

ÁREA DE INVESTIGACIÓN CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS

TALENTO HUMANO ENMARCADO EN LA TRANSDISCIPLINARIEDAD DE LA GERENCIA PÚBLICA

Lucy Margarita Trujillo Mendoza

Doctorante en Gerencia Avanzada (lucytrujillo1982@gmail.com)

Resumen

La investigación que se adelanta tiene como objetivo analizar el talento humano enmarcado en la transdisciplinariedad de la gerencia pública. En tal sentido, a través del estudio se realizará un breve análisis sobre las siguientes teorías: Teoría X y Y de los Recursos Humanos, McGregor (1957); Teoría de la Transdisciplinariedad: Nicolescu (1996); Teoría de la Motivación, Maslow (1937); Teoría sobre Trabajo de Equipo, Parra (2010); Teoría del Desarrollo Organizacional, Beckhard (1969). Para ello, metodológicamente se fundamentó bajo una investigación documental, enfocado en un nivel descriptivo. Luego de interpretada la información recolectada, se pudo concluir que la gestión del talento humano, la transdisciplinariedad y la gerencia pública son áreas clave para el éxito de cualquier organización o entidad pública. La gestión del talento humano es fundamental para lograr una mayor productividad y eficiencia en los procesos, así como para mejorar la satisfacción y el compromiso de los empleados. La transdisciplinariedad es esencial para abordar problemas complejos en un mundo interconectado y encontrar soluciones efectivas a los desafíos sociales, económicos y ambientales que enfrentamos. Por último, la gerencia pública es fundamental para garantizar el bienestar de la sociedad, mejorar la calidad de vida de los ciudadanos, promover el desarrollo económico y social, y garantizar la transparencia y la rendición de cuentas en el uso de los recursos públicos. En resumen, estas áreas son fundamentales para el éxito de cualquier organización o entidad pública y su análisis puede contribuir a mejorar su gestión y tener un impacto positivo en la sociedad en general.

Palabras clave: Talento Humano, Transdisciplinariedad, Gerencia Pública

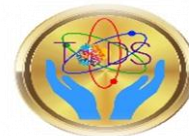
REVISTA TRANSDISCIPLINARIA DEL SABER

(ISSN-L): 2959-4308

Volumen N° 8 Abril año 2024

transdisciplinariadelsaber@gmail.com





HUMAN TALENT FRAMED IN THE TRANSDISCIPLINARITY OF PUBLIC MANAGEMENT

Abstract

The research carried out aims to analyze human talent framed in the transdisciplinarity of public management. In this sense, through the study a brief analysis will be carried out on the following theories: Theory X and Y of Human Resources, McGregor (1957); Theory of Transdisciplinarity: Nicolescu (1996); Motivation Theory, Maslow (1937); Theory of Teamwork, Parra (2010); Theory of Organizational Development, Beckhard (1969). For this, methodologically it was based on documentary research, focused on a descriptive level. After interpreting the information collected, it was concluded that human talent management, transdisciplinarity and public management are key areas for the success of any organization or public entity. Human talent management is essential to achieve greater productivity and efficiency in processes, as well as to improve employee satisfaction and commitment. Transdisciplinarity is essential to address complex problems in an interconnected world and find effective solutions to the social, economic and environmental challenges we face. Finally, public management is essential to guarantee the well-being of society, improve the quality of life of citizens, promote economic and social development, and guarantee transparency and accountability in the use of public resources. In summary, these areas are fundamental to the success of any organization or public entity and their analysis can contribute to improving its management and having a positive impact on society in general.

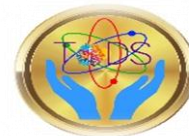
Keywords: Human Talent, Transdisciplinarity, Public Management

Introducción

La gestión del talento humano en la gerencia pública ha evolucionado a lo largo de la historia, desde un enfoque centrado en la eficiencia y la productividad, hasta uno más orientado a la participación y el bienestar de los trabajadores. En las primeras décadas del siglo XX, la gestión del talento humano en la gerencia pública se enfocaba en la selección y entrenamiento de personal para cumplir con las tareas asignadas. La eficiencia y la productividad eran los principales objetivos, y se buscaba maximizar el rendimiento de los trabajadores. Cabe señalar, que, a partir de la década de 1950, surgieron nuevas teorías de la administración que cuestionaron este enfoque y propusieron una gestión más participativa y orientada al bienestar de los trabajadores.

REVISTA TRANSDISCIPLINARIA DEL SABER
(ISSN-L): 2959-4308
Volumen N° 8 Abril año 2024
transdisciplinariadelsaber@gmail.com





Se comenzó a reconocer la importancia de la motivación y la satisfacción laboral, y se implementaron políticas de remuneración y beneficios para mejorar las condiciones de trabajo.

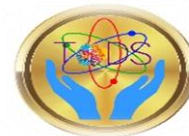
Por otro lado, en los últimos tiempos, la gestión del talento humano en la gerencia pública ha evolucionado hacia un enfoque más transdisciplinario, que integra diferentes disciplinas y perspectivas para abordar problemas complejos. Es ahí, que se reconoce la importancia de considerar no solo las teorías y prácticas de la administración de empresas, sino también las particularidades del sector público, las necesidades y expectativas de los trabajadores. Por consiguiente, la gestión del talento humano se refiere a:

Una función eminentemente directiva, macro-organizacional, dinámica y en constante transformación. Se encuentra vinculada al desarrollo y a la flexibilización de los sistemas de trabajo y al cambio, sus ciclos de actividad son a largo plazo y su orientación son de carácter estratégico. (Escobar, 2013:9).

De allí, que se puede interpretar que la gestión del talento humano, consiste en asumir un rol estratégico de dirección, cuya finalidad es generar valor para la organización, mediante un conjunto de estrategias destinadas a disponer en todo momento del nivel de conocimiento, capacidades y habilidades para la obtención de los resultados necesario para ser competitivo en el entorno actual y futuro. Es por ello, que en toda organización el talento humano es considerado el activo más importante, a pesar de que no aparecen reflejados en los balances generales como una categoría integral, pese al considerable dinero que es invertido en ellos.

Ahora bien, la gestión del talento humano en la gerencia pública es un tema fundamental para el éxito de las organizaciones y la satisfacción de los trabajadores. En este sentido, es importante destacar que la transdisciplinariedad es un enfoque que busca integrar diferentes disciplinas y perspectivas para abordar problemas complejos. En el ámbito de la gestión del talento humano, la transdisciplinariedad implica considerar no solo las teorías y prácticas de la administración de empresas, sino





también las particularidades del sector público, como los procesos de contratación y selección, las políticas de remuneración y beneficios, y las regulaciones y normativas que rigen el funcionamiento de las organizaciones públicas.

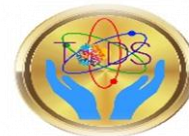
Además, la transdisciplinariedad implica considerar las necesidades y expectativas de los trabajadores, así como su impacto en la eficiencia y efectividad de la organización. Por tanto, es fundamental que la gestión del talento humano se base en un enfoque participativo y colaborativo, que permita a los trabajadores tener voz y voto en las decisiones que afectan su desempeño y bienestar. Es por ello, que surge la inquietud de la investigadora por realizar el presente estudio dirigido a analizar el talento humano enmarcado en la transdisciplinariedad de la gerencia pública. De allí, que se puede destacar que el talento humano en el ámbito de la gerencia pública se fundamenta en una serie de teorías que buscan optimizar el desempeño y la productividad de los trabajadores, así como promover su desarrollo personal y profesional.

Metodología

En este aparte de la investigación se desarrolló un conjunto de fases y procedimientos metodológicos inherentes al proceso investigativo. En cuanto a la metodología de investigación, se puede destacar que es: “conjunto de procesos sistemáticos, críticos y empíricos que se aplican al estudio de un fenómeno o problema con el resultado (o el objetivo) de ampliar su conocimiento” (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018:4). De allí, que los autores refieren que a través de la metodología de investigación constituye el proceso de búsqueda del conocimiento sobre un determinado tópico empleando distintos métodos, y además de ello, se busca clasificar la investigación según su enfoque, bien sea cuantitativo o cualitativo.

Como se observa este autor describe los aspectos que están inmersos en un proceso investigativo, razón por la cual sirven de guía para la investigadora al momento de emprender el procedimiento metodológico respectivo. El estudio se circunscribe en





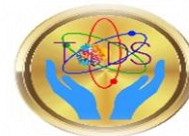
el diseño documental, definido como: “aquella investigación que se apoya en la recolección de antecedentes cuyas fuentes de consulta suelen ser bibliográficas, iconográficas, fonográficas y algunos medios magnéticos”. (Sánchez, 2013:23). En este sentido, se puede acotar que la utilización de este tipo me permite como investigadora, ampliar y profundizar el conocimiento sobre los las teorías que involucran al talento humano y la transdisciplinariedad en la gerencia pública, con apoyo, principalmente en trabajos previos, información y datos divulgados por medios impresos, audiovisuales o electrónicos, reflejándose la originalidad del estudio a través de su enfoque, criterios, conceptualizaciones, reflexiones, conclusiones, recomendaciones y en general, el pensamiento de la investigadora.

En cuanto al nivel de la investigación se utiliza el nivel descriptivo, que consiste en: “describir algunas características fundamentales de conjunto homogéneo de fenómenos, utilizando criterios sistemáticos esenciales para destacar su naturaleza” (Sabino, 2016:89). El presente trabajo se basa en una investigación descriptiva, ya que facilita la objetividad de los fenómenos encontrados en el área de estudio, así como conocer el qué y de qué manera se presentan los factores de interés que originen la situación problemática. Con respecto, a las técnicas e instrumentos de recolección de información, el procedimiento constituye las siguientes actividades:

- **Arqueo bibliográfico e inventario:** Primeramente, se efectúa un arqueó bibliográfico, en las bibliotecas, a los fines de elaborar un listado sobre libros, documentos, revistas, ponencias, tesis donde se haya tratado el tema objeto de estudio.
- **Revisión literaria:** Se inicia con la revisión de las fuentes bibliográficas relacionadas con el problema planteado.

Posteriormente, procedí a revisar las obras seleccionadas, clasificándolas y organizándolas, actividad que es lo que se conoce como organización y selección de la información, pues se procede a separar los textos, documentación, revistas. De tal forma que, después de recoger la información es necesario organizarla de acuerdo con





el área definida. Una vez organizada la información, se almacenó en una ficha de información pues mediante la técnica del fichaje se ordenan de manera metódica las diversas fuentes de información. Finalmente, se efectúa un análisis e interpretación de la información. En esta fase, hice un análisis de contenido el cual según “es útil especialmente para establecer comparaciones y estudiar en profundidad diversos materiales”. (Sabino, 2016:38). De allí, que esta técnica me permitió interpretar la información obtenida a través de los distintos medios utilizados para recogerla, es, decir, se analizaron textos, revistas, otros documentos y tesis referida a la temática en cuestión.

Análisis de la teoría

Gerencia Pública

La gerencia pública “es la gestión es la acción y efecto de realizar tareas con cuidado, esfuerzo y eficacia que conduzcan a una finalidad” (Heredia, 2017:34). Por lo que, se podría definir la gerencia pública como el manejo adecuado de los recursos con que cuenta la organización, y abarca una serie de actividades destinadas hacia el uso correcto y eficiente de los recursos. Por otro lado, se tiene que la acción gestionar, como acción integral, es entendida como:

Un proceso de trabajo y organización en el que coordinan diferentes miradas, perspectivas y esfuerzos, para avanzar eficazmente hacia objetivos asumidos institucionalmente y que deseáramos que fueran adoptados de manera participativa y democráticamente por todos los integrantes de la organización. (Villamayor y Lamas, 1998:88).

En tal sentido, cuando se habla de gestión en el ámbito público, las actividades se orientan al logro y consecución de las metas; a través del cumplimiento y la óptima aplicación del proceso administrativo: planificación, organización, dirección y control.

Por lo tanto, para lograr una eficiente gestión pública es necesario que todos los procesos que se tienen que gestionar adecuadamente en las instituciones públicas,



implican que su producto servicio llegue a los ciudadanos y este quede plenamente satisfecho con el servicio y la atención prestada.

Gestión del Talento Humano

Chiavenato (2009) plantea una serie de procesos, que son fundamentales en la gestión del talento humano, y se describen de la siguiente forma:

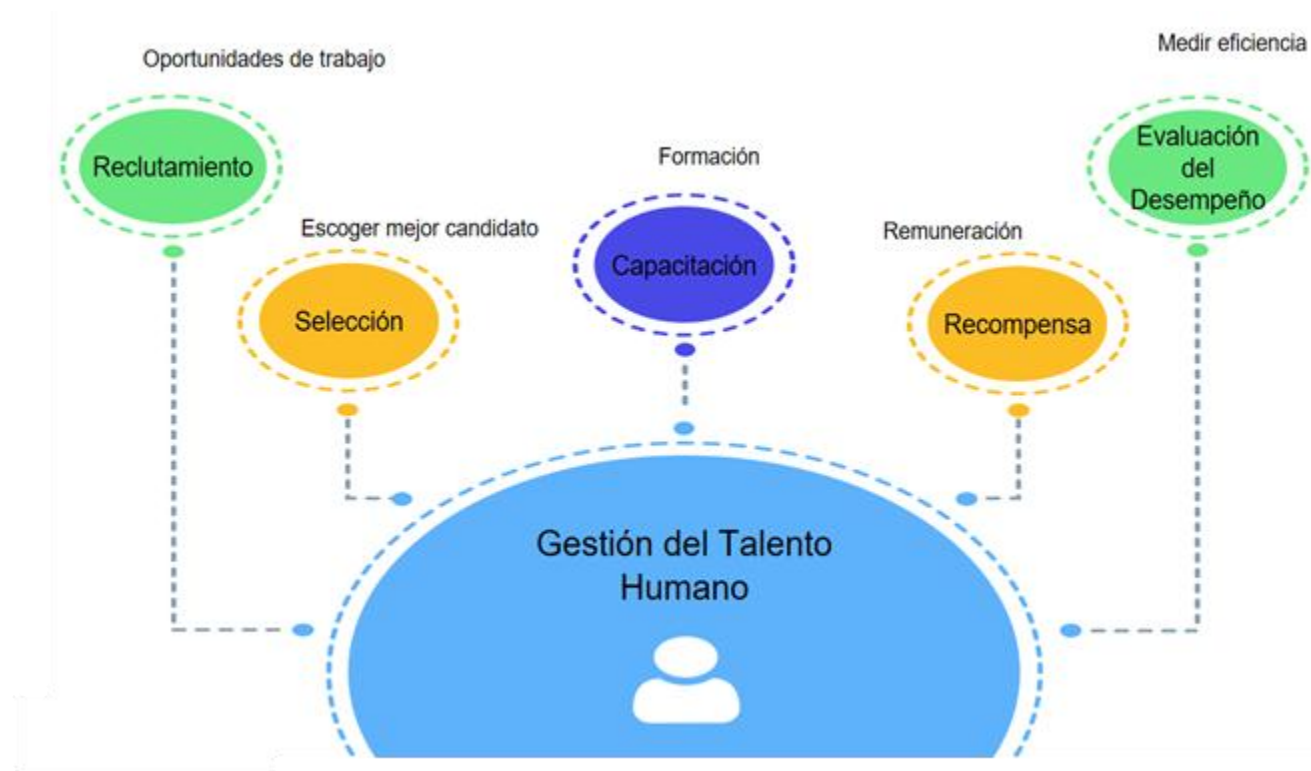
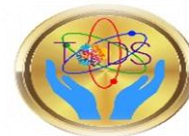


Figura 1. Gestión del Talento Humano. Fuente: Trujillo (2024)

En tal sentido, luego de describir gráficamente la gestión del talento humano, se pasa a detallar brevemente cada uno de los aspectos que la involucra:

- Reclutamiento: Es el proceso de comunicación donde la institución da a conocer y ofrece las oportunidades de trabajo que existen.



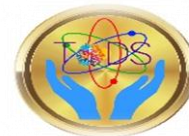
- Selección: Se refiere a la escogencia de los mejores candidatos que la organización requiere. Este paso, es importante y requiere de una serie de etapas, donde se evalúan los perfiles y requerimientos exigidos.
- Capacitación: Es un proceso sistemático para la optimización del potencial de cada recurso humano. Constituye un proceso de capacitación y desarrollo de aprendizaje, que permite modificar el comportamiento del individuo, a través de distintos canales: transmisión de información, desarrollo de habilidades, de actitudes y de conceptos.
- Recompensa: Consiste en ofrecer una retribución por los servicios del talento humano. Generalmente, se traduce en una remuneración. Así mismo, es necesario destacar que existen otros tipos de remuneraciones o recompensas financieras (salario directo, comisiones, otros) y no financieras (vacaciones, descanso semanal, otros).
- Evaluación del desempeño: Consiste en medir la efectividad y eficiencia de cada individuo, en función de las tareas que desempeña, objetivos y resultados que debe lograr, y de su posible desarrollo; en sí, es un sistema empleado para juzgar, estimar, la excelencia de las cualidades y habilidades de una persona y, sobre todo, su contribución al desarrollo de la misión y visión de la organización.

Por consiguiente, cabe destacar que existen distintas corrientes que enfocan como gestionar el talento humano, sin embargo, considerando las diversas realidades institucionales y en un contexto de sociedad del conocimiento y la información las corrientes basadas en el procesamiento humano de información, favorecen la gestión del talento humano dotándole de información útil y oportuna que le permita un accionar de manera más eficaz.

La Transdisciplinariedad

La transdisciplinariedad es una concepción mucho más reciente. La propia complejidad del mundo en que se vive obliga a valorar los fenómenos interconectados. Las actuales situaciones físicas, biológicas, sociales y psicológicas no actúan sino interactúan recíprocamente. La descripción del mundo y de los fenómenos actuales





exige una nueva forma de valoración desde una perspectiva más amplia, con una nueva forma de pensar que reclama encontrar un nuevo paradigma capaz de interpretar la realidad actual. A esto lleva la concepción transdisciplinaria. La transdisciplinariedad responde a un hecho esencial y es que la interdisciplinariedad no logra responder a la realidad integradora, que sólo puede observarse y descubrirse bajo nuevas formas de percepciones y valoraciones. Establece al respecto: "por todas partes, se es empujado a considerar, no los objetos cerrados y aislados, sino como sistemas organizados en una relación coorganizadora con su entorno" (Morin, 2010:1). Se sabe que el hombre es un ser físico y biológico, individual y social, pero en ninguna parte puede instituirse una ligazón entre los puntos de vista físico, biológico, antropológico, psicológico, sociológico.

Ahora bien, en cuanto a la transdisciplinariedad del talento humano se refiere a la capacidad de las personas para trabajar en equipo y colaborar en proyectos interdisciplinarios, utilizando habilidades y conocimientos de diferentes áreas del conocimiento. Esto implica una comprensión profunda de las disciplinas involucradas, así como la capacidad de integrarlas y aplicarlas de manera efectiva en situaciones complejas. En la actualidad, es esencial ya que muchos de los desafíos que se enfrentan como sociedad requieren soluciones que trascienden las fronteras disciplinarias tradicionales. Por ejemplo, el cambio climático, la pobreza, la salud pública y la tecnología requieren la colaboración de expertos de diferentes campos para encontrar soluciones efectivas.

En tal sentido, para desarrollar la transdisciplinariedad del talento humano, es necesario fomentar la educación interdisciplinaria y la colaboración en equipo desde edades tempranas. También es importante promover una cultura de respeto y apreciación por las diferentes disciplinas y perspectivas, así como incentivar la formación continua y el aprendizaje permanente para mantenerse actualizado y relevante en un entorno cambiante y complejo.





Teoría X y Y de los Recursos Humanos, McGregor (1957)

El autor de la teoría X y la teoría Y de los Recursos Humanos Douglas McGregor es una persona reputada dentro de ese ámbito profesional, considerado como figura esencial e influyente. El autor, expuso estas teorías en diferentes y prestigiosas organizaciones, universidades y empresas. Sus aportaciones siguen teniendo mucha relevancia hoy en día, superando las más de cinco décadas que han transcurrido de por medio. El comienzo de la de la teoría X y la teoría Y de los Recursos Humanos se remonta a la década de los años sesenta, cuando las definía en su obra “El Lado Humano de las Organizaciones”. Las dos teorías muestran dos formas de pensamiento diferenciadas y ejemplificadas a través de las incógnitas. En la teoría X se afirma que los directivos consideran que los empleados solo trabajan bajo las amenazas, mientras que en la teoría Y los directivos aplican el principio basado en que los empleados quieren y necesitan trabajar. Entre las principales características que ofrece se tienen las siguientes:

- El directivo fomenta el bienestar del trabajador para que la motivación esté presente.
- El líder es consciente de que el trabajador puede organizarse, incentivando esta parte.
- Desde la dirección se busca que el trabajador tenga condiciones adecuadas para que funcione correctamente en el ámbito profesional.
- El directivo tiene la creencia de que realizar un trabajo bien hecho es una motivación importante para el empleado.
- El líder considera al trabajador autosuficiente y eficaz si se le provisiona de herramientas adecuadas que le satisfagan.
- Actualmente una combinación de la teoría X y la teoría Y de los Recursos Humanos es la que se implementa en las empresas, para optimizar la competencia de los trabajadores en busca de mayor eficacia y productividad. (McGregor, 1957:21)

Ahora bien, la Teoría X y Y de los Recursos Humanos, McGregor (1957), se puede resumir de la siguiente forma:



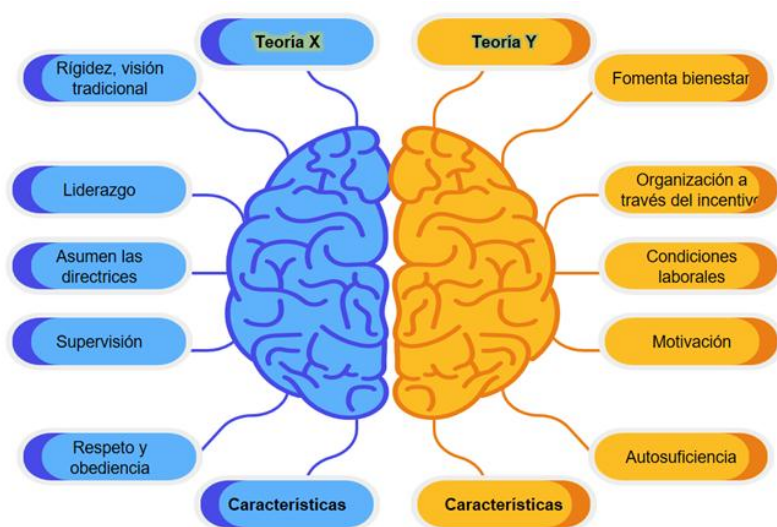


Figura 2. Características de la Teoría X y Y de los Recursos Humanos. Fuente: Trujillo (2024)

A través de la gráfica, se pasa a describir cada una de las características de la teoría:

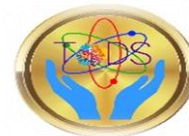
Teoría X de los Recursos Humanos:

El líder considera que el trabajador es un medio de producción que debe ser dirigido porque las motivaciones económicas son las únicas que le mueven.

Teoría Y de los Recursos Humanos:

En esta visión desde la dirección se contempla al trabajador como alguien que se esfuerza, se organiza y se motiva porque el trabajo es un desempeño natural y necesario para dar rienda suelta a la creatividad y competencia profesional. Luego de analizar esta teoría, como investigadora considero que la teoría X y Y de los Recursos Humanos puede ser un factor importante en la promoción de la transdisciplinariedad en la gerencia pública; ya que al adoptar una perspectiva más positiva de los empleados y fomentar la colaboración interdisciplinaria, los gerentes pueden ayudar a crear un





ambiente de trabajo que promueva la innovación y la resolución efectiva de problemas complejos.

Teoría de la Transdisciplinariedad: Nicolescu (1996)

La teoría de la transdisciplinariedad surge como una respuesta filosófica a los descubrimientos de la física cuántica, debido al surgimiento de nuevas ciencias de la información y al desarrollo de la teoría general de sistemas evolucionada a mediados del siglo pasado. Esta teoría plantea de manera general, un cambio en la visión del ser humano y su sociedad ante el descalabrado potencial destructivo de una ciencia sin conciencia creativa, que predomina a nivel mundial ante la sociedad y que coloca en desventaja al planeta. De allí, que esta crisis que vive la humanidad surge de los movimientos sociales que generan las políticas de los gobiernos, que con sus actuaciones y decisiones afectan la vida de la humanidad y demás seres vivos. Al mismo tiempo, estos grupos sociales emergentes comienzan a tomar conciencia con cierta racionalidad, y está al tanto que es necesario proponer cambios radicales para cambiar la amenaza a la que ha sido sometido el planeta.

Ahora bien, este mundo exigente, plantea crear una nueva forma de pensar en la gerencia o forma de dirigir a nivel mundial, con una epistemología distinta que permita emerger una nueva dimensión de la vida. Es allí, que se comienza a entender el carácter dinámico y sistémico de las actividades de lo humano, reconociendo las interacciones de los sistemas gerenciales dentro de las organizaciones. En tal sentido, cabe destacar que uno de los logros más importantes de la teoría transdisciplinaria es la formulación de una metodología transdisciplinaria, sin la cual ésta sería por completo inaplicable y que sirve a los propósitos para el sustento epistemológico de lo que debiera ser una postura transdisciplinaria. Esta metodología se basa principalmente en tres axiomas que, explican la esencia de la teoría transdisciplinaria, y se describe en los siguientes términos:



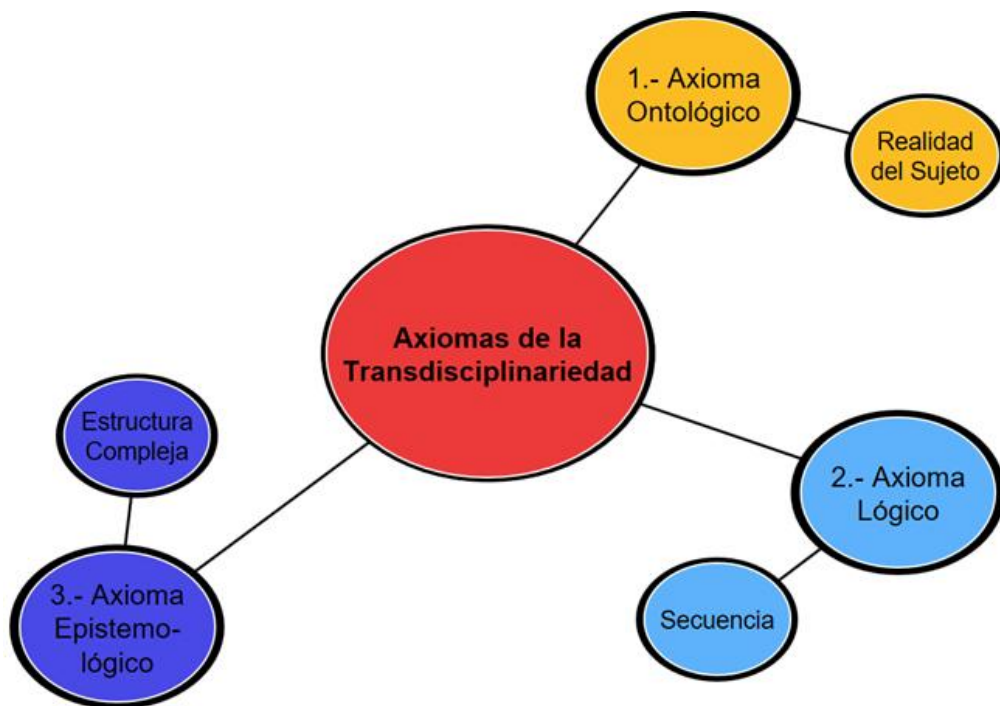
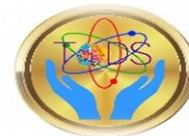


Figura 3. Axiomas de la Transdisciplinarietà. Fuente: Trujillo (2024)

1. El axioma ontològico, por el que se reconoce la existencia de diferentes niveles de realidad del objeto, y, en consecuencia, distintos niveles de realidad del sujeto.
2. El axioma lògico, se refiere primero a que el paso de un nivel de realidad a otro nivel, estè asegurado por la lògica del tercero incluido (T).
3. El axioma epistemològico, que da cuenta de que la estructura de la totalidad de los niveles de realidad es una estructura compleja, donde cada nivel es lo que es, debido a que todos los niveles existen al mismo tiempo.

Por otro lado, el autor en el Manifiesto destaca que: “La disciplinarietà, la pluridisciplinarietà, la interdisciplinarietà y la transdisciplinarietà son las cuatro flechas de un solo y mismo arco: el del conocimiento.” (Nicolescu, 1996: 37). De allí, es necesario complementar que la transdisciplinarietà ostenta distinta naturaleza de la disciplinarietà en cualquiera de sus formas (multi, inter o pluridisciplinarietà), y su finalidad es la comprensión total de la realidad del mundo en toda su complejidad, lo





cual sería imposible de alcanzar mediante la investigación disciplinaria, por ambicioso y completo que fuera su diseño. No se trata, pues, de la búsqueda del conocimiento por el conocimiento mismo, o del conocimiento de fenómenos aislados (separados, uno por uno), puesto que es distinto el fin perseguido. Deberá tenerse en cuenta que la finalidad primordial de la investigación disciplinaria es y será siempre la obtención de resultados (verdades) relevantes para cada disciplina en particular, de modo que el hallazgo, estará dirigido a incrementar y potenciar el caudal de conocimientos propios.

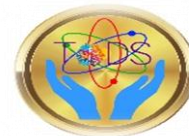
Al interpretar, la Teoría de la Transdisciplinariedad es necesario acotar que puede ser una herramienta valiosa para los gerentes de Recursos Humanos que buscan fomentar un ambiente de trabajo colaborativo e innovador. Al integrar diferentes disciplinas y perspectivas, los gerentes pueden obtener una comprensión más completa de los empleados y crear estrategias efectivas para motivarlos y promover su desarrollo profesional.

Teoría de la Motivación, Maslow (1937)

Chiavenato hace referencia a la teoría de Maslow (1937), indicando que se sitúa dentro del holismo y la psicología humanista y parte de la idea de que el hombre es un todo integrado y organizado, sin partes diferenciadas. Cualquier motivo que afecta a un sistema afecta a toda la persona. Por otra parte, refleja que Maslow propone una teoría del crecimiento y desarrollo partiendo del hombre sano, en la cual el concepto clave para la motivación es el de necesidad. Por lo que describe una jerarquía de necesidades humanas donde la más básica es la de crecimiento, que gobierna y organiza a todas las demás. A partir de aquí existen cinco jerarquías o niveles, desde la necesidad de supervivencia, que es relativamente fuerte, de naturaleza fisiológica y necesaria para la homeostasis, hasta la necesidad de crecimiento, relativamente débil y de naturaleza más psicológica.

La jerarquía de necesidades humanas ordenadas según la fuerza es la siguiente: necesidades fisiológicas, necesidades de protección, necesidad de amor y pertenencia, necesidad de estima y, por último, necesidad de autorrealización.





Primer nivel: fisiológico: Se trata del nivel más básico de la pirámide y hace referencia a las necesidades fisiológicas de los seres humanos, tales como: respirar, beber agua, alimentarse, dormir o tener relaciones sexuales.

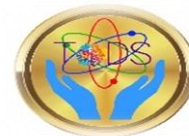
Segundo nivel: seguridad: Esta fase surge cuando las necesidades fisiológicas se mantienen equilibradas. Son las necesidades de seguridad y protección, tales como: salud, empleo, ingresos o recursos.

Tercer nivel: afiliación y afecto: Están relacionadas con el desarrollo afectivo del individuo, son las necesidades de asociación, participación y aceptación. El ser humano por naturaleza siente la necesidad de relacionarse, ser parte de una comunidad, de agruparse en familias, con amistades o en organizaciones sociales. Estas necesidades son: la amistad, el compañerismo, el afecto y el amor.

Cuarto nivel: estima: El mismo autor indica que según Maslow, existen dos tipos de necesidades de estima, una alta y otra baja. La estima alta contempla la necesidad del respeto a uno mismo, e incluye sentimientos tales como confianza, competencia, independencia y libertad. La estima baja incluye: la necesidad de atención, aprecio, reconocimiento, estatus, dignidad, fama o gloria. Un déficit en este nivel se refleja en una baja autoestima y el complejo de inferioridad.

Quinto nivel: auto-realización: Maslow utilizó varios términos para definir este nivel: “Motivación de crecimiento”, “Necesidad de ser” y Auto-realización”. Son las necesidades más elevadas, y a través de su concreción, se encuentra un sentido a la vida mediante el desarrollo potencial de una actividad. Se llega a ésta cuando todos los niveles anteriores han sido alcanzados y completados, al menos, parcialmente. Maslow también aborda de otra forma la problemática de lo que es auto-realización, hablando de las necesidades impulsivas, y comenta lo que se necesitaba para ser feliz: verdad, bondad, belleza, unidad, integridad y trascendencia de los opuestos, vitalidad, singularidad, perfección y necesidad, realización, justicia y orden, simplicidad, riqueza ambiental, fortaleza, sentido lúdico, autosuficiencia, y búsqueda de lo significativo.





A través de la teoría de la autorrealización de Maslow se puede entender claramente que los trabajadores logran su satisfacción personal y laboral cuando sus necesidades son satisfechas, lo cual sirve de base para analizar el talento humano enmarcado en la transdisciplinariedad de la gerencia pública; así mismo es una herramienta valiosa para los gerentes del talento humano ya que buscan comprender y motivar a sus empleados; ya que al sentirse satisfechos desde diferentes niveles de la jerarquía de necesidades, los gerentes pueden crear un ambiente de trabajo positivo y productivo.

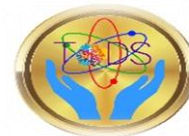
Teoría sobre Trabajo de Equipo, Parra (2010)

Este enfoque se afianza en el trabajo de equipo de auto rendimiento. Su propósito es considerar que tanta influencia ejercen en la productividad de los trabajadores con ciertas consideraciones apoyadas en las relaciones humanas donde el trabajador es un ente inteligente que no puede separar lo personal de lo laboral esta premisa anteriormente se apoya en los siguientes principios: “confianza, atención a las relaciones humanas, relaciones sociales estrechas” (Parra, 2010:314). Se asume interpretar la cita de este autor, que el trabajo en equipo supone la facilitación y mejoramiento de la calidad y cantidad en el trabajo, constituyendo de esta manera a generar confianza en la institución mediante un ambiente de trabajo agradable.

En este orden de ideas, se puede decir que los grupos influyen en el crecimiento o disminución de la productividad de allí su importancia en el funcionamiento de la organización. En el análisis del comportamiento del talento humano, se parte de una convención que el individuo debe integrarse en la vida profesional, dentro de la organización en la cual desarrollara su actividad con otras personas, independientemente del tamaño de la organización a cualquier de estos grupos de manera voluntaria o por obligación profesional, presupone entrar en una dinámica interactiva con los demás miembros del grupo.

Ahora bien, cuando se habla de equipo de trabajo, se hace referencia al conjunto de personas que interactúan en la relación de una función, asignada de manera





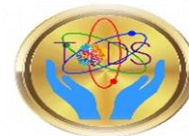
permanente por la organización, como grupos formales enmarcados dentro de la estructura organizacional. Los equipos pueden ser de asesoría por ejemplo los círculos de calidad, de producto y de servicio los cuales son los autores regulados y creativos, de proyecto y desafío el cual está conformado por un alto nivel de profesional y los de acción y negociación estando estos dirigidos por altos mandos de especialización en destrezas determinadas. En todos los casos, los grupos se entienden como sistemas sociales complejos, intactos que deben ejecutar una serie de funciones múltiples e interdependiente sobre una variable de proyectos concurrentes.

En el mismo orden de ideas, ellos señalan la efectividad del equipo el interés de la organización por el campo de los grupos está íntimamente ligado a los conceptos de productividad, efectividad y resultados. Por lo general, se considera que la tarea en grupo aumenta de modo significativo el rendimiento individual de cada miembro, no obviando que en la ejecución de una función que conviene distinguir entre: grupos que coactúan y grupos que interactúan.

Los primeros estudios experimentales sobre los efectos de los equipos de trabajo, están referidos a establecer si el individuo ejecuta mejor el trabajo cuando lo hace solo que en presencia de los otros con los cuales coactúan. Es decir, cuando realiza su trabajo en forma individual, aunque con otras personas que realizan, también en forma individual, un trabajo igual o similar. Luego, investigación centró su estudio en la ejecución de la tarea en grupos interactivos, como los de análisis y solución de problemas los resultados sugieren que los grupos pueden ser superiores a los individuos.

En resumen, la teoría sobre trabajo en equipo destaca la importancia del trabajo colaborativo para el éxito de una organización, y proporciona una guía útil para los gerentes que buscan mejorar la eficiencia y efectividad de sus equipos de trabajo.





Teoría del Desarrollo Organizacional: Beckhard (1969)

Los asuntos del comportamiento incluyen la motivación, la comunicación, la dirección, políticas de organización, y comportamiento del trabajador; según los cuales se estima un alto índice de aproximación hacia la gestión eficiente, considerando que el ser humano es el eje en torno al que gira todo el proceso de gestión. Este enfoque conduce a tener en cuenta las capacidades, necesidades, intereses, expectativas y deseos de los sujetos involucrados en la gestión a fin de mantener su motivación, lograr su implicación y fomentar el desarrollo de su autonomía. Para llevar la gestión pública en las organizaciones, hacia la eficiencia y mantener su apego a la filosofía humanista es fundamental distanciarse de la teoría clásica tayloriana, que visualizó la fuerza laboral como recursos al servicio de los entes de producción, equiparando su accionar con los equipos materiales representados en las máquinas, lo que trae consigo el abordaje de la gestión con fundamento en los principios de eficiencia, resumidos a: Trazar un plan objetivo y bien definido, de acuerdo con los ideales. Establecer el predominio del sentido común. Mantener: orientación y supervisión competentes... disciplina... honestidad en los acuerdos, o sea, justicia social en el trabajo... registros precisos, inmediatos y adecuados. Fijar: remuneración proporcional al trabajo... normas estandarizadas para las condiciones de trabajo... el trabajo y las operaciones.

Principios desde los cuales se observa la necesidad de actuar con fundamento en la motivación y estimulación de comportamientos proactivos, para trazar objetivos, establecer procedimientos que motiven al talento humano a involucrarse en la ejecución de acciones novedosas lo que hace necesaria la activación de un proceso de interacción que evalúe la situación real, lo que se quiere y se busca; y desde allí involucrarse en la gestión institucional con miras a la eficiencia. Al analizar esta teoría, se evidencia la relación de la misma por cuanto busca establecer planes consensuados de orientación y acompañamiento, basados en la evaluación aplicada con disciplina, honestidad y justicia social; de tal forma que el equipo humano activado en persecución



de la misión fijada a la organización para que sea más proactivo siempre y cuando se encuentre motivado.

Para finalizar, esta teoría destaca la importancia del cambio planificado y estructurado, la participación activa de los empleados, la cultura organizacional y la resolución de conflictos para mejorar la eficiencia, la efectividad y la adaptabilidad de una organización. Así mismo, es importante destacar que como investigadora estoy de acuerdo con las teorías presentadas, ya que las mismas estudian el comportamiento y motivación del individuo, convirtiéndose en un valioso recurso para los gerentes para gestionar el talento humano.

Resultados

Luego de realizado el análisis del talento humano enmarcado en la transdisciplinariedad de la gerencia pública, se pasa a resumirla de la siguiente manera:

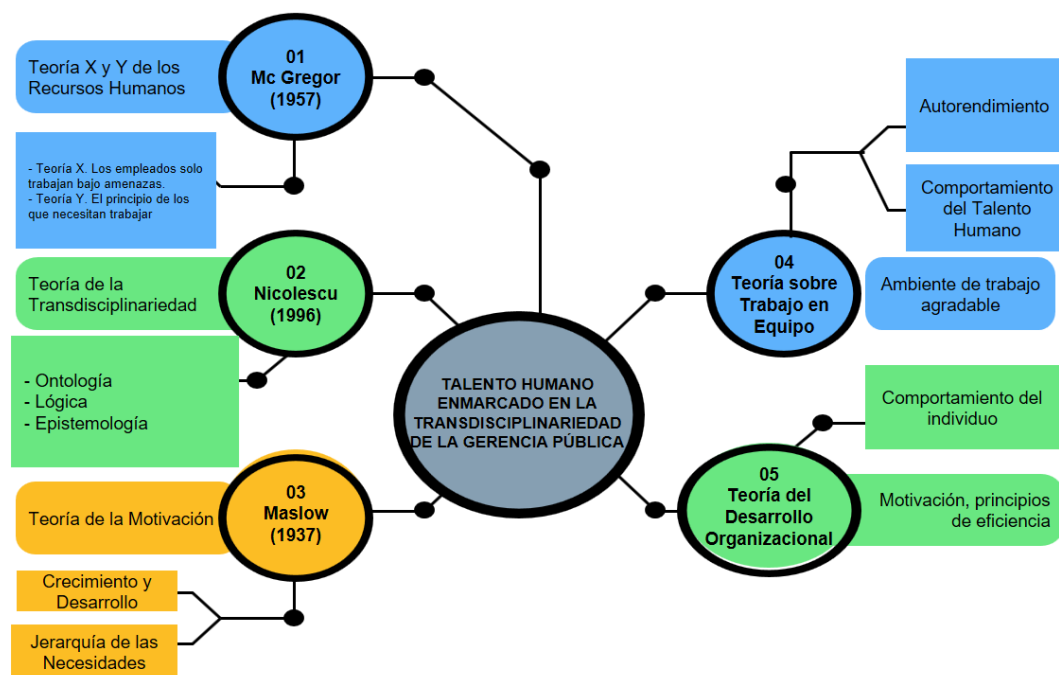
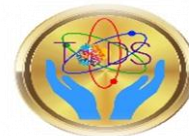


Figura 4. El Talento Humano y la Transdisciplinariedad de la Gerencia Pública.
Fuente: Trujillo (2024)



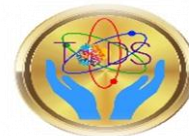
Ahora bien, a través de esta gráfica se puede resaltar que la importancia de analizar las teorías referentes a la gestión del talento humano, la transdisciplinariedad y la gerencia pública radica en que estas áreas son fundamentales para el éxito de cualquier organización o entidad pública. En el caso de la gestión del talento humano, esta se enfoca en la selección, capacitación y desarrollo de los empleados de una organización, lo cual es clave para lograr una mayor productividad y eficiencia en los procesos. Además, una buena gestión del talento humano también puede contribuir a mejorar la satisfacción y el compromiso de los empleados, lo que a su vez puede reducir la rotación y el absentismo laboral.

Por otro lado, la transdisciplinariedad se refiere a la capacidad de integrar diferentes disciplinas y enfoques para abordar problemas complejos. En un mundo cada vez más interconectado, esta habilidad es esencial para encontrar soluciones efectivas a los desafíos sociales, económicos y ambientales que se enfrentan diariamente. Finalmente, la gerencia pública se enfoca en la gestión de los recursos y servicios públicos, lo cual es fundamental para garantizar el bienestar de la sociedad. Una buena gerencia pública puede contribuir a mejorar la calidad de vida de los ciudadanos, promover el desarrollo económico y social, y garantizar la transparencia y la rendición de cuentas en el uso de los recursos públicos.

Discusión y Conclusiones

Como resultado del análisis e interpretación de las teorías que fundamentan el talento humano, es necesario destacar que la gestión del talento humano en la gerencia pública debe ser abordada desde una perspectiva transdisciplinaria, que integre las teorías y prácticas de la administración de empresas con las particularidades del sector público y las necesidades y expectativas de los trabajadores. De esta manera, se podrá lograr una gestión más eficiente y efectiva del talento humano en las organizaciones públicas.





Por otro lado, se amerita pertinente considerar y explicar que el enfoque de la transdisciplinariedad es un factor complementario al enfoque disciplinario; puesto que emerge de la confrontación de nuevas disciplinas que se articulan entre sí, para ofrecer una nueva visión de la naturaleza y de la realidad estudiada. De allí, que, se considera que la transdisciplinariedad no busca dominar diversas disciplinas, sino que le da cabida a todas las disciplinas para crear una visión abierta que trascienda al dominio de las ciencias que emergen de ella.

Así mismo, la transdisciplinariedad en la gerencia pública, es llevada a considerar los objetos cerrados, aislados y convertirlos en un sistema organizado que se relaciona con su entorno; esta disciplina considera al hombre como un ser físico, biológico, individual y social. Finalmente, al analizar las teorías relacionadas con estas áreas puede ayudar a mejorar la gestión de las organizaciones y entidades públicas, lo que a su vez puede tener un impacto positivo en la sociedad en general.

En conclusión, la gestión del talento humano, la transdisciplinariedad y la gerencia pública son áreas clave para el éxito de cualquier organización o entidad pública. La gestión del talento humano es fundamental para lograr una mayor productividad y eficiencia en los procesos, así como para mejorar la satisfacción y el compromiso de los empleados. La transdisciplinariedad es esencial para abordar problemas complejos en un mundo interconectado y encontrar soluciones efectivas a los desafíos sociales, económicos y ambientales que enfrentamos. Por último, la gerencia pública es fundamental para garantizar el bienestar de la sociedad, mejorar la calidad de vida de los ciudadanos, promover el desarrollo económico y social, y garantizar la transparencia y la rendición de cuentas en el uso de los recursos públicos. En resumen, estas áreas son fundamentales para el éxito de cualquier organización o entidad pública y su análisis puede contribuir a mejorar su gestión y tener un impacto positivo en la sociedad en general.





Referencias Bibliográficas

- Beckhard, B. (1969). *Organization development: strategies and models*. Reading, Mass.: Addison-Wesley.
- Heredia, L. (2017). *Gerencia Pública*. Editorial Bárcenas.
- Maslow, A. (1937). *Teoría de la Motivación*. Barcelona: Editorial Paidós Ibérica.
- McGregor, D. (1957). *Teoría X y Y de los Recursos Humanos*. Editorial Prentice Hall.
- Morin, A. (2010). *Enfoques de la Transdisciplinariedad*. Ediciones Autor.
- Niculescu, B. (1996). *La transdisciplinarité manifeste*. Mónaco: Éditiones du Rocher.
- Parra, A. (2010). *Teoría sobre Trabajo de Equipo*. Editores Nueva Luz.
- Sabino, C. (2016). *Metodología de la Investigación*. Editorial Mc Graw Hill.
- Sánchez, R. (2013). *Técnicas y Métodos de Investigación*. Editorial Panapo.
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México.
- Villamayor, C. y Lamas, E. (1998). *La Gestión Pública*. Manual editado en 1998 por AMARC.
- Escobar, I. (2013). *Procedimiento para auditar la efectividad del proceso de selección en la sucursal CUBALSE Las Tunas*. (Tesis de maestría). Las Tunas: Universidad de Las Tunas.
- Chiavenato, I. (2008). *Gestión del Talento Humano*. (3a ed.). [En línea] <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>

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](mailto:lucytrujillo1982@gmail.com)



REVISTA TRANSDISCIPLINARIA DEL SABER

(ISSN-L): 2959-4308

Volumen N° 8 Abril año 2024

transdisciplinariadelsaber@gmail.com

