



**ÁREA DE INVESTIGACIÓN
CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS**

**VACÍO EPISTEMOLÓGICO DEL TALENTO HUMANO EN EL CONTEXTO DE LA
GESTIÓN PÚBLICA**

Lucy Margarita Trujillo Mendoza

Doctorante en Gerencia Avanzada (lucytrujillo1982@gmail.com)

Resumen

El objetivo del presente artículo es analizar el vacío epistemológico del talento humano en el contexto de la gestión pública. En Venezuela, la gestión pública ha sido objeto de críticas por su falta de eficacia y eficiencia en la prestación de servicios básicos como salud, educación, seguridad y transporte, entre otros. En cuanto a la metodología empleada, se apoyó bajo el paradigma cuantitativo positivista, enmarcado en una investigación descriptiva con carácter documental. Del análisis efectuado a la información respectiva, se encontraron los siguientes resultados: En el contexto de la gestión pública venezolana, existe un vacío epistemológico en cuanto al talento humano se refiere. Esto se debe a la falta de políticas y estrategias que promuevan el desarrollo y la formación de los recursos humanos en el sector público. En muchas ocasiones, los cargos públicos son ocupados por personas que no tienen la formación ni la experiencia necesaria para desempeñar sus funciones de manera efectiva. Además, la falta de incentivos y oportunidades de crecimiento profesional desmotivan a los empleados públicos, lo que afecta su desempeño y compromiso con la organización. Por otro lado, existe una brecha entre las habilidades y competencias que se requieren en la gestión pública y las que poseen los profesionales que trabajan en este ámbito. Esto se debe a la falta de programas de formación y capacitación que permitan actualizar y mejorar las habilidades de los trabajadores.

Palabras clave: Vacío epistemológico, talento humano, gestión pública.



EPISTEMOLOGICAL VACUUM OF HUMAN TALENT IN THE CONTEXT OF PUBLIC MANAGEMENT

Abstract

The objective of this article is to analyze the epistemological gap of human talent in the context of public management. In Venezuela, public management has been criticized for its lack of effectiveness and efficiency in the provision of basic services such as health, education, security, and transportation, among others. Regarding the methodology used, it was supported by the positivist quantitative paradigm, framed in a descriptive research with a documentary nature. From the analysis carried out on the respective information, the following results were found: In the context of Venezuelan public management, there is an epistemological vacuum in terms of human talent. This is due to the lack of policies and strategies that promote the development and training of human resources in the public sector. On many occasions, public positions are held by people who do not have the necessary training or experience to carry out their functions effectively. In addition, the lack of incentives and opportunities for professional growth demotivate public employees, which affects their performance and commitment to the organization. On the other hand, there is a gap between the skills and competencies required in public management and those possessed by professionals working in this field. This is due to the lack of training and training programs that allow updating and improving the skills of workers.

Keywords: Epistemological vacuum, human talent, public management.

Introducción

A nivel mundial en estos tiempos se viven procesos amplios de transformación en el contexto de las instituciones públicas y privadas que exhortan a la reflexión, organización de ideas y a la acción, no para adaptar el hombre al medio sino para transformar éste, requiriéndose motivarlo para desarrollar su actuación laboral, con competencias y aptitudes para trabajar en equipo; dado que es a través de la proactividad donde se generan actitudes positivas en la que el individuo u organización asume el pleno control de su conducta de modo activo, lo que implica la toma de iniciativa en el talento humano para lograr ese desarrollo de acciones creativas tantas internas como externas y audaces para generar mejoras en la institución.





De allí, que el contexto humano se ha de corresponder a una multiplicidad de acciones de vida que parten de la socialización para la gestión de organización, el hombre desde tiempos remotos ha buscado sus mecanismos para subsistir y organizarse dentro de un contexto humano. Las organizaciones actualmente están inmersas en un mundo globalizado y competitivo; por ello es necesario que la alta gerencia implante mecanismos necesarios para cumplir con sus objetivos, tales como, planeamiento estratégico, tecnología de punta, políticas de personal entre otros; logrando así disponer de una fuerza de trabajo motivada para un desempeño eficaz y eficiente y al mismo tiempo satisfacer las expectativas y aspiraciones de sus empleados.

Durante la primera década del siglo XXI, el escenario donde interactúan las organizaciones, se han caracterizado por constantes cambios a nivel tecnológico, social, político y en especial en lo económico, ante la actual crisis económica mundial, situación que impacta a las organizaciones exigiéndoles flexibilidad, como forma de adaptarse a las demanda del entorno y, especialización para tomar provecho y maximizar sus capacidades y fortalezas. Al respecto, se plantea lo siguiente:

La transformación de la economía mediante procesos intensivos en conocimiento, el surgimiento de la sociedad de la información, las nuevas cuestiones asociadas a la gobernabilidad y a la ciudadanía, y la potenciación de modelos de desarrollos basados en la competitividad internacional y las capacidades nacionales de crecimiento, ... (Maldonado, 2016: 234)

Ante este contexto las organizaciones se encuentran en la necesidad de adecuarse a los cambios, resultando necesario repensar los esquemas tradicionales sobre los cuales se diseñaron sus estructuras y procesos, aunado a la aplicación de nuevos esquemas de gestión del talento humano, dirigidos a optimizar el potencial y conocimientos de las personas que integran las organizaciones. Al respecto, expresa que “el manejo del capital humano en las organizaciones, se convierte en un elemento clave de sobrevivencia, por tanto, la coordinación, dirección, motivación y satisfacción



del personal son aspectos cada vez más importantes del proceso administrativo". (Quintero, 2017:34).

De acuerdo a lo planteado, los equipos gerenciales o directivos de las organizaciones deben estar muy atentos a conocer y trabajar la motivación y la satisfacción de las necesidades de sus integrantes, de allí que la gerencia del talento humano debe estar concatenada en la idea de la calidad total como enfoque de actualización y acondicionamiento a los cambios de innovación que presenta el ámbito institucional, en esta línea se dice que la gestión del talento es destinar políticas de la empresa, institución u organización para optimizar el capital humano, para obtener de esta manera una mayor productividad y sentido de pertinencia institucional.

Además la gestión del talento humano debe implementar técnicas y estrategias para lograr que el individuo se sienta satisfecho y feliz dentro de la organización lo cual origina colaboradores proactivos con una actitudes positiva trabajando arduamente para lograr el éxito de las organizaciones, perseverando en llegar a metas establecidas sin importar los obstáculos que puedan aparecer. También se puede mencionar las condiciones físicas, no se suministran los materiales requeridos para el trabajo, no son reconocidos los ascensos, no existen las capacitaciones requeridas y otras. A pesar que el gerente trata de realizar su gestión e incentivando a ser proactivo y gestionando para obtener mayores beneficios del área de recursos humanos es normal ver debilidad en esa área viendo que los jefes no tienen interés en dar herramientas y beneficios que incentiven la proactividad en el talento humano.

De esta manera se ve el deterioro en el desarrollo organizacional: estructura administrativa, la limitante de la nueva perspectiva hacia el cambio, carencia en la aplicación de políticas funcionales ya que no hay un efectividad en el comportamiento organizacional: deficiencia en el liderazgo gerencial, no se cuenta con las estrategias organizacionales efectivas la falta de coordinación para la unificación de objetivos, no se aplica la toma de decisiones bajo consenso, no se cuenta con una comunicación abierta, flexible.



Por otra parte, resulta importante resaltar que en la gestión del talento humano se hallan inmersos los valores respeto, honestidad, lealtad, confidencialidad, confianza, responsabilidad, creatividad, cambio, trabajo en equipo, lo cual al ser fortalecidos en cada trabajador permitiría visualizar la proactividad. Por consiguiente, es pertinente acotar que se presentan algunos obstáculos en cuanto a las relaciones interpersonales entre el gerente y su talento humano se evidencia apatía, desinterés y desmotivación, de los trabajadores en el cumplimiento de sus funciones, desconociendo la importancia del interés de la proactividad.

En tal sentido, la segmentación entre departamentos, al igual que el desconocimiento de las metas a cumplir por cada uno de ellos, abre brechas entre todos los trabajadores y la gerencia, dejando a un lado el trabajo en equipo y de participación. De manera similar, es evidente la falta efectiva de motivación oportuna entre los gerentes y trabajadores, siendo resaltante la toma de decisiones de forma unilateral, imponiendo líneas de acción que lo que genera apatía, inconformidad y absentismo laboral entre los trabajadores que cumplen funciones en la institución objeto de estudio. Obviamente, esto podría estar siendo causado por que la gerencia está dejando de aplicar acciones o estrategias enmarcadas en la optimización del talento humano que conlleven a que se fortalezca el rasgo de proactividad de los mismos. De igual forma, la politización, rutinización de la función gerente, escasa actualización, desconocimiento de la utilidad de corrientes técnicas administrativas gerenciales actuales que contribuyen a que la gestión institucional sea más eficaz y eficiente.

Ahora bien, en cuanto al vacío epistemológico del talento humano en el contexto de la gestión pública, se refiere a la falta de conocimiento y comprensión acerca de cómo se debe gestionar el talento humano en las organizaciones públicas. Esto se debe a que la gestión del talento humano en el sector público es un tema relativamente nuevo, y aún no se ha desarrollado un marco teórico sólido que permita entender y abordar adecuadamente los desafíos específicos que enfrentan las organizaciones públicas en este ámbito. Entre los principales desafíos que enfrenta



la gestión del talento humano en el sector público se encuentran la falta de incentivos adecuados para atraer y retener a los mejores profesionales, la rigidez de los sistemas de remuneración y evaluación del desempeño, y la falta de flexibilidad y capacidad de adaptación a los cambios en el entorno laboral.

Para abordar estos desafíos, es necesario desarrollar un marco teórico que permita entender la complejidad de la gestión del talento humano en el contexto de la gestión pública, y que proporcione herramientas y estrategias efectivas para abordar los desafíos específicos que enfrentan las organizaciones públicas en este ámbito. Esto requiere una mayor investigación y reflexión sobre las prácticas actuales de gestión del talento humano en el sector público, así como una mayor colaboración entre los académicos, los profesionales de la gestión pública y los responsables políticos para desarrollar soluciones innovadoras y efectivas a estos desafíos.

En tal sentido, a través de la investigación pretende abordar un estudio dirigido a analizar el vacío epistemológico del talento humano en el contexto de la gestión pública. Por consiguiente, es necesario abordar la gestión pública desde el marco ontológico transdisciplinario, cabe resaltar que tal:

En la actualidad la perspectiva transdisciplinaria es redescubierta y develada como consecuencia de la necesidad de lidiar con los desafíos sin precedentes del mundo y a su vez, de la necesidad que la ciencia se involucre en la solución de estos problemas persistentes y complejos. (Nicolescu, 1996:19)

Desde esta perspectiva, la transdisciplinaria se constituye en un enfoque hoy en día, de los más avanzados de la ciencia, incluyendo la gerencia, por los resultados concretos de aporte al desarrollo y a los nuevos paradigmas del conocimiento. En este contexto, los fundamentos teóricos de la transdisciplinaria se basan en la complejidad y teoría de los sistemas, afianzándose en un paradigma epistemológico holístico. Si bien la idea central del enfoque transdisciplinario de integrar saberes, no es nueva, la transdisciplinaria aporta con un entramado teórico, epistemológico y metodológico más profundo, que genera un nuevo enfoque, teoría o paradigma para las ciencias y humanidad, con



objetivos de impacto social más ambiciosos y comprometidos con mejorar la calidad de vida, mediante una nueva visión de realidad, que obliga a optar por posturas diferentes de hacer ciencia y política.

Referentes Teóricos

Talento Humano, Conceptualización

La gestión del talento es un proceso que surgió en los años 90 y se continúa adoptando por organizaciones que se dan cuenta que el éxito de su negocio es impulsado por el talento y las habilidades de sus empleados. Las organizaciones que han colocado la gestión del talento en práctica lo han hecho para solucionar el problema de la retención de los mismos. El tema es que muchas organizaciones hoy en día, hacen un enorme esfuerzo por atraer empleados a su organización, pero pasan poco tiempo en la retención y el desarrollo del mismo. Un sistema de gestión del talento apoyado en la estrategia de motivación requiere incorporarse y ejecutarse en los procesos diarios a través de toda la institución. No puede dejarse en manos únicamente del departamento de recursos humanos la labor de atraer y retener a los colaboradores, sino que debe ser practicado en todos los niveles de la institución o departamento.

En tal sentido, la estrategia gerencial debe incluir la responsabilidad de que los gerentes y supervisores desarrollen las conductas apropiadas de sus subalternos inmediatos. Las divisiones dentro de la organización deben compartir abiertamente el trabajo con otros departamentos para que los empleados logren el conocimiento de los objetivos de la organización en su totalidad. Las organizaciones que se enfocan en desarrollar su talento humano integran planes y procesos a los fines de dar seguimiento y administrar el recurso humano utilizando lo expresado: “Buscar, atraer y reclutar candidatos calificados con formación competitiva; administrar y definir sueldos competitivos; procurar oportunidades de capacitación y desarrollo; establecer procesos para manejar el desempeño; tener en marcha programas de retención y administrar ascensos y traslados”. (Granell, 2014:90)



Desde la perspectiva de este autor, y a los fines de disertar lo que es la gestión del talento humano cabe precisar, lo que en términos gerenciales constituye la gestión que aplica técnicas motivacionales al recurso o talento humano. En este sentido se podría señalar que la gestión apoyada en la motivación se define según

Como el arte y la ciencia de formular, implantar y evaluar acciones que impulsen de manera intrínseca y extrínseca al talento humano a ejecutar de manera óptima sus funciones de forma tal que permitan a una organización lograr sus objetivos. (Davis y Newstron, 1991:17).

Se centra en la integración de la gerencia y las distintas áreas funcionales de la organización para lograr el éxito de la misma. La gestión apoyada en la gestión para la proactividad es el reto en formular, determinar y reconciliar cuatro componentes esenciales:

- 1) Oportunidades;
- 2) Competencia de la institución y sus recursos;
- 3) Valores y aspiraciones personales de los gerentes, y
- 4) Obligaciones hacia los distintos segmentos de la sociedad.

Ahora bien, se define la gestión del talento humano, como gestión o actuación, como entidad organizacional y como disciplina científica, y las características de los métodos para su abordaje, como modelo teórico consecuente con los enfoques gerenciales de gestión del conocimiento, del capital intelectual y del aprendizaje organizacional dentro de los cuales el factor humano ocupa un lugar central y protagónico, lo cual los diferencia de etapas anteriores del pensamiento organizativo y relativo al factor humano en las organizaciones y su dirección. Según, la gestión del talento humano aparece como:

Un nuevo sistema de aprendizaje y desarrollo tecnológico y político de la gerencia moderna para dirigir y potenciar el desarrollo de competencias de las personas a través del trabajo coordinado y de la gestión de estrategias de mejoramiento del conocimiento". (Davis y Newstron, 1991:63).



Desde la concepción de este autor, se concibe el talento humano como la integración de un sistema conformado por el grupo de personas que le dan ejecución a las políticas de gestión humana que se ejercen en cada organización. Es por ello, que se podría decir que la gestión humana ha estado relacionada con la administración del recurso humano de manera funcional y operacional, lo cual correspondió a la necesidad de administrar personal en un sistema también mecánico y paternalista con énfasis en la centralización con variados niveles jerárquicos.

Ahora bien, la intención se centraba en la administración personal de acuerdo con las labores que debería desarrollar la organización en el logro de los objetivos propios de la producción. Y el esfuerzo de los jefes radicaba en la búsqueda de un indicador relevante en el contexto de en el caso de esta investigación, la eficiencia de los empleados a través de la motivación para desarrollar su proactividad. Hoy, la eficiencia es un principio gerencial de la ciencia del Recurso Humano, que constituye el fundamento indispensable con que todo individuo pueda ingresar a la organización para desarrollar sus funciones con la mayor competencia.

En tal sentido, la labor de los gerentes de gestión humana es conducir al personal a lograr la eficacia a través del trabajo grupal y coordinado para buscar conjuntamente la efectividad de la institución ante las respuestas frente al entorno. A pesar de las diversas perspectivas sobre el tema, el elemento unificador de cualquier definición lo distingue de manera singular, la gestión del talento humano, permite cómo se integran las personas en el sistema organizacional para vincularse directamente a la consecución de los objetivos y metas institucionales trazados, con el fin de movilizar las capacidades y el talento hacia el logro de los objetivos de desarrollo social.

En este orden de ideas, se podría señalar que el sentido y razón de ser de la gestión del desarrollo del talento humano consiste en orientar y motivar el potencial de los conocimientos, la inteligencia de los trabajadores, a los fines de desarrollar un rasgo tan importante de su personalidad como lo es la proactividad, de los valores y la comunicación con el fin de contribuir con el mejoramiento y de la institución. Es por



ello, que la motivación para la proactividad de los trabajadores, constituye el más alto nivel de identidad de la visión de los líderes y, muy especialmente, del gerente de la gestión humana, quien debe conducir, con las directrices de su área, la organización a un estado mayor de satisfacción y de calidad de vida laboral a través de la toma de decisiones estratégicas, ya que su misión profesional por excelencia se fundamenta en constituirse en un facilitador del desarrollo humano integral, en el director de políticas de desarrollo de la organización.

Ahora bien, la gestión del talento humano requiere una visión sistemática permanente y dinámica de la organización, para atender la demanda de personal en los diferentes frentes de trabajo que afectan la gestión de la organización y de lo cual depende en gran medida la respuesta de ésta a sus usuarios. Las organizaciones modernas deben fundamentarse en una gestión humana integral, centrada en el conocimiento científico social, y en su proactividad, para orientar la forma como el sistema humano se relaciona, aprende de su propia capacidad productiva, reconoce el desarrollo de su historia e incrementa su conocimiento a partir del reordenamiento del error. La gestión del talento humano es la responsable de la dimensión humana en la organización, esto incluye, de acuerdo con (Davis y Newstron, 1991:210) lo siguiente:

- Contratar personas que cumplan con las competencias necesarias para ejercer un cargo.
- Capacitar a los empleados.
- Proporcionar los mecanismos y ambientes necesarios que propicien la motivación y la productividad en la organización.
- Responsabilidades.
- Apoyar la gestión de la organización.
- Representar a los empleados.

En este orden de ideas se precisa puntualizar que, la gestión del talento, también es conocida como gestión del capital humano, sistema de información del recurso humano o sistemas de gestión de recursos humanos o módulos de recursos



humanos. Las organizaciones se involucran en la gestión del talento (Gestión del Capital Humano) son estratégicas e intencionadas para buscar, atraer, seleccionar, capacitar, desarrollar, retener, promover, y movilizar a los empleados en la organización. Las investigaciones realizadas para medir el valor de sistemas como estos dentro de las organizaciones, descubren beneficios en estas áreas económicas críticas: utilidades, satisfacción al usuario, calidad, productividad, costos, duración del ciclo de los procesos, y capitalización de trabajo.

Este abordaje del manejo del recurso humano busca no sólo emplear al personal más calificado y valioso, si no también enfatizar la retención. Como el reclutamiento y la selección son tan costosos para una organización, es importante colocar al individuo en una posición donde sus habilidades sean óptimamente utilizadas. Según, es “la disciplina que persigue la satisfacción de objetivos organizacionales contando para ello una estructura y a través del esfuerzo humano coordinado” (Chiavenato, 2004:44). En correspondencia con este autor, la gestión del talento humano, constituye una rama de las ciencias gerenciales para a través del recurso humano hacer más viable el funcionamiento de las organizaciones.

Administración del talento humano

La administración del talento humano representa la manera en la cual las organizaciones tratan de alternar con las personas que participan en ellas, en plena era de la información. Ya no como recursos organizacionales que necesita ser administrados pasivamente, sino como seres inteligentes y proactivos, capaces de tener responsabilidad e iniciativa, así como provistos de habilidades y conocimientos que ayudan a administrar los demás recursos organizacionales inertes y sin vida. Se define en los siguientes términos:

La administración del talento humano no constituye un fin en sí misma, sino un medio para alcanzar la eficacia y la eficiencia de las organizaciones a través del trabajo de las personas, y para establecer condiciones favorables que les permiten conseguir los objetivos individuales. (Chiavenato, 2004:113).



La administración del talento humano consiste en la planeación, organización, desarrollo y coordinación, así como también control de técnicas, capaces de promover el desempeño eficiente del personal, a la vez que la organización representa el medio que permite a las personas que colaboran en ella alcanzar los objetivos individuales relacionados directa o indirectamente con el trabajo. La función de los recursos humanos constituye un gran desafío en los escenarios modernos y son insoslayables para una empresa competitiva. Se ocupa de todo aquello que se relacione con la provisión, preparación, desarrollo y mantenimiento de las personas dentro de una organización. Al respecto, señala:

La misión del departamento de Recursos Humanos debe ser la de contribuir al logro de una organización eficaz, adaptando la estructura a las estrategias y consiguiendo que los empleados sean competentes y estén implicados en un objetivos común, guiando su comportamiento hacia resultados más productivos, para contribuir a que las actividades se realicen de la mejor manera posible busca, desarrolla y coordina técnicas capaces de promover el desempeño eficiente del personal. (Mínguez, 2014:25)

La razón de existir del área de recursos humanos es que por medio de esta se vinculan dos grandes propósitos: mejorar la productividad y mantener la congruencia entre los objetivos organizacionales y los personales, es decir tener a los empleados satisfechos. Un empleado satisfecho es un empleado productivo y por ello se pone especial atención a la capacitación, la lealtad, la motivación, la integración de la compensación y, en general, el ambiente de trabajo.

La Gestión Pública

A grandes rasgos, la gestión pública se refiere al conjunto de procesos y actividades que lleva a cabo el Estado para cumplir con sus funciones y responsabilidades en beneficio de la sociedad. Esto incluye la planificación, organización, dirección y control de los recursos públicos para garantizar la prestación de servicios públicos de calidad, la protección de los derechos ciudadanos, el fomento





del desarrollo económico y social, entre otros objetivos. La gestión pública también implica la participación ciudadana en la toma de decisiones y la rendición de cuentas por parte de las autoridades y funcionarios públicos. Para lograr una buena gestión pública, es necesario contar con una estructura organizativa eficiente, una adecuada asignación de recursos, una gestión transparente y responsable, y una evaluación constante de los resultados obtenidos.

Es importante indicar que la gestión pública como entidad “administra al organismo público que ha recibido del poder político la competencia y los medios necesarios para la satisfacción de los intereses generales” (Valeriano, 2010:05). En las instituciones públicas el control en las organizaciones está ligado a la gestión; siendo así, es el proceso que se enfoca en aprovechar de forma eficaz y eficiente, los recursos de la institución para así lograr los objetivos, colocando en práctica estrategias de mejora. Así mismo, cabe señalar que la gestión pública cumple un rol preponderante, gestiona y administra recursos del estado a fin de poder cumplir óptimamente con sus funciones, entre ellas, la de servir mejor a los ciudadanos.

Al respecto, se refiere que la solución no está en desplazar al Estado o al gobierno de actividades o funciones que le son muy propias (garantizar el equilibrio y la justicia, regular y controlar temas claves como ambiente, participación e igualdad de oportunidades para las minorías, pobreza, seguridad, entre otros). La solución estaría en elevar la capacidad de gobierno para que las instituciones públicas cumplan con su misión. Elevar la capacidad del gobierno y por ende de la gestión pública requiere, entre otros elementos, modelos teóricos ajustados al contexto venezolano y latinoamericano, que sirvan de base a los procesos de educación, formación y adiestramiento de los funcionarios públicos en ciencias y técnicas para gobernar. En este orden de ideas, el reto está en gestionar adecuadamente los recursos a favor de los ciudadanos, que organizados requieren de la atención del Estado.



Enfoque Teórico que Soporta el Estudio

Tabla 1

Postura teórica

Autor y teoría	Relación con la investigación
<p>McGregor (1957): Teoría de la Gestión del Talento Humano</p> <ul style="list-style-type: none"> – Se enfoca en la motivación y a la necesidad de superación de los trabajadores. – Promueve un ambiente seguro y agradable para el desarrollo de los trabajadores. 	<p>Esta teoría contribuyó en un inicio con la Dirección de Personas, sin embargo, la gestión del talento humano tiene una visión más exigente en la actualidad ya que pretende involucrar a las personas en aspectos estratégicos de las organizaciones y establecer relaciones entre la gestión de lo humano y los resultados organizacionales tanto en aspectos estratégicos como en los de gestión que pongan en evidencia habilidades personales, capacidades y de conocimiento.</p>
<p>Maslow (1937): Teoría de la Motivación</p> <ul style="list-style-type: none"> – Se sustenta en la aspiración de superación que tiene el ser humano a través de la motivación y la personalidad mediante la satisfacción de sus necesidades. – Se enfoca en la autorrealización del individuo. 	<p>De acuerdo con Maslow, una vez que ha quedado satisfecha una serie de necesidades, estas motivan el comportamiento de los trabajadores. Por lo que a través de esta teoría se puede entender claramente que los trabajadores logran su satisfacción personal y laboral cuando sus necesidades son satisfechas, se enriqueció el conocimiento referente a la motivación individual, el comportamiento de grupo, las relaciones interpersonales en el trabajo.</p>
<p>Mayo (1926): Teoría de las Relaciones Humanas</p> <ul style="list-style-type: none"> – Se crea la necesidad de corregir la fuerte tendencia de la deshumanización del trabajo, aparecida con la aplicación de métodos rigurosos, científicos y precisos, a los cuales los trabajadores debían someterse forzosamente. 	<p>Al analizar esta teoría, y vincularla con la investigación, se establece la relación que existe puesto que la teoría de las relaciones humanas, se destaca que ésta, estudia la organización como grupo de personas; tomando en cuenta a los individuos y a las demás ramas de las ciencias sociales, como la psicología, la cual sin duda alguna ha hecho aportes significativos en cuanto al comportamiento de los seres humanos, en este caso, el trabajador o empleado.</p>



-
- Esta escuela se caracteriza por la importancia que da al factor humano en la administración.
 - Se originó por las motivaciones, necesidades y el estudio del hombre y su entorno social dentro de la organización; postula que el elemento humano es lo más importante dentro en la organización y comienza con estudios e investigaciones realizadas por la psicología del trabajo
-

Fuente: Trujillo (2023)

Al analizar estas teorías, se evidencia la relación que tiene con el estudio, ya que tratan directamente sobre la gestión del talento humano y las necesidades individuales y colectivas del individuo. De allí, que la gestión del talento humano es una teoría que se enfoca en el desarrollo y la gestión de los recursos humanos de una organización. Esta teoría se centra en la idea de que el capital humano es uno de los recursos más valiosos de una empresa y, por lo tanto, debe ser gestionado de manera efectiva para lograr los objetivos organizacionales.

Así mismo, la gestión del talento humano abarca una amplia gama de prácticas, incluyendo la selección, el reclutamiento, la formación y el desarrollo, la evaluación del desempeño, la compensación y la retención de los empleados. También se enfoca en la creación de una cultura organizacional positiva que fomente el compromiso y la motivación de los empleados. Por consiguiente, contribuyen en un inicio con la dirección de personas, sin embargo, la gestión del talento humano tiene una visión más exigente en la actualidad ya que pretende involucrar a las personas en aspectos estratégicos de las organizaciones y establecer relaciones entre la gestión de lo humano y los resultados organizacionales tanto en aspectos estratégicos como en los de gestión que coloquen en evidencia habilidades personales, capacidades y de conocimiento.



Metodología

En el contexto epistemológico de esta investigación, se asume que el estudio que se emprende se abordó desde la perspectiva del paradigma positivista-cuantitativo, el cual según “es aquel en el que se recogen y analizan datos cuantitativos sobre variables” (Ballestrini, 2014:32). Es decir, el estudio cuantitativo trata de determinar la fuerza de asociación o correlación entre variables, la generalización y objetivación de los resultados a través de una muestra para hacer inferencia a una población de la cual toda muestra procede. Tras el estudio de la asociación o correlación pretende, a su vez, hacer inferencia causal que se explique porque las cosas suceden o no de una forma determinada. En los términos que plantea el autor anteriormente descrito, se podría indicar también que el paradigma positivista asume el método deductivo, el cual parte de una premisa general para obtener las conclusiones de un caso particular.

El proceso investigativo está dividido en tipos, niveles y diseño, es por ello, que el tipo de investigación se refiere, según “al grado de profundidad con que se aborda un objetivo o fenómeno en estudio” (Arias, 2006:23). Al respecto, afirma que: “La investigación descriptiva mide de forma independiente los conceptos con los que tiene que ver” (Hernández, 2013:60). Por consiguiente, se asume que los estudios descriptivos se refieren al análisis de problemas con el propósito de ampliar y profundizar el conocimiento de su naturaleza, con apoyo, principalmente en fuentes bibliográficas y documentales. La originalidad de este estudio se refleja en el enfoque, criterios, conceptualizaciones, conclusiones y recomendaciones propias del autor. En cuanto al diseño, el estudio se apoyó en la investigación documental, definida en los siguientes términos:

La investigación documental es un proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos secundarios, es decir, los obtenidos y registrados por otros investigadores en fuentes documentales: impresas, audiovisuales o electrónicas. Como en toda investigación, el propósito de este diseño es el aporte de nuevos conocimientos. (Arias, 2006:27)



De allí, que este diseño permitió a la investigadora analizar el vacío epistemológico del talento humano en el contexto de la gestión pública. En cuanto a las etapas, para abordar la investigación documental, se siguieron las siguientes: 1. Búsqueda de fuentes: impresas y electrónicas (Internet). 2. Lectura inicial de los documentos disponibles. 3. Elaboración del esquema preliminar o tentativo. 4. Recolección de datos mediante lectura evaluativa y elaboración de resúmenes. 5. Análisis e interpretación de la información recolectada en función del esquema preliminar. 6. Análisis y Resultados. 7. Generación de conclusiones.

Análisis y resultados

Luego de haber realizado un análisis crítico e interpretativo de numerosas bibliografías y textos referentes al Vacío epistemológico del talento humano en el contexto de la gestión pública en Venezuela. Se encontraron una serie de elementos teóricos que permitieron comprender e interpretar la realidad encontrada. En tal sentido, cabe señalar que ante un mundo sumamente dinámico, cambiante e inestable, con transformaciones globales que afectan hasta la vida cotidiana local, se requiere de una gestión pública que permita elevar sustancialmente sus capacidades, con el fin de mejorar el desempeño individual, organizacional y comunal, a los fines de elevar sustancialmente la calidad de vida de la población.

En Venezuela se han presentado diversas propuestas para reformar la gestión pública, la profundización de la descentralización, dar mayor participación a la sociedad civil y organizaciones de base, entre otros. Es por ello, que se puede inferir que hoy día la sociedad venezolana ha tendido a evaluar generalmente el desempeño cualitativo y cuantitativo de las organizaciones públicas. Ahora bien, para establecer la importancia de la gestión pública venezolana; es necesario caracterizar el tipo de gestión pública que ha tenido Venezuela en las últimas tres décadas; entre estas características la investigadora infiere que: Ha perdido progresivamente su legitimidad ya que sus ejecutorias no llenan las aspiraciones de la sociedad; basado en el clientelismo, donde los clientes de las escuelas no son los alumnos sino los sindicatos de maestros; los clientes de los hospitales no son quienes buscan atención



médica sino los gremios médicos; los clientes de una carretera no son los transeúntes sino el contratista que ejecuta la obra, entre otros.

Esta es una situación que lo obliga a disminuir un déficit fiscal y reducir drásticamente una burocracia; con un perfil de la era industrial cuando se está en lo que ha sido llamada la Era del Conocimiento; con sistemas de trabajo arcaicos que castran la creatividad y frustran a los trabajadores competentes; quienes gobiernan dieran la impresión que no poseen una visión ni misión colectiva ni para el colectivo; centralizado, jerárquico, presidencialista, ineficiente, concentrador de poderes y decisiones y alejado de los beneficiarios legítimos: La sociedad.

Se puede señalar, entonces, que la sociedad venezolana tiende a evaluar generalmente el desempeño cualitativo y cuantitativo de las organizaciones públicas como si estás sola y directamente están relacionadas con la capacidad para resolver problemas particulares y dar prebendas, obviando por completo el que las instituciones públicas deben poseer la capacidad para movilizar y dirigir recursos, voluntades políticas, sociales y organizacionales en función de un propósito definido de desarrollo. Esta concepción simplista de la gestión pública, ha reducido acción institucional a meros formalismos burocráticos tendentes a mantener una larga hegemonía político-electoral; esta praxis instituciones permite que los altos funcionarios públicos se preocupen más por impacto de las acciones en su imagen que por las necesidades del colectivo.

Por otro lado, cabe precisar que las instituciones públicas presentan características, que sin pretender mencionar todos los aspectos intrínsecos, detallan lo más resaltante y de mayor impacto en la sociedad, es necesario, señalar que la lentitud generalizada para dar respuestas a los problemas neurálgicos del país, así como también para enfrentar los encadenamiento, estructurales de estos; pesada burocracia que entraba la agilidad y eficiencia con que deben tomarse las decisiones; poca consistencia de las políticas que guían las acciones y los gastos de los entes públicos; escasa continuidad de las políticas acertadas y coherentes; nula implantación de cambios organizacionales que permitan a las instituciones adaptar su



accionar a las exigencias de la sociedad; una coordinación interinstitucional sumamente débil, con lo cual se dispersan esfuerzos y recursos; carencia de elementos estratégicos básicos tales como: Principios visión, misión, objetivos y estrategias corporativas, índices de gestión, monitoreo del entorno, entre otros; escasa formación gerencial tomadores de decisiones, tardía, si es que se actúa. La misma inexistencia de elementos estratégicos clave impide un accionar de mayor relevancia en cuanto a los logros y permanencia de las instituciones.

En el mundo constantemente se producen cambios, lo cual es propio de una civilización dinámica, heterogénea, compleja y con una incertidumbre que limita la toma de decisiones, pero que también motiva la creatividad e impulsa la reinención de nuevas formas de pensar y actuar. Lamentablemente, las instituciones, sin menosprecio de aquellas eficientes, que en verdad las hay, no reaccionan ante los cambios, se están quedando retrasadas, dando como resultado: Un accionar organizacional reactivo, pasivo en extremo; una capacidad de respuesta inmensamente rebasada por las demandas de la ciudadanía; una subordinación a la diatriba política pequeña; imágenes corporativas que producen en la población desaliento y estimulan la idea que existe un desgobierno generalizado en todas las instancias y ramas del sector público.

Las soluciones que se planteen para corregir el errático accionar de las instituciones públicas venezolanas deben estar orientadas a forjar un "Estado Inteligente ", integrado por organizaciones inteligentes capaces de enfrentar y vencer las complejidades e incertidumbres propias del país. De lo anteriormente, señalado, la investigadora señala que la gerencia pública debe presentar una serie de características como las siguientes: Profesionalizado, ii) Solidario, iii) Aliado de la sociedad civil, iv) Agente estratégico para el desarrollo y la proyección internacional, v) Fundado en el uso intensivo del conocimiento, la información, la ciencia y la tecnología.



Discusión y Conclusiones

En el contexto de la gestión pública venezolana, existe un vacío epistemológico en cuanto al talento humano se refiere. Esto se debe a la falta de políticas y estrategias que promuevan el desarrollo y la formación de los recursos humanos en el sector público. En muchas ocasiones, los cargos públicos son ocupados por personas que no tienen la formación ni la experiencia necesaria para desempeñar sus funciones de manera efectiva. Además, la falta de incentivos y oportunidades de crecimiento profesional desmotivan a los empleados públicos, lo que afecta su desempeño y compromiso con la organización. Por otro lado, existe una brecha entre las habilidades y competencias que se requieren en la gestión pública y las que poseen los profesionales que trabajan en este ámbito. Esto se debe a la falta de programas de formación y capacitación que permitan actualizar y mejorar las habilidades de los empleados públicos.

En los últimos años se observa con preocupación la presencia de la apatía, el descontento y desmotivación laboral dentro de las instituciones de la administración pública venezolana, originadas entre otros factores a la deficiencia en la calidad de vida laboral del talento humano, lo que ha provocado que las instituciones sean cada día menos eficaces y productivas, originando debilidad a la gestión del gobierno de turno. Para cambiar esta realidad los gerentes institucionales, deben ser estrategas y sacar el máximo rendimiento al talento humano, tecnológico e infraestructuras. Para ello, han de gestionar adecuadamente los recursos con que cuentan, aplicar métodos mejora continua, modernizarse, innovar y crear valor añadido, especialmente a su talento humano que es su valor máspreciado y el que hace posible el funcionamiento de la misma.

En referencia a las consideraciones anteriores, se hace importante abordar esta investigación, a los fines de conseguir que el talento humano de lo mejor de sí en su puesto de trabajo, garantizándole buena calidad de vida laboral, para satisfacer la mayoría de sus necesidades individuales y convertir a la institución en un lugar



agradable, deseable y atractivo, lo que redundaría en la optimización del talento humano y por ende un ambiente óptimo y de calidad. Por lo que, el desarrollo del estudio se considera un importante aporte al sistema público venezolano. Dentro de este contexto, el estudio se traduce en un referente teórico que puede servir de formación a los gerentes y talento humano que están inmersos en la gestión pública.

Para superar este vacío epistemológico, es necesario implementar políticas y estrategias que promuevan el desarrollo del talento humano en el sector público. Esto incluye la creación de programas de formación y capacitación, la implementación de sistemas de evaluación del desempeño y la implementación de incentivos que motiven a los empleados públicos a mejorar su desempeño y compromiso con la organización. Además, es necesario fomentar una cultura de aprendizaje continuo y desarrollo personal y profesional en el sector público.

Referencias bibliográficas

- Arias, F. (2006) El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica. Editorial Episteme, 6ª Edición
- Ballestrini, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. Editorial Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Thomson.
- Davis, K. y Newstrom, J. (1991). *Comportamiento Humano en el Trabajo, Comportamiento Organizacional*. México: McGraw-Hill.
- Granell, S. (2014). *Talento Humano*. [En línea] <https://podcasts.apple.com/us/podcast/talento-humano-16-con-sandra-granell-de-gt-linkers/id1408817584?i=1000460219511>
- Hernández, R. (2013). *Técnicas y Métodos de Investigación*. Editorial Panapo.
- Maldonado, D. (2016). *Las Organizaciones en Tiempos Modernos*. Ediciones Catalán.
- Maslow, A. (1937). *Teoría de la Motivación*. Barcelona: Editorial Paidós Ibérica.
- Mayo, E. (1926). *Teoría de las Relaciones Humanas*. Transaction Publishers, U.S. 2005 ISBN 1412805244.
- McGregor, D. (1957) Teoría de la Gestión del Talento Humano. *Management Review*, 46, 22-28.
- Mínguez, P. (2014). *Gestión del Talento Humano*. Editorial Kapelusz.
- Nicolescu, B. (1996), *La transdisciplinarité manifeste*. Mónaco: Éditiones du Rocher.



Quintero, G. (2017). *Gestión Organizacional del Talento Humano*. Ediciones Primavera.

Valeriano, S. (2010). *Una reflexión sobre la gestión política de la inmigración en Canadá*. Universidad de La Laguna. Revista Arbor: Ciencia, pensamiento y cultura. ISSN: 0210-1963

Semblanza de la autora

Lucy Margarita Trujillo Mendoza

C.I. 16.000.458

Licda. en Administración egresada de la UNELLEZ. Magister Scientiarum en Gerencia y Planificación Institucional. Doctorante en Gerencia Avanzada.

Correo electrónico: lucytrujillo1982@gmail.com



REVISTA TRANSDISCIPLINARIA DEL SABER

(ISSN-L): 2959-4308

Volumen N° 6 Junio 2023

transdisciplinariadelsaber@gmail.com