



ÁREA DE INVESTIGACIÓN CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES

GERENCIA DE SALUD PÚBLICA: UNA VISIÓN TRANSCOMPLEJA EN EL CONTEXTO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Miguel Alfredo Alvarado.

Doctorante en Gerencia Avanzada (migdaniel24@gmail.com)

Resumen

La gerencia de salud pública bajo una visión transcompleja implica mirar e interpretar la gerencia con base a ciertos patrones que llevan al ser humano a reconocer la realidad a partir de la propia existencia y de sus acciones, en función de un todo relacional. Por consiguiente, el ensayo plantea como propósito principal: Vislumbrar el desarrollo de la gerencia de salud pública desde una visión transcompleja en el contexto de la gestión del talento humano. El ensayo se apoyó en la Teoría Humanista de Rogers (1951); Teoría de la Nueva Salud Pública de Asthon y Seymour (1988); Modelo de Calidad de la Atención de salud de Donabedian (1966) y Teoría de las Relaciones Humanas de Mayo (1930); además se soporta en el convenio Cuba y Venezuela Sustentado en el artículo 83 de la Constitución Bolivariana de Venezuela (1999) y la Misión Barrio Adentro, la cual consiste en una red de atención primaria del nuevo Sistema Público Nacional de Salud, venezolano. El estudio asumió el paradigma interpretativo con una metodología cualitativa. Escenario al Instituto Venezolano de los Seguros Sociales de San Fernando de Apure. Asimismo, se recurrió a una investigación documental con un diseño bibliográfico explicativo, que implicó una indagación rigurosa del tema para sustentar la hermenéusis del investigador de acuerdo a los teóricos y su percepción. Según las reflexiones finales, es imperativo que la gerencia de salud pública aborde los problemas desde una perspectiva integral y multidimensional; donde se conjuguen los diversos componentes o dependencias que configuran el ente de salud; incorporando las variables referidas al contexto político, económico, social y organizacional; para consolidar una visión donde se pueda apreciar la multireferencias del fenómeno gerenciar.

Palabras clave: Gerencia de salud pública, visión transcompleja, gestión del talento humano.





PUBLIC HEALTH MANAGEMENT: A TRANSCOMPLEX WORLDVIEW IN THE CONTEXT OF HUMAN TALENT MANAGEMENT.

Abstract

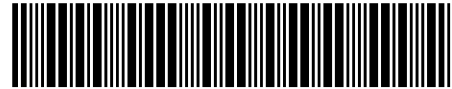
Public health management under a transcomplex vision implies looking at and interpreting management based on certain patterns that lead human beings to recognize reality based on their own existence and their actions, based on a relational whole. Therefore, the essay proposes as its main purpose: To glimpse the development of public health management from a transcomplex vision in the context of human talent management. The essay was based on Rogers' Humanist Theory (1951); Ashton and Seymour's Theory of the New Public Health (1988); Donabedian's Health Care Quality Model (1966) and Mayo's Theory of Human Relations (1930); It is also supported by the Cuba and Venezuela agreement Supported by Article 83 of the Bolivarian Constitution of Venezuela (1999) and the Barrio Adentro Mission, which consists of a primary care network of the new Venezuelan National Public Health System. The study assumed the interpretative paradigm with a qualitative methodology. Scenario to the Venezuelan Institute of Social Security of San Fernando de Apure. Likewise, documentary research was used with an explanatory bibliographic design, which implied a rigorous investigation of the subject to support the researcher's hermeneusis according to theorists and his perception. According to the final reflections, it is imperative that public health management address problems from a comprehensive and multidimensional perspective; where the various components or dependencies that make up the health entity are combined; incorporating the variables related to the political, economic, social and organizational context; to consolidate a vision where the multi-references of the managing phenomenon can be appreciated.

Keywords: Public health management, transcomplex vision, human talent management.

Introducción

La salud pública a nivel internacional se ha configurado con base a una serie de estrategias gerenciales para desarrollar las políticas públicas de salud que deben enfocarse desde una perspectiva transdisciplinaria y colectiva, ya sea a nivel comunitario, regional, nacional o internacional; es decir, no centrada en el individuo, sino en el colectivo. Por tanto, los organismos internacionales de asistencia social vienen afinando progresivamente una gerencia para la gestión, vigilancia y





mejoramiento del nivel de salud en la población, así como la prevención, el control y la erradicación de enfermedades.

En este sentido, la gerencia de salud pública a nivel latino americano se viene enfrentando a grandes retos y desafíos gerenciales emergentes, para establecer nuevos paradigmas que se acoplen a los requerimientos y filosofía de un pensamiento integrador, incluyente y complejo; que requiere de un replanteamiento de la gerencia a partir de una epistemología y postura filosófica de nueva generación, que garantice desbordar los linderos de la gerencia tradicional enmarcada en lineamiento verticales y rígidos, que sólo toma en consideración el cumplimiento de ciertos objetivos que se entranan en la misión de la institución sin tomar en cuenta los fines sociales, culturales y espirituales de la sociedad en general.

Desde este ámbito, Venezuela en la Universidad de Yacambú, (Finizola, 2008: 15) postula sobre la gerencia de salud pública;

La gerencia de salud pública está condicionada por la estrecha relación de ésta con la vida, de ahí que la salud, por lo tanto, es uno de los derechos humanos de mayor preeminencia y debe tener el máximo alcance poblacional posible, con la mejor calidad y el menor costo, que haga a cualquier propuesta factible y sostenible en el tiempo.

Estos argumentos, develan las posibilidades de la gerencia de salud pública de establecer una vinculación armónica con la vida de los pacientes o usuarios; asumiendo de manera consonante una concepción multifactorial apoyada en la dinámica y un nuevo paradigma sistémico que considere inminentemente los aspectos bio-psico-sociales de los individuos que requieren de atención médica. Es decir, una gerencia con base a un nuevo paradigma emergente que vislumbre el proceso desde su complexus hologramático y dialógico, para avanzar por los caminos inciertos y fluctuantes que se derivan de la complejización de la realidad humana, y el trabajo multireferencial que se debe consolidar a través de los equipos de salud los cuales son integrados por profesionales de diversas disciplinas que se conjugan en



lo social y biológico, para garantizar la gestión de los recursos, la toma de decisiones, asistencia, infraestructura, programas de prevención y financiamiento.

Por tanto, la gerencia en los entes de salud pública, está llamada a la adecuación de las exigencias que han surgido como alternativa revolucionaria y valiosa para la consolidación de una gerencia exitosa desde las diversas aristas que se sumergen en el contexto institucional de la salud. De allí que, surge una realidad sustancial que se dibuja a partir de un diálogo disciplinar, de los diversos actores gerenciales de salud. Es decir, estamos hablando de una gerencia con una concepción transcompleja que permite remantizar la misión del gerente con base a un nuevo paradigma de avanzada.

Desde esta perspectiva, la transcomplejidad de acuerdo a (Schavino y Villegas, 2012: 20) se traduce en: "Una actitud que reconoce la existencia de una pluralidad de aproximaciones que habían sido relegadas, como lo cotidiano, lo imaginario, la poesía, entre otros". Se puede decir, que actualmente la gerencia vista desde el lienzo de la transcomplejidad, implica un desarrollo del proceso gerencial horizontal, abierto y flexible; que trascienda las fronteras de la gerencia clásica, para impulsarla hacia un proceso comunicacional reconciliatorio. Una reconciliación que servirá como estímulo para mejor comprender y perfeccionar el sentido de la gerencia y del conocimiento emergente en las organizaciones.

En este orden de ideas, la gerencia transcompleja en el contexto venezolano se configura como la alternativa que propugna nuevas lógicas para conocer la realidad gerencial, configurada por diversas dimensiones organizacionales, niveles y sistemas que se conjugan en un epítome transdisciplinario que viene a contribuir con el derrumbe de las grandes hegemonías universales que han gobernado al mundo gerencial y la gestión del talento humano en las organizaciones. Con respecto a la gerencia transcompleja, (Salazar, 2012: 45), postula que:





Es una gerencia en constante movimiento y diacrónica que posibilita la migración entre saberes y el devenir transdisciplinar haciendo de la gerencia una estructura cambiante, consustanciada con el talento humano para interpelar el conocimiento que confluye en las ciencias gerenciales.

En este devenir, es imperativo la adopción de una gerencia transcompleja para poder direccionar de manera eficiente, eficaz, pertinente y efectiva; las misiones y responsabilidades laborales que recaen en el talento humano de la institución objeto de estudio. Esto implica el reconocimiento de las capacidades dinámicas, habilidades, destrezas y sentido de pertenencia, que cada miembro de la organización vislumbra y pone a disposición de los intereses, metas y objetivos organizacionales.

Por otro lado, se aborda lo relacionado al talento humano, el cual viene a jugar un papel fundamental en la organización, y significa un recurso intangible con un inmenso valor agregado para la organización, ya que el conocimiento y los saberes que posee cada miembro de una institución, empresa u organización, es lo que representa el mayor activo, y los cimientos prioritarios para la competitividad, creatividad y la innovación. Desde este contexto, la (Real Academia Española de la Lengua, 2013: 132), refiere que el talento,

Corresponde a las personas inteligentes o aptas para determinada ocupación; á inteligente, en el sentido que entiende y comprende, tiene la capacidad de resolver problemas dado que tiene las habilidades, destrezas y experiencia necesario para ello, apta en el sentido que puede operar competentemente en una actividad debido a su capacidad y disposición para el buen desempeño de la ocupación.

Tomando la definición anterior, se puede inferir que el talento humano hace referencia a las capacidades que tienen los individuos para desenvolverse inteligentemente en una determinada ocupación, asumiendo sus habilidades, destrezas, experiencias y aptitudes propias de una persona talentosa; apoyado en las competencias inherentes al perfil profesional para gestionar cualquier responsabilidad laboral en distintos ámbitos disciplinar.

En relación a los referentes legales, el investigador tomo como soporte jurídico un compendio de leyes fundamentadas en la Constitución de la República Bolivariana





de Venezuela, CRBV (1999) en sus Artículos 83 y 84. Ley del Seguro Social (2008) decreto 6266, Artículos 1 y 2. Ley Orgánica de Salud (1988) Artículo 3. Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (2012) Artículo 17. Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005) Artículo 10. Ley de Servicios Sociales (2005) Artículo 24; y la Ley del Plan de la Patria (2019-2025) Políticas 8, 9 y 10, de los programas del Sector Salud. Este compendio legal sirve de plataforma jurídica primordial para pautar el camino investigativo con base al estamento normativo jurídico que rigen las leyes venezolanas, que tienen vinculación armónica y directa con la temática que se estudia.

De acuerdo a los planteamientos realizados por el autor, y la inquietud que lo reviste para llevar a cabo el estudio, el mismo vislumbra la inquietud científica a partir de su contexto, el cual se ubica en el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales de San Fernando, estado Apure. En este sentido, de acuerdo a las indagaciones teóricas documentales, y ciertos encuentros dialógicos realizados por el investigador con los diferentes gerentes o coordinadores de las distintas dependencias, acompañado de un proceso observacional que realiza a diario durante sus labores profesionales en el Instituto; el mismo pudo determinar ciertas situaciones donde se pone de manifiesto las diversas dimensiones gerenciales que se llevan a cabo en el Instituto para gestionar el talento humano de forma integral.

Dichas situaciones se manifiestan desde distintos ámbitos en las diferentes coordinaciones que configuran la estructura organizativa del Instituto, donde algunos gerentes coordinadores de las diversas dependencias llevan a cabo los procesos gerenciales con base a una filosofía rígida, donde solo se concentra en el estatus de una determinada coordinación sin establecer lapso de conexiones e interacción con las demás dependencias para crear un diálogo constante y cooperativo que derive en una nueva racionalidad gerencial desde la diversidad con una visión integral y humanista.

Vale destacar, que todas las coordinaciones han tenido que flexibilizar el cumplimiento y horarios de la carga laboral, dado los problemas que se presentan con





el transporte y el suministro de la gasolina, aunado a los efectos e impacto que se producen como consecuencia de la pandemia del Covid-19. Esta situación ha minimizado la atención hacia el diseño y el análisis de los puestos de trabajo, el reclutamiento/contratación y la selección de personal, la formación y el desarrollo, la compensación y los beneficios, la gestión del rendimiento, las relaciones con los directivos y las relaciones laborales. En este sentido, el investigador consideró pertinente fijar como objetivo fundamental: Vislumbrar el desarrollo de la gerencia de salud pública desde una visión transcompleja en el contexto de la gestión del talento humano.

Es decir, que el gerente en este contexto está llamado a propiciar un ambiente idóneo para pensar, percibir y valorar la acción laboral de los médicos, personal administrativo y obreros; con base a su vinculación en el todo que representa el centro para lograr ofrecer un servicio de asistencia médico integral; prestaciones por maternidad, paternidad, enfermedades y accidentes, discapacidad, necesidades especiales, pérdida involuntaria del empleo, desempleo, vejez, viudedad, orfandad, vivienda y hábitat, recreación, cargas derivadas de la vida familiar y cualquier otra circunstancia susceptible de previsión social que determine la ley; donde el trabajo médico vaya dirigido a la defensa, fomento, y restitución de la salud de los pacientes.

De igual forma, se develan algunas debilidades que impiden la cooperación de algunas coordinaciones para recabar los datos pertinentes, con el fin de que la administración pueda hacer el control del patrimonio de todos los ramos de la institución y verificar anualmente su inventario. En este orden de ideas, vale decir, que hay coordinaciones que hacen un esfuerzo meritorio para asumir una gerencia humanista y plural, donde el personal manifiesta su pasión y compromiso con el Instituto como una sola unidad de gerencia, sin embargo, se presentan comportamientos que solo provocan cierto aislamiento con respecto a las otras dependencias, desfragmentado la acción colectiva de los funcionarios, minimizando la interacción, cooperación y las diversas opiniones que son fructíferas para la toma de decisiones.





En cuanto a la Relevancia que reviste el estudio, desde la Dimensión Axiológica, este trabajo doctoral ayudará significativamente en la integración del personal de servicio, administrativo, médico y directivo, en una sola unidad de convivencia, donde se entran los múltiples estratos y dependencia de la institución para fortalecer un compendio de valores para ser más eficientes en las actividades asignadas, ética profesional en el servicio prestado por la institución, integridad, rectitud, honestidad, honradez y transparencia.

Desde el Ámbito de la Gerencia, el estudio permitirá desplegar una visión transcompleja, donde se van a conjugar armónicamente los diversos elementos esenciales de la gerencia en un todo relacionar a partir de sus especificidades, para consolidar nuevos procedimientos donde se entrame la objetividad y subjetividad del quehacer gerencial y laboral de los entes de salud. De igual forma, la Relevancia Heurística, se traduce en una creación teórica inédita y novedosa que vienen a producir una ruptura paradigmática en la visión monodisciplinar que se ha instaurado en la gerencia convencional, que en la mayoría de las organizaciones todavía persiste y no cumplen con los requerimientos emergentes de una gerencia implicadora, humanista, holística, transformadora e inclusiva.

Desde la Perspectiva Epistémica y Metodológica, el estudio asumió los cimientos de la complementariedad, donde se conjuga el dicotomismo de los enfoques cualitativo y cuantitativo para configurar una postura epistémica transcompleja con base a un lienzo paradigmático de avanzada que implica la realidad desde todo su esplendor que la conforma. En este sentido, el estudio se regirá por el camino trazado desde una postura metódica racional que se ubica en consonancia con los elementos cuantitativos; y el método fenomenológico hermenéutico que recoge los aspectos intersubjetivos representados por una concepción cualitativa del estudio.

En este contexto, vale decir que el estudio se inserta en la Línea de Creación Intelectual de la (UNELLEZ, 2019-2025), sub área derecho social, línea específica nuevas tendencias sobre seguridad social y condiciones y medio ambiente de trabajo,





la cual se traduce en un ente dinamizador, que busca alternativas y visualiza las diversas situaciones en forma novedosa. A partir de allí, los gerentes bajo un lienzo de perplejidad observan a los cambios vertiginosos como parte cotidiana de la vida organizacional, y a la incertidumbre como un aspecto de la gerencia que se ha de enfrentar con grandes herramientas propias del gerente transdisciplinario e incluyente, que siempre incorpora en el proceso los diversos actores implícitos en la misión de gerenciar exitosamente. De acuerdo a los argumentos antes mencionado, el ensayo tiene como objetivo de estudio: Vislumbrar el desarrollo de la gerencia de salud pública desde una visión transcompleja en el contexto de la gestión del talento humano.

Materiales y Métodos

En este apartado el investigador ubicó el Complexus Epistémico en función al paradigma interpretativo con una metodología cualitativa siendo una investigación de tipo documental apoyada en un diseño bibliográfico. Teniendo como escenario al Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS) de San Fernando estado Apure. Asimismo, para la recopilación de la información el investigador consideró una revisión documental representada por los destacados teóricos que sustenta la temática que se estudia. La información recopilada fue procesada e interpretada desde la percepción del investigador tomando como base el estamento científico establecido por la ciencia y el andamiaje intelectual del autor, con la finalidad de configurar un aporte conceptual significativo de la gerencia de salud pública impregnada de una cosmovisión transcompleja que permita establecer un nuevo estatuto para la gestión del talento humano.

Análisis de los Resultados

De acuerdo a la hermenéusis llevada a cabo por el investigador, emerge unos resultados donde se desvelan situaciones reiterativas que no permiten el pleno desarrollo de las diversas áreas del seguro social Apure, dado que se ve disminuida la empatía y el sentido de cooperación entre las diversas coordinaciones, lo que influye de forma negativa en la administración del instituto. Valorando el hecho de que



algunas coordinaciones dan muestra de interés y disposición para realizar su trabajo general dentro de los parámetros de la organización de salud. De igual forma, se pudo establecer determinadas acciones que llevan a cabo algunos funcionarios de manera individualizada, lo que muestra ciertos aislamientos y descoordinación para realizar el proceso gerencial de una forma coordinada y de manera integral.

De igual forma, emerge la necesidad de establecer nuevos parámetros gerenciales que se entremen en un nuevo modelo gerencial que permita desarrollar políticas públicas de salud que garanticen el acceso y el derecho al sistema sanitario, al saneamiento ambiental, el control de la calidad de los alimentos, entre otros. Por ello, es imperativo de visionar una gerencia que vislumbre los niveles organizacionales requeridos para gerenciar las instituciones que ofrecen servicios de salud a la colectividad. Nuevos modelos que sugieren la incorporación de una gerencia de salud pública que gestione el proceso desde las diversas disciplinas, y el trabajo colectivo de los actores encargados de llevar a cabo la promoción de nuevos estilos de vida saludables, de las campañas de prevención de enfermedades y el bienestar de la población a través de programas educativos para las comunidades.

También, se tiene como resultados, determinados eventos que el marco de la pandemia del coronavirus obligó a las distintas áreas administrativas del instituto a flexibilizar los horarios de trabajo, aunado a la comprensión del personal en su cotidianidad social y laboral. Evidentemente que esta situación develó un impacto en la calidad de atención del instituto hacia los usuarios y toda la plantilla del personal que hace vida profesional en la institución.

Gerencia de Salud Pública

Cuando se habla de gerencia comúnmente se refiere al cargo que ocupa el director de una organización, quien tiene dentro de sus múltiples funciones representar dicho cargo frente a terceros y coordinar todos los recursos a través de los procesos de planificación, organización, dirección y control, a fin de lograr los objetivos establecidos para la misma. En este sentido, (Drucker, 2002: 12), expresa



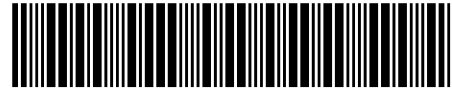


que; “el término gerencia significa cosas diferentes para personas diferentes; para los trabajadores, la gerencia es sinónimo del ejercicio de autoridad sobre su vida laboral”. De allí que, en muchos casos la gerencia cumple diversas funciones por lo que la persona que desempeña el rol de gerente tiene que desenvolverse como administrador, supervisor y delegado, entre otros.

Por otro lado, está lo referente a la salud pública, la cual es definida por (Curbelo, 2014: 2), como: “Una actividad gubernamental y social muy importante, de naturaleza multidisciplinaria e interdisciplinaria, que se extiende a casi todos los aspectos de la sociedad”. Es decir, que la salud pública se entrama convenientemente en un compendio de disciplinas que se conjugan en una triada fundamental con base en: la Organización y Administración de Salud, Higiene y Epidemiología para propiciar las condiciones favorables en materia de salud hacia la sociedad en general. Desde esta perspectiva, la salud pública se funde en un binomio dialógico que reúne la gerencia y la salud pública en una consonancia afinada para establecer un tipo de gerencia muy particular que se encarga de gestionar el talento humano, los recursos materiales y la trama transdisciplinaria que se imbrica en el ámbito de las instituciones de salud y de seguridad social. Por tanto, (Castell-FloritSerrate, 2017: 2), dice sobre la Gerencia de Salud Pública;

Requiere de un sostenido fortalecimiento y la necesidad de fomentar la conciencia de su importancia. Esto constituye, en estos tiempos, una prioridad no solo en la formación y preparación de los directivos sino sobre todo en la generalización de una cultura gerencial que influya en la concepción y operación de las estrategias, de las estructuras, de los modelos y del modo cómo el servicio es organizado, prestado y asegurado, siempre pensando en la mejor salud con el uso más racional de los recursos. Si no se parte de esta concepción, cualquier sistema por muy bueno que sea, corre el riesgo de perder sostenibilidad.





En este sentido, la gerencia de salud pública requiere imbricarse en una nueva visión que permita a los gerentes de la salud, adecuarse a nuevos requerimientos, exigencias y estrategias que derive en múltiples dimensiones del saber, para reentender y resignificar la gerencia desde una cosmovisión que vislumbre la unión sinérgica del conocimiento a partir de la constante retroalimentación e interacción de una visión integradora, propiciada por el diálogo disciplinar que se conjuga desde diversas perspectivas del saber, donde se tejen los conocimientos de múltiples disciplinas en una sola dimensión, asumiendo la complejidad y entropía que esto crea; para tener una comprensión global y sistémica de la realidad.

Visión Transcompleja

La visión representa una forma de mirar e interpretar el mundo, con base a un andamiaje de creencias que lleva al ser humano a reconocer la realidad a partir de la propia existencia. Es decir, que la visión dentro de la dimensión transcompleja implica concebir el mundo en todas sus dimensiones que lo configuran, y cómo interactúa, retro actúa; y se alimentan los diversos componentes de la realidad.

En este contexto, se sitúa la Transcomplejidad, la cual viene a valorar los aspectos antropológicos del ser humano imbricado en un macrosistema representado por la multireferencialidad del cosmos; para luego avanzar en el contexto epistemológico que delinea consonantemente el cómo ver la realidad desde diversas perspectivas que superan cualquier nivel de lógica y semántica tradicional, ubicándose en una nueva trama del mundo, configurado a partir de la realidad nouménica, fenoménica y noosférica. Siguiendo el hilo transcomplejo, (Balza, 2011: 7), afirma que:

La Transcomplejidad en un nuevo modo de repensar el multiverso con una cognición de orden superior, a partir de la logicidad multidimensional para su reconfiguración, lo que lleva consigo a establecer diversas formas de trascender el conocimiento en correspondencia con la sistematización reflexiva tomando en cuenta los preceptos teóricos y metodológicos, desde dicho enfoque hologramático como elemento emergente desde las realidades de los contextos de forma global.





Se puede decir, que la transcomplejidad se teje en un lienzo de una realidad mundo dinámica, fenoménica y noosférica que va más allá de una configuración del conocimiento disciplinar y de la simplicidad de lo real, reforzándose en la analogía y en la metáfora. Aunado a lo anterior, (Salazar, ob. Cit: 62), dice sobre la transcomplejidad, “Es una episteme que está dispuesta a descubrir el universo cambiante, al romper con lo disciplinar y caminar hacia lo transdisciplinar con la firme intención de captar la realidad mutable con la lupa de lo transcomplejo”. Evidentemente, que lo planteado por Salazar, responde a una visión de pensamiento que asume la realidad como algo no estático, sino más bien diacrónico que posibilita la migración entre saberes y que a partir de lo transdisciplinar recupera el saber de lo cotidiano, lo que hace de la realidad una estructura cambiante.

Gestión de Talento Humano

El talento humano se puede asumir como una integración de diversos aspectos y cualidades de un individuo para realizar una determinada tarea, con base al nivel de conocimientos, disposición y autoridad. En ese sentido, (Pérez, 2021: 1), postula sobre el talento humano; “consiste en reconocer o determinar la capacidad profesional y la actitud que debe tener el trabajador para ejecutar de manera eficiente sus actividades en los puestos de trabajo”.

De acuerdo a las afirmaciones del autor, se puede decir, que el talento humano está representado por la capacidad y nivel intelectual que proyecta una persona para realizar un trabajo apoyado en sus habilidades, destrezas y experiencias; que vienen a potenciar su inteligencia para desarrollar cualquiera misión de trabajo. Por tanto, el talento humano en el sector de salud se traduce en el complexus intelectual, cultural y de saberes que posee cada funcionario de la institución de salud para desarrollar sus competencias de acuerdo a sus responsabilidades y exigencias de la acción laboral.

Por otro lado, se hace referencia a la gestión del talento humano, la cual puede emerger como un contexto caracterizado por diversas situaciones mentales y



conductuales que se ajustan y que predomina en las organizaciones en consonancia con los aspectos culturales de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables importantes que corresponden a la política y funcionamiento de la institución.

Por tanto, la gestión del talento humano, la concibe (Chiavenato, 2005: 2), como: “El conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos el reclutamiento, la selección, la capacitación, las recompensas y la evaluación del desempeño”. Estas acciones deben adoptarse de acuerdo a sus requerimientos organizacionales y de funcionamiento; es decir, se asumen unos procesos de acuerdo a las influencias ambientales externas y las influencias organizacionales internas para lograr mayor compatibilidad entre ambas situaciones.

Teorías Referenciales

Teoría Humanista de (Rogers, 1951) Esta teoría plantea que, al ser humano hay que dejarlo actuar en completa libertad, libre de impedimentos para que se desarrolle, y de esta manera, todas las cosas que realice y aprenda sean las correctas y les beneficien. Lo cual significa la eliminación absoluta de todas las restricciones para que se desarrolle plenamente la persona. Se puede precisar que esta teoría favorece la sustentación de este estudio, motivado a que toda realidad social que tenga como protagonista al ser humano, debe ser considerado integralmente en todas sus dimensiones, en su potencialidad de ir creciendo y aprendiendo enfocado en los logros que se proponga.

De igual forma, se tomó la Teoría de la Nueva Salud Pública de (Asthon y Seymour, 1988) Esta teoría vislumbra una relación de la salud pública con el Estado, mediada por la población o, mejor aún, relacionarse con la población sin la intermediación del Estado. Sus postulados se basan en la utilización de nuevos conceptos, estrategias y métodos para llevar a cabo la promoción de la salud. En consecuencia, esta teoría contribuye a sustentar la investigación ya que aporta una





visión que involucra la participación comunitaria como el eje fundamental que rige en la gerencia de la salud pública, cónsono con lo que se aspira con la generación de una teoría que permita repensar la gerencia desde una epistemología transcompleja para mejorar significativamente la gerencia de la salud pública.

También está el Modelo de Calidad de la Atención de salud de (Donabedian, 1966) La teoría establece las dimensiones de estructura, proceso y resultado y sus indicadores para evaluarla. La relación entre métodos de proceso y resultado, así como la sistematización de los criterios que generan reflexiones importantes sobre la responsabilidad en la mejora de la calidad en dicho servicio. Este modelo apoya significativamente el estudio, dado que hace referencia de cómo debe ser la calidad de atención en los centros de salud, el mismo afirma que la calidad del servicio está basada fuertemente en un enfoque técnico médico, lo cual hace que su evaluación sea competencia de los profesionales de la salud, de allí pues, su contribución para referenciar teóricamente esta investigación.

Se culmina, con la Teoría de las Relaciones Humanas de (Mayo, 1930) Esta teoría surge luego del experimento de Hawthorne, de donde el autor se orientó para realizar aportes interesantes con respecto al nivel de producción como resultado de la integración, el comportamiento, las relaciones humanas, las recompensas y sanciones sociales, la conformación de grupos informales en las organizaciones. Por tanto, son aportes pertinentes para contribuir a sustentar teóricamente la generación de una teoría entramada en la gerencia de la salud pública desde una cosmovisión transcompleja, motivado a que se concibe la realización de procesos administrativos propios de la acción gerencial valorando la dimensión humana del talento que lo lleva a cabo.

Conclusiones

La gerencia de salud pública representa un multiproceso que debe asumir los problemas desde una perspectiva integral y multidimensional; donde se conjuguen los diversos componentes o dependencias que configuran el ente de salud;





incorporando las variables referidas al contexto político, económico, social y organizacional; para consolidar una visión donde se pueda apreciar las especificidades en lo global, y ver lo holístico a partir de sus especificidades; donde se armonicen consonantemente los procesos sociales, organizacionales y de salud; para asumir integralmente y con mayor rigurosidad la compleja situación que representa la atención, promoción, prevención, y la rehabilitación de la salud en todo su esplendor.

En este sentido, es conveniente que el gerente del sector de salud pública se despoje de las ataduras paradigmáticas cartesiana y de las concepciones derivadas de la certeza, para consolidar una nueva visión ontológica sin límites, que considere las visiones cosmogónicas, y los multitímbricos ángulos que permiten consolidar nuevos estamentos epistémicos y gerenciales emergentes para rebasar los límites del método científico establecido por la ciencia normal. Es decir, se requiere de una gerencia transcompleja que despliegue un nuevo paradigma relacionar, complementario, holístico y humanista; para avanzar exitosamente en los procesos gerenciales de este nuevo siglo XXI.

Asimismo, la gerencia transcompleja aboga por la integración del personal de servicio, administrativo, médico y directivo, en una sola unidad de convivencia, donde se entraman los múltiples estratos y dependencia de la institución para fortalecer un compendio de valores enmarcado en la responsabilidad, respeto, excelencia, lealtad con la institución, disciplina para ser más eficientes en las actividades asignadas, ética profesional en el servicio prestado por la institución, integridad, rectitud, honestidad, honradez y transparencia.

Es decir, una gerencia que permita desplegar una cosmovisión transcompleja, donde se van a conjugar armónicamente los diversos elementos esenciales de la gerencia en un todo relacionar a partir de sus especificidades, para consolidar nuevos procedimientos donde se entrame la objetividad y subjetividad del quehacer gerencial y laboral de los entes de salud. No obstante, la tesis hace un exhorto a ver la gerencia desde un pensamiento sistémico, donde el gerente y los miembros de la organización





sean capaces de apreciar las especificidades del todo que se entrama en cada dependencia del Instituto; y como se armonizan individualmente los componentes para hacer un macro sistema capaz de encuadrarse en un contexto de un todo superior.

Por consiguiente, lo recogido en este ensayo propugna novedosas posturas teóricas que vienen a producir una ruptura paradigmática en la visión monodisciplinar que se ha instaurado en la gerencia convencional, que en la mayoría de las organizaciones todavía persiste y no cumplen con los requerimientos emergentes de una herencia implicadora, humanista, holística, transformadora e inclusiva; donde se manifiestan los elementos creativos de la organización desde la perspectiva colectiva de los actores que hacen vida en la institución.

Referencias Bibliográficas

- Ashton, J. y Seymour, H. (1988). La Nueva Salud Pública. Masson, S. A. Barcelona. Versión española del original en inglés, 1990.
- Balza, A. (2011). Pensar la Investigación Postdoctoral desde una Perspectiva Transcompleja. Investigación y Postgrado, Vol. 24 N° 3. 2009 (pp. 45-66) Compilaciones Dr. Leguizamón, A. (UNELLEZ, Apure 2017).
- Castell-FloritSerrate, P. (2017) La administración en salud, componente de desarrollo de la salud pública. Revista Cubana Salud Pública vol.43 no.1 Ciudad de La Habana ene.-mar. 2017. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/scielo>. [Citado en fecha: 20/06/2022]
- Constitución Nacional de la República de Venezuela. (1999). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela. N° 36.860.
- Curbelo (2014) La salud pública en los entes gubernamentales. México, Fondo de Cultura Económica.
- Chiavenato, I. (2005). Introducción a la Teoría General de la Administración. Mc Graw Hill Interamericana, S.A. Colombia. 2ª Edición.
- Donabedian, A. (1966). Modelo de Calidad de la Atención de salud. Evaluando la calidad de la atención médica. El fondo conmemorativo de Milbank trimestral. Vol. 44, N° 3, parte 2, pp. 166-203.
- Drucker, P. (2002). La Gerencia Moderna. México: Mc Graw Hill
- Finizola B. (2008) Reflexiones sobre la gerencia de la salud. Universidad Yacambú. Ediciones del rectorado. Disponible en: <https://lawebdelasalud.com/wp-content/uploads/2021/12/Libro-Gerencia-de-la-Salud.pdf> [Citado en fecha: 12/05/2022]
- Ley de Servicios Sociales (2005) Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.270 de fecha 12 de septiembre de 2005.





- Ley del Plan de la Patria (2019 - 2025) Gaceta Oficial Extraordinaria de la República Bolivariana de Venezuela N° 6442 de fecha 03 de abril de 2019. Caracas ciudad.
- Ley del Seguro Social (2008) Decreto 6266. Gaceta Oficial N° 5.891 de fecha 31 de julio de 2008. Caracas. Venezuela.
- Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005) Gaceta Oficial N° 38.236 del 26 de julio de 2005.
- Ley Orgánica de Salud (1988). Gaceta Oficial N° 36.579 de fecha 11 de noviembre de 1998 Caracas. Venezuela.
- Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (2012). Gaceta Oficial N° 39.912 del 30 de abril de 2012. Caracas. Venezuela.
- Mayo, E (1930). Relaciones Humanas. The Human Problems of an Industrial Civilization Traducido en México. Editorial Thanson.Vol.6.
- Pérez, F. (2021) Qué es Talento Humano en una Empresa. Documento en línea disponible en: <https://contabilidaddeservicios.com> [Citado en fecha: 20/06/2022]
- Real Academia Española de la Lengua (2013) Definición de talento. Disponible en: <https://www.rae.es/desen/talento> [Citado en fecha: 13/05/2022]
- Rogers, C. (1951) Teoría Humanista. Buenos Aires: Paidós.
- Salazar, S. (2012) Del lenguaje en la investigación. Universidad Bicentenario de Aragua. Maracay, Estado. Aragua, Venezuela. Disponible en: <servicio.bc.uc.edu.ve> [Citado en fecha: 20/06/2022]
- Schavino, N. y Villegas, C. (2012) La Transcomplejidad como opción integradora de saberes. Documento disponible en: <ve.scielo.org/scielo.php> [Citado en fecha: 12/05/2022]
- Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora (2019-2025) Líneas de Creación Intelectual VPDR. Disponible en: <https://unellez.edu.ve/portalweb/public/departamentos/383/contenido/787> [Citado en fecha: 13/05/2022]

Semblanza del perfil académico del Autor

Miguel Alfredo Alvarado.

Cedula de Identidad: V-11.757.086.

Magister Scientiarum en Gerencia de la Salud Pública (UNERG), Especialista en Educación para la Gestión Comunitaria (UPEL-IMP), Médico Cirujano (UC).

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6495-9494>

Correo: migdaniel24@gmail.com

