



ÁREA DE INVESTIGACIÓN CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS

LAS PERSPECTIVAS EMERGENTES EN EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y LA GERENCIA PÚBLICA EN VENEZUELA

José Rafael Marin Ovalles

Doctorante en Ciencias Gerenciales (joserafaelmarin28@gmail.com)

Resumen

El presente estudio está dirigido a analizar las perspectivas emergentes en el desarrollo organizacional y la gerencia pública identificando áreas de sinergia y mejoras en la integración de enfoques disciplinarios en Venezuela. De allí, que la importancia de abordar este estudio surge ya que, a través del mismo, las organizaciones se pueden adaptar de manera efectiva a los cambios del entorno, permitiendo enfrentar de manera más efectiva los desafíos que enfrenta el país y contribuir al desarrollo sostenible y exitoso de las organizaciones y la gestión pública en Venezuela. En tal sentido, es necesario destacar que se abordaron distintas posturas teóricas que arrojaron un cúmulo de información interesantes para describir la realidad de las organizaciones en el país. Metodológicamente, el estudio se abordó a través de una investigación documental de carácter bibliográfico, que permitió analizar e interpretar distintos documentos y bibliografías referidas a la problemática. Entre los hallazgos más importantes, se tiene que: La integración de enfoques disciplinarios en Venezuela puede generar sinergias y mejoras en la gestión pública. La combinación de diferentes disciplinas, como la economía, la sociología, la psicología organizacional y la administración, entre otras, permite tener una visión más completa y holística de los problemas y desafíos que enfrenta el país. Esto facilita la toma de decisiones más informadas y basadas en evidencia, así como el diseño e implementación de políticas públicas más efectivas. Por otro lado, abordar las perspectivas emergentes en el desarrollo organizacional y la gerencia pública también puede fomentar la innovación y el cambio.

Palabras Clave: Perspectivas emergentes, desarrollo organizacional, gerencia pública





EMERGING PERSPECTIVES IN ORGANIZATIONAL DEVELOPMENT AND PUBLIC MANAGEMENT IN VENEZUELA

Abstract

The present study is aimed at analyzing emerging perspectives in organizational development and public management, identifying areas of synergy and improvements in the integration of disciplinary approaches in Venezuela. Hence, the importance of addressing this study arises since, through it, organizations can adapt effectively to changes in the environment, allowing them to more effectively face the challenges facing the country and contribute to sustainable development. and successful of organizations and public management in Venezuela. In this sense, it is necessary to highlight that different theoretical positions were addressed that yielded a wealth of interesting information to describe the reality of organizations in the country. Methodologically, the study was approached through bibliographic documentary research, which allowed the analysis and interpretation of different documents and bibliographies referring to the problem. Among the most important findings are: The integration of disciplinary approaches in Venezuela can generate synergies and improvements in public management. The combination of different disciplines, such as economics, sociology, organizational psychology and administration, among others, allows us to have a more complete and holistic vision of the problems and challenges facing the country. This facilitates more informed and evidence-based decision making, as well as the design and implementation of more effective public policies. On the other hand, addressing emerging perspectives in organizational development and public management can also foster innovation and change.

Keywords: Emerging perspectives, organizational development, public management

Introducción

El desarrollo organizacional surge a partir del año 1962 como un conjunto de ideas sobre el hombre, la organización y el ambiente, con la finalidad de facilitar el crecimiento y el desarrollo del entorno organizacional. A partir de esas ideas, emergen dos posturas para el estudio de la estructura y la conducta humana en las organizaciones. De allí, cabe destacar que los modelos de desarrollo organizacional están basados en cuatro variables: ambiente, organización, grupo e individuo. Por





consiguiente, surgieron distintos conceptos sobre organización, entre los que destaca, el siguiente:

La organización es el método por el cual la sociedad logra sus fines. Y para que las organizaciones logren sus fines, es por ello que se utiliza a la Administración como herramienta, función o instrumento para producir desarrollo. Por lo tanto, la Administración no ocurre aisladamente, sino dentro de las organizaciones. (Chiavenato, 2014:30)

De allí, que la organización actúa a través de la relación con el ambiente que le rodea y tiene la capacidad de adaptarse a los distintos cambios en función de las condiciones y circunstancias que caracterizan su entorno. Ahora bien, es necesario puntualizar que el desarrollo organizacional ha experimentado una evolución significativa desde los días de Fayol y Taylor, quienes lo interpretaron desde los siguientes ámbitos: a través del Enfoque en el Comportamiento Humano, puesto que a medida que avanzaba el siglo XX, los estudios comenzaron a centrarse en el comportamiento humano dentro de las organizaciones. Se prestaron más atención a la motivación, la comunicación y la dinámica de grupos.

Otro enfoque fue mediante la Teoría de las Relaciones Humanas, que surgió como una respuesta a la rigidez de la teoría clásica. Investigadores como Elton Mayo destacaron la importancia de las relaciones sociales en el lugar de trabajo. Por otro lado, se enrumbó hacia el Enfoque en la Cultura Organizacional, ya que, en las décadas posteriores, se reconoció la influencia de la cultura organizacional en el desempeño y la adaptabilidad de una empresa. En este sentido, se promovió la creación de una cultura positiva, valores compartidos y una identidad organizacional sólida. Finalmente, los autores plantearon que surgió la gestión de la diversidad, promoviendo la diversidad de género, cultural y generacional. Ahora bien, en cuanto a la gestión pública se remonta a la época donde nace el Estado moderno cuando los monarcas, para evitar los feudales, crean un ejército permanente a través de la recaudación de impuestos. Se plantea que:





La gestión pública durante su origen y durante un largo período se convirtió en una organización encerrada en sí misma, sin importarle el desarrollo de mecanismos de comunicación con su entorno, siendo incapaz de acoplarse a una realidad político-social muy cambiante. (Salcedo, 2017:76).

Es durante el siglo XVIII, con el surgimiento de los derechos civiles y políticos como reacción al poder de la monarquía, donde surge la corriente que promulgaría un Estado interventor que garantizara las prerrogativas del ser humano como ente social. Es de esta forma, cuando una revisión de las relaciones Estado-sociedad comienza a originarse, comenzando una oportunidad para la modernización administrativa y para una rearticulación en una estrategia de desarrollo político, social y económico. Los casos emblemáticos de las transformaciones más radicales en las prácticas tradicionales de la Administración Pública son proporcionadas por Nueva Zelanda, Australia, Reino Unido, Estados Unidos y Canadá, aunque también se produjeron importantes transformaciones en Suecia y Dinamarca. Este proceso de reforma supone un amplio proceso de liberalización, guiado por la apertura económica, la institucionalización de la gestión pública y la integración de la economía mundial.

Ahora bien, los nuevos cambios sociales, culturales y económicos plantean desafíos en la sociedad actual, como la evaluación de las estrategias adoptadas en el pasado y la formulación de políticas públicas permanentes e innovadoras para el desarrollo de las organizaciones. Por lo tanto, se pretende explicar cómo las instituciones públicas han creado mecanismos para ir adaptándose a los constantes cambios en las organizaciones. Cabe señalar, que las políticas públicas en materia de desarrollo organizacional deben responder a las necesidades estructurales de una vida local. Por lo tanto, las políticas públicas deben incluir características que puedan establecer la realidad de las organizaciones en Venezuela, en lo que respecta a la política de inversión, desarrollo económico, social y ambiental. Se espera identificar y analizar estrategias de políticas públicas relacionadas con el desarrollo organizacional, ya sea que se traten individualmente o sean producto de propuestas, acuerdos y acciones regulatorias de una gestión pública eficiente.





En este orden de ideas, y en cuanto a Venezuela, las perspectivas emergentes enmarcadas en el desarrollo organizacional y la gerencia pública se centran en la necesidad de adaptarse a los cambios políticos, económicos y sociales que ha experimentado el país en los últimos años. Estas perspectivas buscan promover la eficiencia, la transparencia y la participación ciudadana en la gestión pública, así como fomentar la innovación y la adaptabilidad en las organizaciones. Una de las perspectivas emergentes en el desarrollo organizacional es la implementación de modelos de gestión basados en la calidad total. Esto implica la adopción de enfoques como el ciclo de mejora continua, la gestión por procesos y la orientación al cliente. Estos modelos buscan promover una cultura organizacional orientada hacia la excelencia y la satisfacción del ciudadano.

Otra perspectiva emergente es la promoción de la participación ciudadana en la toma de decisiones y en la gestión pública. Esto implica la creación de espacios de diálogo y consulta con la sociedad civil, así como la implementación de mecanismos de rendición de cuentas y transparencia en la gestión pública. Además, se busca fortalecer el rol de los ciudadanos como actores activos en el diseño e implementación de políticas públicas. En cuanto a la gerencia pública, una perspectiva emergente es el fortalecimiento de las capacidades de liderazgo y gestión de los funcionarios públicos. Esto implica promover la formación y capacitación continua, así como fomentar una cultura de innovación y adaptabilidad en las organizaciones públicas. Además, se busca promover una gestión basada en resultados, donde se evalúe el impacto de las políticas y programas implementados. En tal sentido, surge la inquietud del investigador por abordar el presente estudio dirigido a analizar las perspectivas emergentes en el desarrollo organizacional y la gerencia pública identificando áreas de sinergia y mejoras en la integración de enfoques disciplinarios en Venezuela.

Materiales y Métodos

Atendiendo al objetivo de esta investigación, el trabajo se enmarcó en el tipo de investigación documental, la misma es concebida como aquella que “permite obtener

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





nuevos conocimientos, a partir del análisis de datos o información recolectada y registrada en distintas fuentes de consulta” (Jañez, 2012:58). De esta forma, se conciben que, a través de este tipo de investigación, el investigador pudo apropiarse de información relevante sobre la temática derivada de libros, compendios, bibliografía e internet inherentes a la misma.

En lo que concierne, al diseño para este estudio, se seleccionó el diseño bibliográfico, definido como: “aquellos que permiten estudiar en profundidad cada información mediante la utilización de varias fuentes, cotejándolas cuidadosamente y, en general, regirse por una sana dosis de escepticismo”. (Sabino, 2016:95). Por lo tanto, a través de este diseño se cotejó un cúmulo de fuentes bibliográficas. De esta manera, se consultarán las fuentes bibliográficas relacionadas con la problemática que se aborda a través de este estudio. Con respecto, a las técnicas para obtener la información, se pueden indicar:

El Fichaje: Esta técnica se empleó para tal como lo plantea "ordenar, clasificar los diferentes documentos y demás material bibliográfico que servirán para sustentar el marco teórico de una investigación" (Sabino, 2016:97). En este caso, se efectuó un arqueo de la bibliografía relacionado con la problemática.

Recursos Tecnológicos (Internet): Los recursos tecnológicos son “el conjunto de herramientas tecnológicas de ayuda cognitivas tales como grabadoras, video grabadora, cámaras fotográficas utilizados para reproducir los acontecimientos sucedidos in situ, relacionados con los procesos de intervención”. (Martínez, 2012:16). De esta manera, esta técnica fue empleada mediante la utilización de diversos aparatos tecnológicos como el computador, navegadores de internet, entre otros.

Ahora bien, para el análisis de la información, se tiene que constituyen “los medios que operacionalizan los métodos” (Sabino, 2016:98). De allí, que se identificaron las mismas a través de los resultados obtenidos mediante el análisis de la información correspondiente, destacando la forma como han sido organizados para darle respuesta al problema planteado y decidir si las interrogantes fueron confirmadas o rechazadas. Para ello, se empleó el análisis de contenido el cual según “consiste en





una interpretación de los hechos, partiendo de los sucesos que ocurren en la realidad o problemas planteadas, pudiendo llegar a la fuente principal de porque suceden los mismos”. (Sánchez, 2015:48) A través de este análisis se aplicó el razonamiento coherente del contenido conceptual de los distintos aspectos de la investigación.

Análisis y Resultados

Desarrollo Organizacional

El desarrollo organizacional básicamente constituye un conjunto de medidas y estrategias que son implementadas en una institución con la finalidad de potenciar su funcionamiento y crecimiento. En tal sentido, cabe citar lo expresado en los siguientes términos:

El desarrollo organizacional constituye un esfuerzo a largo plazo apoyado por la alta gerencia para mejorar los procesos de solución de problemas de renovación organizacional, en especial mediante un diagnóstico eficaz y colaborador, y la administración de la cultura organizacional (con énfasis especial en los equipos temporales y cultura intergrupal), con la asistencia de un consultor-facilitador y el empleo de la teoría y tecnología de la ciencia aplicada al comportamiento, incluidas la acción y la investigación gerencial (Ramos, 2019:241).

De allí, que se puede definir el desarrollo organizacional como una acción que implica cambios estructurales y técnicos, pero su objetivo principal es cambiar a las personas, la naturaleza y su comportamiento dentro de la organización. Por lo tanto, su énfasis se dirige a cambiar la cultura organizacional. En principio, el desarrollo organizacional es un cambio organizacional planeado que presenta ciertos supuestos básicos entre los que resaltan: la variación rápida y constante del ambiente, necesidad de adaptación continua, interacción entre la organización y el ambiente, interacción





entre el individuo y la organización, el cambio organizacional planeado, la necesidad de participación y compromiso, entre otros.

En tal sentido, para que el desarrollo organizacional contribuya al crecimiento y desarrollo económico, necesita una metodología de gestión que oriente la manera como se adapta a las necesidades de un proceso de cambio, en la perspectiva que pueda alcanzar su capacidad de redistribuir sus recursos tanto financieros, materiales como humanos de manera óptima en la realización de la tarea en la organización. En este orden de ideas, es preciso señalar que el desarrollo organizacional se basa en la idea de que las organizaciones son sistemas complejos, compuestos por personas, estructuras, procesos y cultura. Para lograr un cambio efectivo, utiliza enfoques participativos y colaborativos, involucrando a todos los miembros de la organización en el proceso de cambio.

En el contexto venezolano, donde se requiere una transformación profunda en la gestión pública y el desarrollo organizacional, existen teorías basadas en el desarrollo organizacional que proporcionan herramientas y enfoques prácticos para implementar cambios significativos. Algunas de las técnicas y herramientas utilizadas en el desarrollo organizacional, incluyen el diagnóstico organizacional, la capacitación y desarrollo de habilidades, la gestión del cambio, la comunicación efectiva y la resolución de conflictos. Además, el desarrollo organizacional enfatiza la importancia de la cultura organizacional y los valores compartidos como factores clave para el éxito del cambio. En el caso de la gerencia pública en Venezuela, esto implica promover una cultura de servicio público, transparencia, ética y compromiso con el bienestar social.

La gestión pública

La gestión pública proviene de la palabra latina gestio-onem, por lo que el gestor es un procesador, un hacedor de acciones. En español, el vocablo gestión ha sido usado generalmente como sinónimo de administración. Por su parte, se sostiene que la gestión pública “no es en sí una teoría del gobierno, aunque realiza aportaciones a su funcionamiento y operación cotidiana. Su ventaja reside en la creación de capacidades





que se orientan para que los gobiernos sean más eficientes” (Uvalle, 1998:49). Por lo tanto, la gestión pública puede definirse como el conjunto de aptitudes que tienen por objeto conservar la organización del Estado, tomando en cuenta su diversidad territorial, demográfica, económica, política y social para proporcionar que sus facultades, sistema volitivo y vitalidad institucional se conjuguen para asegurar su supervivencia óptima.

Ahora bien, la gestión pública se refiere al conjunto de acciones y políticas implementadas por el gobierno para administrar los recursos y servicios públicos del país. Sin embargo, la gestión pública en Venezuela ha enfrentado numerosos desafíos que han dificultado su eficacia y eficiencia. Uno de los principales desafíos es la crisis económica que ha afectado al país en los últimos años. La hiperinflación, la escasez de alimentos y medicinas, y la caída de la producción petrolera han limitado la capacidad del gobierno para financiar programas y proyectos, lo que ha tenido un impacto negativo en la prestación de servicios públicos básicos.

Perspectivas emergentes en el desarrollo organizacional y la gerencia pública en Venezuela

En Venezuela, tanto el desarrollo organizacional como la gerencia pública enfrentan diversos desafíos y perspectivas emergentes. Algunas de estas perspectivas incluyen:

- Enfoque en la innovación y la tecnología, puesto que en un entorno cada vez más digitalizado, tanto el desarrollo organizacional como la gerencia pública deben adaptarse a las nuevas tecnologías y promover la innovación en los procesos administrativos. Esto implica la implementación de herramientas tecnológicas para mejorar la eficiencia y eficacia de los servicios públicos, así como fomentar la creatividad y la generación de ideas innovadoras en las organizaciones.

- Enfoque en la transparencia y la rendición de cuentas, son aspectos fundamentales en el desarrollo organizacional y la gerencia pública en Venezuela. Los ciudadanos demandan cada vez más información y participación en la toma de





decisiones, por lo que es necesario promover una cultura de transparencia y establecer mecanismos efectivos de rendición de cuentas para garantizar la confianza y legitimidad de las instituciones públicas.

- Enfoque en la gestión del talento humano, el desarrollo organizacional y la gerencia pública deben prestar especial atención a la gestión del talento humano. Esto implica la implementación de políticas y programas de capacitación y desarrollo de habilidades, así como la promoción de una cultura organizacional que fomente el compromiso y la motivación de los empleados públicos. Además, es necesario fortalecer los sistemas de selección, evaluación y promoción del personal para garantizar la eficiencia y calidad de los servicios públicos.

- Enfoque en la sostenibilidad y el desarrollo sostenible, deben considerar la sostenibilidad y el desarrollo sostenible como elementos clave en su gestión. Esto implica la integración de criterios ambientales, sociales y económicos en la toma de decisiones y la implementación de políticas y programas que promuevan la protección del medio ambiente, la equidad social y el crecimiento económico sostenible.

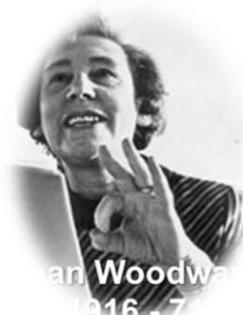
En tal sentido, las perspectivas emergentes en el desarrollo organizacional y la gerencia pública en Venezuela incluyen el enfoque en la innovación y la tecnología, la transparencia y la rendición de cuentas, la gestión del talento humano y la sostenibilidad. Estas perspectivas reflejan los desafíos actuales y las demandas de los ciudadanos, y requieren de un enfoque integral e integrado para lograr una gestión pública eficiente y efectiva.

Tabla 1
Resumen de Teorías

Teoría	Postura del Autor	Relación con el Estudio
<p>Teoría de la Contingencia, Woodward Joan (1965)</p>	<p>Aunque el aporte a la teoría de contingencias no sólo proviene de las otras teorías, los aportes y hallazgos más significativos vinieron de diversos estudios que sirvieron de referencia para revelar la estrecha dependencia</p>	<p>Esta teoría sostiene que no existe una única forma de organizar y gestionar, sino que las prácticas deben adaptarse a las circunstancias</p>





Teoría	Postura del Autor	Relación con el Estudio
 <p>Joan Woodward (1916 - 7)</p>	<p>de la organización frente a las contingencias: Joan Woodward (1965) quien realizó en la serie: Management and technology el hallazgo en el cual se afirma que las estructuras de éxito eran las más típicas de su clase de sistema técnico, es decir, aquellas cuyas medidas de parámetros de diseño se alejaban menos de la media. Fue ella quien introdujo la noción de la teoría de la contingencia, según la cual: la efectividad de la organización surge a raíz de una correspondencia entre la situación y la estructura.</p>	<p>específicas de cada organización o contexto. En el caso del desarrollo organizacional y la gerencia pública en Venezuela, esta teoría puede ayudar a entender que las estrategias y prácticas deben adaptarse a las condiciones económicas, políticas y sociales del país.</p>
<p>Teoría de la administración pública, Gabino Fraga (1980)</p> 	<p>Para Gabino Fraga (1980) la Administración Pública desde el punto de vista formal, es el organismo público que ha recibido del poder político la competencia y los medios necesarios para la satisfacción de los intereses generales. Y desde el punto de vista material, es la actividad de este organismo considerando sus sistemas de gestión y de existencia propia tanto sus relaciones con otros organismos semejantes como con los particulares para asegurar la ejecución de su misión.</p>	<p>Esta teoría se centra en el estudio de los principios y prácticas de la gestión pública. Puede proporcionar un marco conceptual para entender los roles, responsabilidades y funciones de los líderes y gerentes públicos, así como los procesos de toma de decisiones y la implementación de políticas públicas.</p>
<p>Teoría de la gestión del cambio, Kurt Lewin (1942)</p>	<p>Kurt Lewin, pionero en la teorización del cambio y considerado como padre de la psicología moderna, nace en Polonia. Lewin considera el cambio de</p>	<p>Esta teoría se enfoca en cómo gestionar y liderar el cambio en las organizaciones. En el contexto venezolano, donde se requiere un</p>





Teoría	Postura del Autor	Relación con el Estudio
 <p>Teoría (1995)</p>	<p>comportamientos como el resultado de un conjunto de fuerzas dentro de un sistema (mostró a través de una serie de experiencias en EEUU que un grupo puede evolucionar e influenciar el cambio de comportamiento de sus miembros).</p> <p>Autor de la teoría de campo de fuerzas y teoría del cambio con el modelo DCC: Descongelar – Cambiar- Congelar, Un modelo de referencia para describir el Cambio con gran sencillez y utilizando la metáfora del bloque de hielo, nos explica el proceso del cambio.</p>	<p>cambio profundo en la gestión pública y el desarrollo organizacional, esta teoría puede proporcionar herramientas y enfoques para gestionar eficazmente el cambio y superar resistencias.</p>
<p>Teoría del Desarrollo Organizacional, Warren Bennis (1966)</p> 	<p>Según Warren Bennis, la teoría del desarrollo organizacional es una compleja estrategia que pretende cambiar las creencias, actitudes, valores y estructura de las organizaciones para que puedan adaptarse mejor a las nuevas tecnologías, mercados y desafíos.</p> <p>Por tanto, no es cualquier cosa hecha para mejorar una organización, ni la función de capacitación de la organización, es un tipo particular de cambio en el proceso destinado a lograr un determinado tipo de resultado final.</p> <p>Así el desarrollo organizacional puede implicar intervenciones en la organización de procesos, la utilización de habilidades englobadas dentro de la economía del</p>	<p>Esta teoría es otro referente teórico que puede sustentar el desarrollo organizacional y la gerencia pública en Venezuela, proporcionando enfoques participativos y prácticos para implementar cambios significativos y mejorar la eficacia y adaptabilidad de las organizaciones públicas.</p>





Teoría	Postura del Autor	Relación con el Estudio
	comportamiento, así como la reflexión, la mejora de los sistemas, la planificación y el auto-análisis.	

Fuente: Elaborado por el autor (2024)

Discusión y Conclusiones

Luego de haber realizado un recorrido teórico sobre el desarrollo organizacional y la gerencia pública en Venezuela, es necesario destacar que son dos disciplinas que comparten varios componentes y pueden beneficiarse mutuamente para optimizar la eficacia y eficiencia de los procesos administrativos en las entidades gubernamentales. En tal sentido, es necesario analizar algunos de estos componentes y las posibles áreas de sinergia y mejoras en su integración:

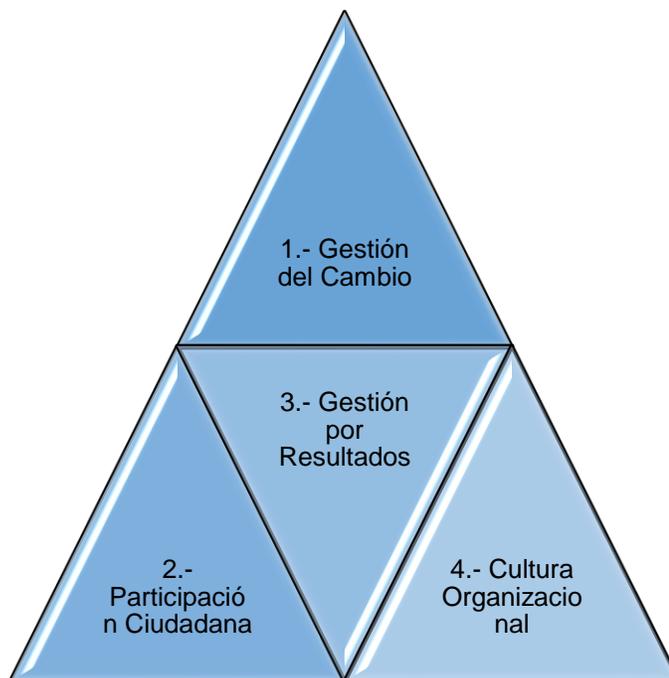


Figura 1. Áreas sinérgicas para mejorar en cuanto a desarrollo organizacional y gerencia pública en Venezuela. Fuente: Elaborado por el autor





Tanto el desarrollo organizacional como la gerencia pública se enfocan en implementar cambios en las organizaciones. Ambas disciplinas pueden trabajar juntas para identificar oportunidades de mejora, establecer objetivos claros y comunicar los cambios de manera efectiva a los empleados y ciudadanos. La gestión del cambio también implica capacitar a los funcionarios públicos en nuevas habilidades y competencias, lo que puede ser abordado por el desarrollo organizacional a través de programas de capacitación y desarrollo de talento. Por otro lado, se tiene que el desarrollo organizacional como la gerencia pública reconoce la importancia de la participación ciudadana en la toma de decisiones y en la gestión pública.

Ambas disciplinas pueden colaborar para promover mecanismos efectivos de participación ciudadana, como la creación de consejos consultivos o la implementación de presupuestos participativos. Además, el desarrollo organizacional puede ayudar a las entidades gubernamentales a fortalecer su capacidad de escuchar y responder a las necesidades y demandas de los ciudadanos.

En cuanto a la gestión por resultados es un enfoque que puede ser utilizado por ambas disciplinas para establecer metas claras, medir el desempeño y evaluar el impacto de las políticas y programas implementados. La integración de enfoques disciplinarios en este aspecto puede ayudar a las entidades gubernamentales a mejorar su capacidad de planificación, seguimiento y evaluación. Finalmente, con respecto a la cultura organizacional, ambas disciplinas pueden trabajar juntas para promover una cultura basada en valores como la transparencia, la ética y la responsabilidad. La integración de enfoques disciplinarios en este aspecto puede ayudar a las entidades gubernamentales a crear una cultura que fomente la innovación, la colaboración y el compromiso de los empleados.

En cuanto a las posibles mejoras en la integración de enfoques disciplinarios, es importante promover una mayor colaboración y comunicación entre los profesionales del desarrollo organizacional y la gerencia pública. Esto puede lograrse a través de la creación de espacios de intercambio y aprendizaje conjunto, así como la promoción de programas de formación y capacitación que aborden las necesidades y desafíos

REVISTA TRANSDISCIPLINARIA DEL SABER

(ISSN-L): 2959-4308

Volumen N° 8 Abril año 2024

transdisciplinariadelsaber@gmail.com





comunes. Además, es necesario fortalecer la capacidad de las entidades gubernamentales para implementar enfoques integrados de desarrollo organizacional y gerencia pública. Esto implica invertir en recursos humanos y tecnológicos, así como establecer mecanismos de coordinación y seguimiento de los procesos de cambio y mejora.

Para finalizar, es necesario resumir que el desarrollo organizacional y la gerencia pública en Venezuela pueden beneficiarse mutuamente para optimizar la eficacia y eficiencia de los procesos administrativos en las entidades gubernamentales. La integración de enfoques disciplinarios en áreas como la gestión del cambio, la participación ciudadana, la gestión por resultados y la cultura organizacional puede ayudar a mejorar la capacidad de planificación, implementación y evaluación de las políticas y programas públicos. Sin embargo, es necesario promover una mayor colaboración y fortalecer la capacidad institucional para implementar enfoques integrados de desarrollo organizacional y gerencia pública.

Referencias Bibliográficas

- Chiavenato, I. (2014). *La administración en los nuevos tiempos*. 2da ed. Río de Janeiro: Campus.
- Martínez, M. (2012). *Nuevos fundamentos en la investigación científica*. México: Trillas
- Gabino, F. (1980). *Derecho Administrativo*. 2da Edición Porrúa, México.
- Jañez, T. (2012). *Metodología de la Investigación*. Editorial Episteme.
- Lewin, K. (1942). *Teoría de la gestión del cambio*. Bogotá: Penguin Random House Grupo Editorial
- Ramos, C. (2019). *Análisis del Desarrollo Organizacional*. Editorial Biosfera, C.A.
- Sabino, C. (2016). *El Conocimiento Científico*. Caracas: Editorial Panapo.
- Salcedo, P. (2017). *La gestión pública*. Editorial Mc Graw Hill.
- Uvalle, R. (1998). *La responsabilidad política e institucional de la Administración Pública*. IAPEM.
- Warren, B. (1966). *Desarrollo Organizacional: su naturaleza, sus orígenes y perspectivas*. Addison-Wesley Publishing Company
- Sánchez, H. (2015). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. Business Support Aneth. 5ta Edición
- Woodward, J. (1965). *Organización industrial: Teoría y práctica*. Londres. Oxford University Press.





Semblanza del Autor

José Rafael Marín Ovalles

C.I.N° 9.998.706

Doctorante en Ciencias Gerenciales de la Universidad Latinoamericana y del Caribe (ULAC), Postdoctorado en Resignificación de la Teoría y Praxis Gerencial, Universidad Latinoamericana del Caribe ULAC Caracas Centro de Alto Estudios Giordano Bruno, Doctor en Ecología del Desarrollo Humano Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez Núcleo Palo Verde (UNESR), Postdoctorado (PhD) en Epistemología e Investigación Educativa Universidad Pedagógica Experimental Libertador Convenio con RITED. Magister en Gerencia de Recursos Humanos Universidad Nacional Experimental de la Fuerzas Armada (UNEFA), Especialista en Planificación y Evaluación de la Educación Universidad Santa María (USM), Licenciado en Administración Mención Recursos Materiales y Financieros Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez (UNESR), Colegio de Licenciado en Administración Distrito Capital (LAC:01-46099), Profesor a Tiempo Convencional de la Universidad Nacional Experimental de la Fuerza Armada Núcleo Vargas (UNEFA), Profesor de la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad (CEFO), Centro de Estudios de Postgrado Tácticos y Logístico Escuela de Estudios Tácticos Navales Infantería de Marina Docente de Postgrado Especialización (Metodología de la Investigación), Escuela Nacional de Administración de hacienda pública (Enahp) Postgrado Especialización La Guaira, Dirección General de Administración y Finanzas, Dirección de Finanzas Ordenación de Pago de la Gobernación del estado la Guaira.



Correo: joseelegqua28@gmail.com y joserafaelmarin28@gmail.com

REVISTA TRANSDISCIPLINARIA DEL SABER

(ISSN-L): 2959-4308

Volumen N° 8 Abril año 2024

transdisciplinariadelsaber@gmail.com

