dar a conocer las diversas herramientas que conforman la plataforma tecnológica de la Universidad, explicando de manera general para cada una, su función base.

Esto debe hacerse considerando una planificación de trabajo distribuida en módulos que puedan ser abordados de manera presencial en los laboratorios de computación del NURR en horarios adecuados que no afecten el trabajo cotidiano docente, preferiblemente al inicio de cada semestre, contando con la participación de un facilitador que conozca a plenitud cada herramienta de software y hardware disponible.

Por supuesto, para realizar la planificación correspondiente deben enumerarse las TIC presentes en el NURR, encontrándose entre ellas:

### **1.1- Plataforma tecnológica de comunicación:**

En cuanto a los canales de comunicación apoyados en las TIC, se muestran herramientas disponibles en Internet como:

Foro virtual, escenario que representa un canal de comunicación donde el docente o alumno pueden incorporar temas susceptibles a ser discutidos por toda la comunidad, en beneficio de un mejor proceso de enseñanza aprendizaje e incluso optimizar el desarrollo de otros procesos vinculados a las labores del docente.

Correo electrónico universitario, permite la comunicación directa entre personal docente, alumnos, personal administrativo y obrero, dando agilidad a los procesos o trámites administrativos y académicos. El mismo, es gestionado por la Red de Datos de la Universidad de Los Andes REDULA (2012).

Blogs, precursores del aula virtual, definido como un sistema innovador de educación a distancia, con miras a mejorar la comunicación, incentivar el aprendizaje interactivo y personalizado, el análisis crítico, y enfatizar el trabajo en equipo, mediante Internet.

Página web, el docente tiene la posibilidad de construir su propia web (Web del profesor) y colocarla a disposición de la comunidad universitaria en los servidores gestionados por REDULA, quien garantiza la seguridad de los datos que por la red viajan.

### **1.2- Plataforma tecnológica educativa**

Actualmente conformada por programas computacionales o equipos electrónicos como:

Video beam, empleado en gran medida en la modalidad de enseñanza presencial, permitiendo un mejor desarrollo del proceso.

Laboratorios de computación, con diversidad de programas informáticos para la automatización de la aplicación práctica de técnicas elementales en los casos de estudio referentes al área de formación del profesional. También permite la generación de entornos virtuales de aprendizaje y enseñanza, en los cuales el estudiante se puede comunicar de 2 maneras. La asincrónica y sincrónica.

Moodle, Modular Object-Oriented Dynamic Learning Environment (Entorno de Aprendizaje Dinámico Orientado a Objetos y Modular), herramienta libre, mediante la cual se pueden ejecutar todas las actividades pedagógicas relacionadas con la transmisión y distribución de contenido de una o varias materias.

Asesoría técnica, las herramientas anteriormente mencionadas son gestionadas por la Coordinación General de Estudios Interactivos a Distancia (CEIDIS), la cual por medio de la Unidad de Soporte Técnico brinda asistencia técnica a profesores, tutores, facilitadores, becarios académicos y estudiantes para el máximo aprovechamiento de dichos recursos.

### **1.3- Plataforma tecnológica administrativa**

Entre las herramientas dispuestas para el uso del talento humano docente en el desarrollo de sus actividades en los ámbitos administrativo, de investigación y gestión se encuentran:

Sistemas de redes, computadoras, servidores, equipos de videoconferencia y servicios de Internet: páginas Web, listas de usuarios y correo electrónico, para realizar trámites, consultas, solicitudes, toma de decisiones (autoridades), entre otras. Sistema de apoyo para profesores (ULA SIRE Profesores), donde pueden llevar a cabo consultas de listados de alumnos, horarios de clases, vaciado de notas, entre otras, provisto por DSIA (Dirección de Servicios de Información Administrativa).

Sistema de auditorías (ULA SIRE Auditoría), permite al docente almacenar la información relevante sobre sus actividades como datos personales, de formación, investigación, cargos desempeñados en el núcleo, entre otros y, finalmente generar auditorías académicas por departamentos. Es provista por la Unidad de Desarrollo de Software del NURR.

Web DAP (Dirección de Asuntos Profesorales), encargada de garantizar la atención del personal Docente y de Investigación de una manera eficaz y eficiente, con calidad prestando servicios varios en relación a trámites administrativos propios de su vida académica.

## **2. Orientación tecnológica y comunicacional**

Este proceso es necesario para que el talento humano docente pueda incorporar las TIC en el desarrollo de cada actividad. En el mismo se debe explicar de manera detallada de cada tecnología mencionada anteriormente, los requerimientos necesarios para su manejo y por supuesto como se utiliza.

En efecto, esto debe llevarse a cabo considerando una planificación de trabajo distribuida en módulos que puedan ser abordados de manera presencial en los laboratorios de computación del NURR en horarios adecuados. Asimismo, el plan general debe abordar: Plataforma tecnológica de

comunicación, Plataforma tecnológica educativa, administrativa y Orientación comunicacional.

### **3. Motivación - Participación**

Finalmente, es imprescindible llevar a cabo una estrategia motivacional, enfocada en garantizar la participación contundente del talento humano docente del NURR, quien debe comprender la importancia de desarrollar o mejorar sus habilidades comunicacionales.

Al efecto, con base al Estatuto del Personal Docente y de Investigación en su Título II (De las Obligaciones y Derechos del Personal Docente y de Investigación) y Título III (De la Formación y Mejoramiento Académico del Personal Docente y de Investigación), es conveniente sugerir a la institución universitaria que el conocimiento de la TIC sea incluido como actividad en los planes de formación.

Según el Estatuto, es obligatorio para todo el personal docente a nivel de instructor y asistente. Sin embargo, se sugiere que al culminar el plan de formación, este sea reconocido como credencial de mérito para el ascenso a categorías subsiguientes.

## **V. CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIONES**

### **Conclusión**

Referente al uso de la plataforma tecnológica por parte del talento humano docente, se encontró que a pesar de contar con herramientas diversas, no muestran mucho interés en incorporarlas en el desarrollo de sus actividades cotidianas, creándose así una brecha digital influyente en su desempeño. En relación al nivel de habilidad comunicacional del docente del Núcleo a pesar de ser alcanzado por una cantidad considerable de forma satisfactoria en cualquier área, aún es conveniente buscar formas de garantizar mayor receptividad y adecuación de las TIC disponibles con el fin de optimizar cada aspecto comunicativo.

Finalmente, parte importante del personal docente del Núcleo, requiere participar en un plan basado en estrategias de entrenamiento, con el fin de fortalecer o desarrollar sus habilidades comunicativas basadas en el uso de las TIC. Dicho plan estará enfocado en necesidades específicas, distribuido en módulos, especificando los recursos necesarios para su implementación.

### **Recomendaciones**

Se recomienda poner en práctica el conjunto de estrategias, sin olvidar, darle carácter institucional, incorporándolas dentro de las obligaciones que al efecto adquiere con la Universidad el talento humano docente de nuevo ingreso.

Finalmente, es recomendable aplicar esta propuesta al resto de los Núcleos de la ULA, revolucionando los procesos comunicacionales propios de cada área, garantizando así el aprovechamiento pleno de la plataforma tecnológica disponible y, lograr un crecimiento exponencial en el desempeño del talento humano docente.

## VI. REFERENCIAS

- Belloch C. (2010), “Las Tecnologías de la Información y la Comunicación”. *Revista. Unidad de Tecnología de la Universidad de Valencia*, Vol 2, NUM 10, 101-111.
- Chiavenato I. (2004), *Administración de Recursos Humanos*, Edición 8, México, Editorial Mac Graw Hill, Edición 8 Vol II
- Estaba R. (2008). “Habilidades comunicacionales del gerente contemporaneo”. *Revista de estudios interdisciplinarios en ciencias sociales*, TELOS, Volumen 10 (1), pp 139-153.
- González C, Ruíz G & García J. (2007). *Estadística Administrativa*. Edición 1, España, Cádiz: Servicios de Publicación, Universidad de Cádiz, Vol I.
- Hurtado J. (2008). *El proyecto de investigación, comprensión holística de la metodología y la investigación*. 6TA ed, Caracas, Quirón ediciones – Sypal, Caracas, Vol I.
- Laudon K, & Laudon J. (2002). *Sistemas de Información Gerencial*, 6ta ed, México, Editorial Pearson , Vol I.
- Maldonado L. (2007). “Tecnologías de información y comunicación un recurso para la educación superior”. *Revista Visión Gerencial*, Año 6, N° 2, pp 257-268.
- REDULA (2012). *Red de Datos de la Universidad de Los Andes*. ULA, [En línea], Consultado en Agosto de 2013, Disponible en <http://www.red.ula.ve/RedULA.php>
- Rodríguez J. (2007). *Dirección Moderna de Organizaciones*. Primera ed, México, International Thomson editores, Vol. Uno.

### Como citar este artículo:

Manzanilla, M. (2016). Estrategias de entrenamiento en TIC dirigidas al talento humano docente del Núcleo Universitario Rafael Rangel. *Aprendizaje Digital*, Vol 1 N°2, pp 39 - 48.