



**ÁREA DE INVESTIGACIÓN CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS  
DESEMPEÑO LABORAL DEL TALENTO HUMANO EN LA ADMINISTRACIÓN  
PÚBLICA**

**Ingrid Núñez Velázquez**

Doctorante en Gerencia Avanzada (ingridjnvelazquez@gmail.com)

**Resumen**

Esta investigación tiene como propósito describir el desempeño laboral del talento humano en la Administración Pública venezolana. El estudio se realizó bajo la modalidad bibliográfica, enfoque cualitativo. Respecto a la fundamentación legal esta investigación se sustenta en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, Ley Orgánica de la Administración Pública, Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, y la Ley Plan de la Patria. Se analizaron una serie de factores que intervienen negativamente en el desempeño laboral del talento humano entre ellos; insatisfacción (salario), desmotivación, incumplimiento del horario, causas injustificadas, carencia de transporte, incumplimiento de las funciones administrativas, ausentismo laboral. A manera de resumen, la Administración Pública es la dirección de un organismo social y su efectividad es alcanzar sus objetivos, fundada en la habilidad de coordinar a sus integrantes.

**Palabras Clave:** Desempeño laboral, talento humano, factores, Administración Pública.

**JOB PERFORMANCE OF HUMAN TALENT IN PUBLIC ADMINISTRATION**

**Abstract**

The purpose of this research is to describe the work performance of human talent in the Venezuelan Public Administration. The study was carried out under the bibliographic modality, qualitative approach. Regarding the legal foundation, this research is based on the Constitution of the Bolivarian Republic of Venezuela, the Organic Law of Public Administration, the Organic Law of Labor, Men and Women Workers, and the Plan of the Homeland Law. A series of factors that negatively intervene in the work performance of human talent were analyzed, including; dissatisfaction (salary), lack of motivation, non-compliance with the schedule, unjustified causes, lack of transportation, non-compliance with administrative functions, absenteeism from work. In summary, Public Administration is the management of a social organization and its effectiveness is to achieve its objectives, based on the ability to coordinate its members.

**Keywords:** Work performance, human talent, factors, public administration.

REVISTA TRANSDISCIPLINARIA DEL SABER

(ISSN-L): 2959-4308

Volumen N° 9 diciembre año 2024

transdisciplinariadelsaber@gmail.com





## Introducción

En el marco de la complejidad de la sociedad gerencial, la economía mundial ha iniciado una etapa de profundos cambios y transformaciones como producto de la evolución tecnológica, las organizaciones parecen avanzar hacia un ritmo más acelerado que las propias tecnologías. Es por ello que, las empresas de carácter público y privadas, concebidas como unidades de producción intensiva de conocimientos, están llamadas a repensar sus vínculos con el recurso humano a los fines de dar respuesta a las demandas administrativas. Dicha intencionalidad, solo es posible concretarla a través de una convivencia interorganizacional que permita la construcción y gerencia del conocimiento, tanto en su origen como en su destino.

De igual manera, la legislación interna gerencial no puede estar deslastrada de los procesos administrativos, legales, contables y financieros que se ejercen en las unidades departamentales de la administración pública, por lo que es necesario argumentar esfuerzos y la búsqueda armónica entre la comunicación y la información que conlleva a aprovechar racionalmente las múltiples ventajas que ofrecen los procesos gerenciales a nivel de gestión pública y políticas organizacionales. Desde esta perspectiva, la visión y misión de la gerencia pública se refiere a las actividades de búsqueda, oportunidades, coordinación, planeación, capacidades y aplicación racional de los recursos para obtener resultados efectivos, por lo que, es necesario verla desde su racionalidad y eficacia.

Es decir, su prioridad lógica es lograr que los procesos administrativos funcionen y operen con coherencia institucional, la cual se basa en la relación directa del talento humano con los medios que le permiten el eficiente manejo de las funciones administrativas. Esta mirada en relación a la gerencia, aporta desde un aspecto teórico facilitar la comprensión del ser y las condiciones para comprender los procesos científicos con los que se pudiera añadir un valor intrínseco que contribuya con la felicidad y el éxito organizacional.





Ahora bien, esta cosmovisión de carácter gerencial u organizacional también permite establecer que, el desempeño laboral es uno de los cimientos sistemáticos que genera al talento humano las buenas acciones y el manejo eficiente de las funciones administrativas, coherentes que demuestren integridad sobre la base de criterios de la realidad organizacional considerando aspectos sociales, humanos, empresariales, institucionales, políticos, financieros, prácticos, legales entre otros. Por otro lado, el desempeño laboral, en tiempos recientes y a través de la historia de la gestión del talento humano, se ha visto en un debate continuo sobre cómo valorar el talento humano de una manera precisa y confiable para optimizarlo y que la empresa se vea beneficiada.

Siendo las cosas así, se han implementado numerosas iniciativas. Una de ellas es la valoración del desempeño laboral como una herramienta que brinda información sobre el trabajo que realiza el talento humano para demostrar sus competencias individuales con el fin de identificar áreas de mejora continua que incrementen su colaboración al logro de los objetivos de la empresa. En efecto, los elementos que garantizan el desempeño laboral están vinculados a las habilidades, capacidades, necesidades y rasgos, comportamiento, metas y resultados vistos también como criterios y factores de evaluación más utilizados en los procesos administrativos.

De esta narrativa, también es importante señalar que los inicios del estudio investigativo parten ontológicamente de la experiencia vivida por la investigadora, cuando al vincularse con la gerencia pública pudo observar que, el éxito organizacional, el desempeño laboral y el buen manejo de las funciones administrativas solo se alcanza si el talento humano demuestra múltiples facetas que originan la productividad, eficiencia y eficacia de las funciones. Aunado a ello, es necesario enmarcar que, toda investigación desde la praxis gerencial se constituye de unos aspectos fundamentales para lograr una gerencia exitosa entre ellos; coordinación, planificación, estrategias, control, seguimiento, registros, motivación, comunicación entre otros.





En este sentido, se puede afirmar que el desempeño laboral se realiza en base a un modelo de plan de trabajo bien diseñado, las organizaciones que se preocupan por el mejoramiento del desempeño laboral, son aquellas que saben que obtendrán enriquecimiento en el trabajo y por ende ganancias en las organizaciones. Aunado a ello, mejorar el desempeño laboral en las organizaciones es vital para mantenerse a un nivel de eficiencia y efectividad, y ofrecer mejor atención a los usuarios.

En este recorrido referencial, se ubica la presente perspectiva, epígrafe e inquietud investigativa, la cual se propone describir el desempeño laboral del talento humano en la Administración Pública, permitiendo vincular el conocimiento, necesidades y capacidades gerenciales intra e interinstitucional que admita la construcción y vinculación de la alta gerencia con el sector productivo, financiero y administrativo. De allí, parte la necesidad de enfatizar la urgencia de potenciar la creatividad, motivación y la innovación para generar procesos eficaces en las organizaciones, generando a través de los procesos administrativos y sistemáticos la contribución de forma esencial, responsable de los procedimientos y servicios gerenciales y organizacionales.

### **Materiales y métodos**

La metodología de esta investigación se basa en la consulta, revisión y análisis de fuentes documentales, como: libros, artículos científicos, documentos de archivo, entre otros, para obtener información relevante sobre el desempeño laboral del talento humano en la Administración Pública. Este diseño se utiliza para analizar un problema, construir un marco teórico, o realizar una revisión exhaustiva de la literatura existente sobre un tema. La Investigación documental (Ramírez, Arcila, Buritica y Castrillon, 2004:103)





El término documento se refiere a la amplia gama de registros, escritos y símbolos, así como a cualquier material fílmico, gráfico o iconográfico disponible. Los documentos incluyen prácticamente cualquier investigación previa durante la investigación, incluyendo relatos históricos o periodísticos, obras de arte, fotográficas, memorandos, registros de acreditación, transcripciones de televisión, periódicos, folletos, agendas, notas de reuniones, audio y videocintas, extractos presupuestarios, estados de cuenta, apuntes de profesores y estudiantes y discursos, entre otros, los cuales pueden convertirse en material importante para la realización de una investigación, que de otra forma no podría darse cuenta

### Análisis y Resultados

La gerencia en el mundo se ha considerado como una de las principales actividades y roles que ejerce el ser humano. Sin embargo, un buen gerente requiere principalmente de conocimientos técnicos en aras de perfeccionar y manejar eficientemente las funciones que por naturaleza profesional le identifica. En este sentido, gerenciar instituciones de carácter público implica mantener el equilibrio entre el conocer las funciones y el cómo pueden ser asumidas y demostradas las funciones que al gerente respectan. Vale decir que, con el pasar del tiempo el campo empresarial responde a un modelo específico de actividades que requieren de seguimiento y control para la gestión del buen trabajo y organización de las funciones.

Sobre esta base antecedida, la importancia de gerenciar instituciones de carácter público esta taxativamente en construir la eficiencia y la calidad según la gestión de trabajo que ha de ser desarrollada. En esta línea de planteamientos, hablar de gerencia es narrar la amplitud que refiere hacia una gama de objetivos organizacionales en donde el éxito sea el principal elemento que determine la persistencia e incluso el coraje de comprometerse ante nuevos retos, venciendo obstáculos y direccionando los procesos que vinculan el optimismo con la capacidad de gerenciar altamente las funciones y más allá de ello favorecer los niveles de competitividad y responsabilidad para lograr una empresa eficiente y de calidad.





Es necesario recalcar que la gerencia como tendencia mundial conduce al planteamiento de objetivos que por supuesto acarrearán a la obtención de un determinado fin por el cual es pertinente recordar el engranaje de elementos jerárquicos que especifican la dirección y el control de un determinado proceso que no solo parte de la buena organización sino también de la administración como aspecto clave que ayuda a la adquisición del bienestar y crecimiento de la empresa. Por otra parte, también es necesario que los objetivos planteados para lograr el éxito conlleven a la innovación y posteriormente a la producción de un eficiente desarrollo gerencial.

Como complemento del planteamiento anterior, la gerencia ha sido una de las herramientas más poderosas que han de requerirse para el funcionamiento efectivo que ayude al logro y a la motivación de planificar centralizadamente un sistema social que posea una serie de valores, además, la demostración de habilidades y destrezas para el manejo exitoso de las funciones institucionales. Es necesario entamar, el desempeño laboral con la gerencia de modo que, las acciones o comportamiento observado de los empleados se note eficiente y relevante. Este planteamiento, es definido como un proceso que interviene diariamente en el quehacer administrativo y organizacional de los contextos empresariales. Desde esta óptica, el desempeño laboral es sinónimo de eficacia en el personal que labora dentro de las organizaciones, en donde, además, es necesario que el individuo cumpla una gran labor concerniente a las funciones que a su digno cargo respectan.

En el marco de este sistema complejo, pero necesario para ser estudiado se tomaron las ideas de Alvarado y Monsalve (2017:14), cuando expresa en su trabajo presentado en la Universidad Señor de Sipán Facultad de ciencias empresariales, que “en el área organizacional de una empresa se deben hacer estudios relacionados al desempeño laboral, infiriendo que el mismo depende de múltiples factores, elementos, habilidades, características o competencias correspondientes a los conocimientos con los que cuenta cada trabajador”. Según el aporte citado, también existen diferentes elementos que describen claramente el desempeño laboral que han de cumplir los empleados de





una determinada organización entre ellos; las múltiples capacidades para el buen desempeño de las funciones, adaptabilidad, iniciativa, comunicación, trabajo en equipo, desarrollo del talento, diseño de trabajo, entre otros.

Desde otro ángulo, la gerencia en el contexto venezolano ha tenido como objetivo orientar hacia los esfuerzos y a la reflexión específicamente en las organizaciones de carácter bien sea pública o privada. Es así que, el marco inminente del proceso globalizador influye como un aspecto transformador atendiendo a los nuevos enfoques que garanticen el impulso hacia un mejor desarrollo gerencial de país para así garantizar mecanismos innovadores en el diseño de estrategias que permitan el buen manejo y coordinación lo cual consiste en una praxis que permita administrar adecuadamente las líneas de trabajo y el máximo rendimiento laboral. Desde esta perspectiva, la gerencia busca el desarrollo de actividades, la coordinación y la aplicación racional de los recursos a obtener y resultados efectivos.

En virtud de otra perspectiva ontoepistemica, se religa a esta realidad la percepción de factores negativos que influyen en el desempeño laboral de todo aquel personal que hace vida activa en el campo de las organizaciones gerenciales. Dado que, la gerencia venezolana y el desempeño laboral se han visto sumergidos en un constante círculo social que genera diatriba entre una o más personas, es entonces cuando se trae a colación la visión interdisciplinaria que contrasta la realidad desde quien la vive y también desde quien la estudia. Esto último, describe claramente que, la alta gerencia para que pueda ser eficiente requiere de un excelente desempeño laboral y la puesta en práctica de las funciones que ejercen los empleados.

Ante esta descripción, es preciso mencionar las ideas de Álvarez, Ibarra y Miranda (2013:19), cuando establece que “el desempeño laboral ha sido objeto de estudio en diversas investigaciones, las cuales han mostrado que la motivación puede tener un efecto directo sobre la satisfacción y el rendimiento de los individuos en el trabajo”. En este sentido, cuando se relaciona el aspecto gerencial con el laboral se habla específicamente de dos variables que conllevan al estudio necesario y además





investigativo que permite explicar claramente la actitud del empleado en relación con el departamento o entidad en el cual desempeña una serie de mecanismos que engloban desde lo general hasta lo particular según sea su función en el área.

Para efectos de este estudio investigativo, se toma como escenario la administración pública, contexto en el cual, permite a la investigadora poder observar de manera directa una serie de factores que intervienen negativamente en el desempeño laboral del talento humano entre ellos; insatisfacción (salario), desmotivación, incumplimiento del horario, causas injustificadas, carencia de transporte, incumplimiento de las funciones administrativas, ausentismo laboral. Si bien es cierto, toda organización requiere de un buen manejo eficiente y de calidad, buscándose, además, la solución de una determinada problemática.

### **Constructos Teóricos**

Los constructos teóricos representan el conjunto actualizado de conceptos definiciones nociones principios que explican las teorías principales del tópico a investigar y que están relacionadas con el tema de estudio, las cuales permitirán a la investigadora recopilar la información.

### **Desempeño Laboral**

El desempeño laboral es la evaluación que determina si una persona realiza bien su trabajo, académicamente forma parte de la psicología industrial y organizacional integrando la gestión de recursos humanos. Generalmente, el departamento de recursos humanos administrará la evaluación, pero el desempeño laboral es un proceso sumamente importante para el éxito de toda empresa bien sea pública o privada. En concordancia con Chiavenato (2009:3) señala “el desempeño laboral es una herramienta que mide el concepto que tienen, tanto los proveedores como los clientes internos, de un colaborador. Esta herramienta brinda información sobre su desempeño y sus competencias individuales”.

De acuerdo al planteamiento citado, el desempeño laboral es una herramienta que mide el concepto de información sobre su desempeño y sus competencias individuales





con el fin de identificar áreas de mejora continua que incrementa su colaboración al logro de los objetivos de la empresa. A tal efecto, se indica que la evaluación del desempeño laboral de un colaborador es una forma sistemática de valoración de las actividades que ejecuta y si este logra alcanzar las metas propuestas, dar los resultados deseados y mostrar potencial del desarrollo a futuro, pero sobre todo cuánto valor agrega la organización. De esto se deduce que un desempeño constante y sobre todo sostenible a través del tiempo es beneficioso para potenciar el valor agregado a la organización propiciando las condiciones propuestas para el logro de metas y objetivos. Por otra parte, la demanda de atención constante y concentrada que requiere la empresa a través del desempeño laboral, hace que se tengan que tomar medidas para equilibrar esa situación. Esto no es fácil, debido a que, se tiene una noción de que los aspectos blandos de la vida empresarial son responsabilidad personal del ejecutivo y deben ser logrados y buscados dentro del contexto laboral, esas medidas deben proveer el balance de equilibrio donde los ejecutivos tomen mejores decisiones y sepan transmitir ideas a sus equipos, lo que encierra un sin número de complejidades como un proceso sistemático y periódico que sirve para estimar el grado de eficacia. En relación a la experiencia laboral, son muchos los factores que afectan en nuestro rendimiento. En ocasiones, esos factores están ligados a problemas personales por los que se atraviesan en determinados momentos en los procesos de formación organizacional. Por consiguiente, el rendimiento y la productividad laboral son los mismos, es muy interesante distinguir entre uno y el otro, el rendimiento es un conjunto de conductas en el entorno laboral.

Conforme a los planteamientos de Vázquez (2016:1) establece “de no llevarse a cabo un análisis de los factores que intervienen en el desempeño, una de las principales implicaciones sería que no reconocieran la importancia de cómo mejorar el desempeño laboral de los individuos que conforman la organización”. En correspondencia con el aporte citado, los factores que intervienen en el desempeño laboral podrían ser múltiples entre ellos: la motivación, clima laboral, la comunicación, los horarios, factores





ambientales, desarrollo profesional, herramientas necesarias, adecuación, establecimiento de objetivos, reconocimiento del trabajo, participación del empleado, formación y desarrollo profesional entre otros.

Conocidos estos factores, la motivación es uno de los más importantes que inciden en el desempeño laboral sabiendo que ésta no es algo que depende exclusivamente de la organización, ya que se sabe que hay también una motivación intrínseca que depende de cada uno de los individuos, lo cierto es, cuando no se siente que el trabajo tiene valor y razón de ser, probablemente le cueste mucho más ejecutarlo. Por tanto, el clima laboral permite desde la organización integrar factores determinantes en el rendimiento. A efectos de lo antecedido, se puede argumentar que, el rendimiento laboral es una función de la capacidad y motivación del trabajador generando un sentido en el estado psicológico de activación hacia el trabajo, su resultado conductual es el rendimiento.

Es por ello que, esto suele emplearse de forma poco estricta incluyendo resultados y conductas a los factores personales que el trabajador realiza dentro de la organización, se distingue entre lo que el trabajador hace, produce o entrega, evidenciado como resultado de su desempeño laboral. Así mismo, estas características vienen determinadas conjuntamente por los factores que intervienen en el sistema y por las conductas relevantes independientemente del modelo de rendimiento que aplique la organización. Si bien es cierto, muchas personas relacionan el rendimiento con productividad laboral y estrictamente los especialistas y autores críticos consideran que son los mismos desde un conjunto de conductas en el contexto laboral que buscan exclusivamente el resultado de la excelencia, eficiencia y eficacia de los procedimientos organizacionales.

### **Talento Humano**

La administración del talento humano está relacionada con la planeación, organización, desarrollo y coordinación y el control establecido para promover el desempeño eficiente del personal, así como también brindar el medio que permite a las personas que colaboran en la administración del talento humano, alcanzar los objetivos individuales





relacionados directa o indirectamente con el trabajo. En este contexto, se puede destacar tres aspectos que se destacan por su importancia a saber: la globalización, el permanente cambio de contexto y la valoración del conocimiento. Ahora bien, la variable talento humano viene reemplazando al término recurso humano entendiéndose el talento como el capital principal, el cual posee habilidades y características que le dan vida, movimiento y acción a toda organización y no ser parte de un engranaje más sustituible que hace parte del conocimiento de producción.

Todo esto conlleva a citar las ideas de Esparragoza (2002:9) quien describe “cada persona es un fenómeno sujeto a la influencia de muchas variables y entre ellas la diferencia en cuanto a aptitudes y patrones de comportamiento son muy diversas”. Es pertinente significar el aporte citado, porque obtener un grupo de trabajo competitivo, capacitarlo y desarrollarlo es un proceso que puede tomar varios años, es por ello que, las organizaciones han comenzado a considerar el talento humano como su capital más importante y la correcta administración de sus talentos, como uno de los bastiones decisivos para lograr el desarrollo y cumplimiento de las metas de la empresa.

Como bien se ha señalado, las competencias en la administración del talento humano se basan en la gestión de incrementar ventajas competitivas, evaluar el desempeño con base en resultados donde se pueda incrementar y alinear el capital humano a las estrategias de organización para favorecer la competitividad al operar de acuerdo con estándares nacionales e internacionales permitiendo mejorar la formación del talento humano. A efectos de ello, la administración integrada al talento humano se debe enfocar hacia las competencias del personal y su selección, la planeación del capital humano, evaluación y desempeño.

### **Características del Talento humano**

Según los aportes de Marina (2012:1) establece que las características del talento humano podrían ser:





Actitud Activa, ante los problemas y las situaciones, es la capacidad para tomar iniciativa y no actuar siempre reactivamente. Estas cualidades se denominan capacidad de emprender, no se trata de iniciar una empresa sino de ser capaz de hacer proyectos y llevarlos a cabo.

Capacidad para Aprender Eficazmente a lo Largo de Toda la Vida, aprender no es asimilar conceptos o ideas, sino competencias, capacidades, facultades. El talento está siempre deseoso de aprender.

Capacidad para Crear; crear es producir intencionadamente novedades eficaces.

Capacidad para Evaluar, se debe tomar en cuenta tanto en el plano individual como en el social.

Virtudes de Acción, esto significa transformar los procesos de la realización y del cumplimiento.

En relación con lo antes citado, el autor describe que el talento esta al final de la educación no al principio antes de la educación solo hay biología, la riqueza del entorno influye decisivamente en la configuración de la inteligencia individual, por eso, se debe estudiar los entornos creativos si se quiere comprender y educar la creatividad. Por otro lado, para que una sociedad también llegue a ser inteligente, hay que generar, además del talento personal, el talento social. Sobre esta interpretación, el talento individual se concreta en el capital intelectual de una persona, y el talento colectivo, en el capital intelectual comunitario. Bajo esta perspectiva, se habla cada vez más de inteligencia compartida, de multitudes inteligentes.

### **Factores que Intervienen en el Desempeño Laboral**

En relación a la experiencia laboral, son muchos los factores que afectan en nuestro rendimiento. En ocasiones, esos factores están ligados a problemas personales por los que atravesamos en determinados momentos en los procesos de formación organizacional. Por consiguiente, el rendimiento y la productividad laboral son los mismos, es muy interesante distinguir entre uno y el otro, el rendimiento es un conjunto de conductas en el entorno laboral.

Conforme a los planteamientos de Vázquez (2016:1) establece “de no llevarse a cabo un análisis de los factores que intervienen en el desempeño, una de las principales





implicaciones sería que no reconocieran la importancia de cómo mejorar el desempeño laboral de los individuos que conforman la organización”. En correspondencia con el aporte citado, los factores que intervienen en el desempeño laboral podrían ser múltiples entre ellos: la motivación, clima laboral, la comunicación, los horarios, factores ambientales, desarrollo profesional, herramientas necesarias, adecuación, establecimiento de objetivos, reconocimiento del trabajo, participación del empleado, formación y desarrollo profesional entre otros.

Conocidos estos factores, la motivación es uno de los más importantes que inciden en el desempeño laboral sabiendo que ésta no es algo que depende exclusivamente de la organización, ya que, sabemos que hay también una motivación intrínseca que depende de cada uno de nosotros, lo cierto es, cuando no sientes que tu trabajo tiene valor y razón de ser, probablemente te cueste mucho más ejecutarlo. Por tanto, el clima laboral permite desde la organización integrar factores determinantes en nuestro rendimiento. A efectos de lo antecedido, se puede argumentar que, el rendimiento laboral es una función de la capacidad y motivación del trabajador generando un sentido en el estado psicológico de activación hacia el trabajo, su resultado conductual es el rendimiento.

En cuanto a las teorías que apoyan al estudio, son un conjunto estructurado y coherente de conceptos, conocimiento e hipótesis referido a un área científica definida. En este sentido, la teoría orienta a la investigación, ésta proporciona elementos para mejorar la misma. De acuerdo a Martínez (2011:46), señala que “las teorías de la investigación refieren los principales elementos jerárquicos de aquellas definiciones, conceptos y estructuras como fuente de información respecto al estudio abordado”. Respecto a lo citado, el conocimiento es el producto de la interacción, la observación y la interpretación, es necesario hacer énfasis en una lógica de transformación dinámica de sucesos y técnicas que generan una naturaleza de estructuras dinámicas como entidad esencial en relación al conocimiento filosófico.





La Teoría General de la Administración de Torres (2014), permite asimilar y sintetizar los fundamentos y quehaceres de la administración y a su vez nos ayuda a saber si es una práctica, técnica, arte, teoría o ciencia. De este modo, para los administradores se convierte en una necesidad lógica y determinante en la búsqueda del conocimiento reflexivo y coherente como sea posible. En efecto, la administración como cualquier otra idea del conocimiento tiene su propio lenguaje y el administrador debe conocerlo y utilizarlo para comunicarse con otros colegas, o bien, que al estudiar la administración se pueda comprender de la misma manera el concepto, principios, el modelo, el método o la teoría para optimizar las operaciones realizadas o las decisiones que se toman.

Sobre la base antecedida, la administración también cuenta con un conjunto de elementos administrativos que de igual manera interactúan y se interrelacionan con la administración intemporal, es humana y social, está clasificada dentro de las ciencias sociales que ha dado pie a múltiples corrientes filosóficas que se encargan de explorar, describir y explicar lo referente al individuo y sus sociedades, con distintas ópticas. Conforme a la descripción de la teoría, esta se relaciona con la investigación porque a través de las técnicas, control y adiestramiento organizacional se minimizan los diversos problemas de la administración pública mejorando sus limitaciones a través de acciones, experiencia necesaria y suficiente para proveer nuevas corrientes y fenómenos de valor práctico.

La Teoría del Diseño Organizacional de Daft (2011), trata específicamente de combinar los conceptos y modelos de la teoría y el diseño de la organización con los hechos reales que tienen lugar en el entorno de empresas, entidades públicas y privadas dentro de sus características es importante resaltar el liderazgo por diseño organizacional, dirección estratégica y valores o cultura empresarial. En este orden de ideas, se experimenta una transformación de contenidos analíticos organizacionales concretos tanto en la teoría como en la práctica desde una mirada interna específica que contribuyan a un aprendizaje óptimo que generen un enorme prestigio de conocimiento y aplicación de las teorías y diseño organizacional moderno.

REVISTA TRANSDISCIPLINARIA DEL SABER

(ISSN-L): 2959-4308

Volumen N° 9 diciembre año 2024

transdisciplinariadelsaber@gmail.com





Es pertinente significar que, la teoría de diseño organizacional proporciona las herramientas para establecer y entender de qué manera las empresas tanto públicas como privadas pueden desvanecer o surgir según sea su gestión operativa. Por ello, es necesario aplicar nuevos procedimientos administrativos de forma efectiva con el fin que la administración adopte control interno y externo formando un entorno con efectividad gerencial y procedimientos viables para enfrentar los diversos problemas a gran escala y poder impedir los conflictos internos que generan desestabilización e incapacidad en las funciones administrativas. De acuerdo a lo planteado, las organizaciones no son estáticas, se adaptan de forma continua a los cambios.

Sobre la base de lo expuesto, esta teoría antecedida infiere en la investigación, de modo que el mundo es cada vez más pequeño en el caso de las organizaciones actuales donde la integración de los rápidos avances en la tecnología y sobre todo en el comportamiento humano ejercen una influencia numerosa de funciones que caracterizan el desempeño laboral en las organizaciones contribuyendo desde el conocimiento técnico y la producción de ideas que permitan la disminución de factores internos y externos que intervienen de manera negativa en el avance del trabajo que desarrolla el talento humano tanto en las organizaciones de orden público como privado.

En lo referente a la Teoría General de Sistema de Bertalanffy (1940), fue concebida con el fin de proporcionar un marco teórico y práctico a las ciencias naturales y sociales. La obra de Bertalanffy, supuso un salto de nivel lógico en el pensamiento y la forma de mirar la realidad que influyo en la psicología y en la construcción de la nueva teoría sobre la comunicación humana. Desde este mecanismo, el mundo se percibe seccionado en partes y cada vez más pequeño, el modelo de los sistemas descubrió una forma holística de observación que develó fenómenos nuevos que siempre estuvieron ahí, pero se desconocían y estructura de inimaginable complejidad.

Asimismo, la Teoría Gestión del Talento Humano de Vallejo (2016), consiste en administrar con responsabilidad el éxito de las organizaciones. Por consiguiente,

REVISTA TRANSDISCIPLINARIA DEL SABER

(ISSN-L): 2959-4308

Volumen N° 9 diciembre año 2024

transdisciplinariadelsaber@gmail.com





existen diferencias entre personas y talentos. Un talento es un tipo especial de persona y no siempre toda persona es un talento. En ese sentido, para tener talento la persona debe poseer cualidades diferenciadoras y competitivas que la valoren, existen cuatro aspectos esenciales en el talento de las personas que reflejan la competencia individual primeramente: conocimiento que significa el saber, es el resultado de aprender a aprender de forma continua; Habilidad se trata del saber hacer, es la aplicación del conocimiento para resolver problemas y situaciones, es crear, es innovar, es transformar el conocimiento en resultados.

Finalmente, la Teoría Humanista de Carl Rogers (1970-1980), ésta teoría se desplaza hacia una participación interna favorable a la formación de equipos y en el fomento de las comunidades a gran escala, también profundiza con la consecuencia de adopción de una actitud más tolerante en las experiencias espirituales y místicas, por lo que, su desempeño a enriquecer sus ideas aunado a la capacidad de las personas para ayudarse a sí mismas influyendo en las actividades de los asesores, psicólogos, administradores en el mundo. Por otra parte, de manera esquemática se promovió crear desde las organizaciones empresariales actitud para el desempeño académico y laboral despertando intereses a las ciencias organizacionales.

Esta teoría también se visualiza, como un discurso que conlleva a la interacción social y al comportamiento del talento humano dentro de las organizaciones empresariales. Lo que a ello respecta, un verdadero círculo de perspectivas que van desde lo vocacional hasta lo más profesional según sean las funciones de trabajo. En ese sentido, el humanismo no solo se torna como una teoría que ha definido la personalidad sino también como esa corriente de pensamiento que lleva al individuo a un cúmulo de acciones en donde se denota lo positivo, pero a la vez se logra descubrir lo negativo que es capaz de realizar los grupos en la sociedad en la cual se describe una gran revolución de pensamientos complejos.





## Conclusiones

Con éste estudio se pretende impulsar hacia la reflexión y la puesta en práctica de un proceso gerencial y organizacional de calidad, además ilustrar que todo fundamento legal, práctico-social, institucional en la alta gerencia necesitan de un talento humano capacitado para el buen manejo de las funciones, sobre todo disminuir los factores que intervienen de forma negativa en el desempeño laboral, de allí, es necesario implementar la búsqueda de los beneficios que garanticen el éxito y se demuestre con ello el logro de los objetivos. Es evidente que, el desempeño laboral se considera el primer mecanismo de trabajo que demuestra la eficiencia y la eficacia en la empresa donde la vocación por lo que se hace esté sujeta a la proyección de cualquier plan que genere satisfacción especialmente en la constante consolidación, calidad y excelencia empresarial multitareica y con aspiraciones de mejora institucional.

Otra de las razones importantes del estudio, es reconocer que la administración pública necesita afianzar más las prácticas de registros administrativos que forman parte de una planificación la cual se acompaña de múltiples elementos para el desarrollo de las actividades diarias y los ciclos de producción intelectual y así recabar información pertinente acerca del registro y control de las acciones constantes y su propia organización. Por otro lado, es indispensable que las empresas de carácter público implementen políticas de gestión social-práctica e institucional para lograr rescatar la motivación como elemento principal que permite el trabajo colaborativo y la convivencia armónica del talento humano, en tanto que se pueda conformar un equipo de trabajo capacitado para las funciones que a su digno cargo conserven.

Como complemento a la idea anterior, la gerencia pública debe valerse de una formación profesional, habilidades y destrezas de quienes la ejerzan. Además, se debe poseer una real vinculación con la sociedad productiva inspirada en valores y principios, interorganizacional y superar las antinomias que hacen ir en declive toda una organización que hoy día necesita de ese talento humano acompañado de un excelso desempeño laboral descendiente de enfoques convencionales, administrativos y





gerenciales de la empresa. En efecto, producir nuevas formas positivas de pensamiento no es tarea fácil, es necesario implementar en esas políticas institucionales programas de formación que conlleven un mensaje analítico, sistemático y reflexivo a nuestra nueva generación y sobre todo afiance la experiencia de quienes han venido trabajando por un objetivo y por la mejora de las instituciones que conforman la administración pública.

En otras palabras, la razón instrumental que sustentó a la inquietud expuesta por la investigadora está enmarcada en develar las opiniones de ciertas fuentes de información seleccionadas que hacen vida activa en la administración pública. Si bien es cierto, la obtención de los intereses empresariales solo se logra si el capital humano está en óptimas condiciones profesionales y bajo una presentación formal de equipo para recabar y procesar información bastante aproximada a la realidad del contexto que se estudia.

### Referencias Bibliográficas

- Alvarado, R. y Monsalve, J. (2017). *Elementos del Desempeño Laboral*. [En línea] <https://es.scribd.com/document/458731246/Alvarado-Perez-Monsalve-Heredia>
- Álvarez, I., Ibarra, M., Miranda, E. (2013). *La Gestión Educativa como Factor de Calidad en una Universidad Intercultural*. Universidad Autónoma Indígena de México El Fuerte, México. [En línea] <http://bit.ly/2IY8Tibgestioneducativa>.
- Bertalanffy, V. (1940). *Teoría General de Sistemas*. Psicólogos en Madrid EU. [En línea] <https://fad.unsa.edu.pe/bancayseguros/wp-content/uploads/sites/4/2019/03/Teoria-General-de-los-Sistemas.pdf>
- Chiavenato, I. (2009) *Gestión del Talento Humano*. 3ra Edición McGraw Hill. [En línea] <https://gestiondeltalentohumano.wordpress.com/wp-content/uploads/2013/11/gestion-del-talento-humano-idalberto-chiavenato-3th.pdf>
- Daft, R. (2011) *Teoría del Diseño Organizacional*. Cengage Learning Editores, S.A de C.V. Mención de Edición 8va ed. [En línea] [https://www.academia.edu/42378615/Teor%C3%ADa\\_y\\_dise%C3%B1o\\_organizacional](https://www.academia.edu/42378615/Teor%C3%ADa_y_dise%C3%B1o_organizacional)
- Esparragoza, A. (2002) *Administración de Recursos Humanos y Talento Humano*. [En línea] <http://bit.ly/administraciontalentohno>





- Marina, J. (2012) Características del Talento Humano. [En línea] <https://www.google.com/search?client=firefox-b-d&q=Marina%2C+J.+%282012%29+Caracter%20%20ADsticas+del+Talento+Humano>
- Martínez, M. (2011). Técnicas de Análisis de Información. México: Trillas.
- Ramírez, L., Arcila, A., Buritica, L. y Castrillo, J. (2004). Paradigmas y modelos de investigación. Guía didáctica y modulo. Fundación Universitaria Luis Amigó [En línea] <file:///E:/Mis%20Documentos/Escritorio/Libros%20de%20metodologia%20de%20a%20investigaci%C3%B3n/Paradigmas%20y%20modelos%20de%20investigaci%C3%B3n.pdf>
- Rogers, C. (1970-1980) Teoría Humanista. [En línea] <http://bit.ly/2knXzM9teoriahumanista>.
- Torres, Z. (2014). Teoría General de la Administración. Grupo Editorial Patria S.A. del C.V Renacimiento 180 Industria Editorial México. [En línea] <http://bit.ly/2k0l9gmteoriadelaadministracion>.
- Vallejo, L. (2016) Teoría Gestión del Talento Humano. Instituto de Investigación IDI Riobamba-Ecuador. [En línea] <https://pubhtml5.com/urwp/kkcs/basic/>
- Vázquez, I. (2016). Factores que Intervienen en el Desempeño Laboral. [En línea]. <https://www.google.com/search?client=firefox-b-d&q=V%20%20A1zquez%2C+I.+%282016%29.+Factores+que+Intervienen+en+el+Desempe%C3%B1o+Laboral>

### Semblanza de la Autora

Ingrid Josefina Núñez Velázquez

C.I.N° 12.325.906

Magister en Gerencia Pública (UNELLEZ), Magister en Administración mención Gerencia General (UNELLEZ), Abogada (UNERG), Licenciada en Administración (UNELLEZ). Investigador del Grupo de Creación Intelectual Gerencia, Innovación y Desarrollo Sustentable de la UNELLEZ. Profesora Asistente a dedicación exclusiva UNELLEZ. Jefa Subprograma de Administración UNELLEZ.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0510-3354>

Correo: [ingridjvelazquez@gmail.com](mailto:ingridjvelazquez@gmail.com)



REVISTA TRANSDISCIPLINARIA DEL SABER

(ISSN-L): 2959-4308

Volumen N° 9 diciembre año 2024

[transdisciplinariadelsaber@gmail.com](mailto:transdisciplinariadelsaber@gmail.com)

