



ÁREA DE INVESTIGACIÓN CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS

VISIÓN NEOHUMANISTA DE LA GERENCIA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA VENEZOLANA

Mayrubis Carolina Pimentel Rangel

Doctorando en Gerencia Avanzada (pimentelrangelmayrubiscarolina@gmail.com)

Resumen

La visión neohumanista de la gerencia en la Administración Pública constituye un enfoque que trasciende el humanismo tradicional al situar a la persona, incluyendo tanto a los funcionarios públicos como a los ciudadanos, en el centro de la gestión. Esta perspectiva es fundamental para promover el desarrollo, la participación y el bienestar individual, pilares esenciales para la efectividad organizacional y la calidad del servicio público. El neohumanismo amplía y reinterpreta los principios humanistas, enfocándose en la inclusión y bienestar de todos los seres vivos, así como en la sostenibilidad del medio ambiente. A diferencia del humanismo tradicional, que puede ser más individualista y centrado en los derechos personales, el neohumanismo prioriza el bienestar colectivo, fomentando una cultura de solidaridad y cooperación entre comunidades y especies. Esta investigación tuvo como objetivo analizar la visión neohumanista de la gerencia en el contexto de la Administración Pública venezolana. La metodología empleada fue la investigación documental, utilizando el análisis de contenido como técnica de recolección de datos. Entre las reflexiones más significativas se concluye que la institucionalidad de la Administración Pública venezolana puede fortalecerse mediante un enfoque neohumanista. Para su implementación, es crucial incorporar los principios neohumanistas en las políticas públicas y planes nacionales, como el Plan de la Patria y las misiones sociales, enfatizando la ética, la transparencia y la participación ciudadana como mecanismos esenciales para afrontar los desafíos socioeconómicos y la corrupción, impulsando una gestión más eficiente y equitativa.

Palabras clave: Visión neohumanista, gerencia, Administración Pública.

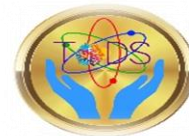
REVISTA TRANSDISCIPLINARIA DEL SABER

(ISSN-L): 2959-4308

Volumen N° 10 abril año 2025

transdisciplinariadelsaber@gmail.com





NEO-HUMANIST VISION OF MANAGEMENT IN PUBLIC ADMINISTRATION

Abstract

The neo-humanist vision of management in Public Administration constitutes an approach that transcends traditional humanism by placing people, including both public officials and citizens, at the center of management. This perspective is essential for promoting development, participation, and individual well-being, which are fundamental pillars for organizational effectiveness and the quality of public services. Neo-humanism expands and reinterprets humanist principles, focusing on the inclusion and well-being of all living beings, as well as environmental sustainability. Unlike traditional humanism, which can be more individualistic and focused on personal rights, neo-humanism prioritizes collective well-being, fostering a culture of solidarity and cooperation between communities and species. This research aimed to analyze the neo-humanist vision of management in the context of Venezuelan public administration. The methodology used was documentary research, employing content analysis as the data collection technique. Among the most significant reflections, it is concluded that the institutionality of Venezuelan Public Administration can be strengthened through a humanistic approach. For its implementation, it is crucial to incorporate neo-humanist principles into public policies and national plans, such as the Plan de la Patria and social missions, emphasizing ethics, transparency, and citizen participation as essential mechanisms to face socioeconomic challenges and corruption, thereby promoting more efficient and equitable management.

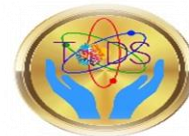
Keywords: Neohumanist vision, management, public administration.

Introducción

La gestión empresarial contemporánea ha evolucionado más allá de la mera maximización de beneficios, integrando activamente criterios de sostenibilidad ambiental y bienestar integral de los empleados. Esta transformación ha dado lugar al surgimiento de la gestión humanista, un paradigma que posiciona el bienestar de las personas, el desarrollo personal y la promoción de un ambiente laboral positivo como pilares esenciales para el éxito organizacional. Sus defensores argumentan que una organización centrada en la dignidad humana no solo estimula las capacidades de sus colaboradores, sino que también genera un mayor valor para la sociedad.

REVISTA TRANSDISCIPLINARIA DEL SABER
(ISSN-L): 2959-4308
Volumen N° 10 abril año 2025
transdisciplinariadelsaber@gmail.com





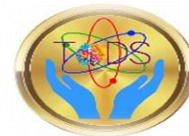
En este marco, la administración humanista se erige como una forma innovadora de liderazgo, focalizada en apoyar el avance de los trabajadores y mejorar las relaciones interpersonales en un entorno agradable. Sin embargo, la constante búsqueda por optimizar la gestión pública ha llevado a la emergencia de una perspectiva más amplia: el neohumanismo. El neohumanismo, como corriente filosófica y ética, propone una expansión de la conciencia que supera los límites del antropocentrismo del humanismo tradicional. Al implementarse en la gestión pública, esta visión promueve un profundo respeto hacia todas las formas de vida y el entorno natural, abogando por un enfoque moral que fomenta valores como la empatía, la solidaridad y el desarrollo integral. El enfoque humanista, en general, apoya un conjunto de valores éticos que deben constituir la base para una gestión unificada y orientada hacia el desarrollo sostenible que beneficie a todos.

La necesidad de esta perspectiva se justifica ante la crítica a las metodologías convencionales de la gestión pública, que históricamente han enfatizado la eficacia técnica y los resultados cuantitativos, desatendiendo la dimensión humana. Al respecto, se señala que los modelos de gestión pública deben ser sensibles a los problemas humanos, capaces de generar condiciones favorables para la satisfacción de necesidades sociales y con profundo sentido ético, (Arandia y Portales, 2015:124), indica:

La gestión humanista emerge como una alternativa para resolver las inequidades creadas por el modelo económico tradicional, misma que es parte de un cambio de paradigma que desde la década de los noventa ha optado por posicionar al ser humano al centro de la gestión de cualquier organización (Aktouf & Holford, 2009). Sus defensores afirman que una organización que promueve la dignidad humana estimula las capacidades de sus colaboradores, busca el bienestar, logra mejores condiciones de vida y crea un mayor valor para la sociedad (Pirson & Von Kimakowitz, 2010).

La gestión neohumanista aparece así como una solución a los retos actuales, combatiendo la deshumanización de los procedimientos, la excesiva burocracia y la consecuente separación y pérdida de confianza del ciudadano en las instituciones. Esta





visión trasciende los enfoques técnicos para situar al individuo, tanto a funcionarios como a ciudadanos, en el centro de la labor administrativa.

En América Latina, los modelos de gestión han transitado históricamente desde el modelo burocrático con un compromiso social (basado en principios nekeynesianos), centrado en el bienestar social, hasta las influencias del liberalismo económico que promovieron la eficiencia y la competitividad. En el caso específico de Venezuela, la dirección de la administración pública se ve marcada por constantes cambios en los ámbitos político, económico, social y tecnológico. La crisis del modelo centralizado condujo, tras la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), a la búsqueda de un estado descentralizado que, aunque formalmente adoptó la implicación ciudadana como rasgo distintivo de la democracia participativa, aún enfrenta desafíos significativos. Actualmente, las organizaciones burocráticas venezolanas persisten en ser percibidas como entidades impersonales, que priorizan la eficiencia sobre las necesidades de las personas, lo que genera problemas de monotonía y rigurosidad procedimental.

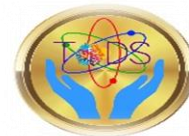
Ante este contexto de desafíos institucionales, donde la rigidez y la falta de foco en el ser humano socavan la efectividad, se hace indispensable un análisis crítico que ofrezca un camino para fortalecer la gestión. Por consiguiente, el presente estudio tiene como objetivo analizar la visión neohumanista de la gerencia en el contexto de la Administración Pública venezolana.

Materiales y Métodos

La presente investigación se desarrolló bajo la modalidad de Investigación Documental, un enfoque metodológico sistemático diseñado para la revisión, el análisis y la crítica profunda de la literatura existente sobre un tema específico.

El estudio se tipificó como documental, de acuerdo con la definición de Arias (2012:27), quien lo concibe como: “un proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis, críticas e interpretación de datos secundarios, es decir los obtenidos y registrados por





otros investigadores en fuentes documentales: impresas, audiovisuales o electrónicas”. Este enfoque es idóneo para analizar un constructo teórico-práctico como la visión neohumanista en un contexto determinado, permitiendo la síntesis y la confrontación de posturas teóricas sobre la gerencia pública.

La técnica principal utilizada para la recolección de información fue el Análisis de Contenido, tal como lo describe López (2002:173).

Como hemos comprobado, actualmente se puede considerar el análisis de contenido como una forma particular de análisis de documentos. Con esta técnica no es el estilo del texto lo que se pretende analizar, sino las ideas expresadas en él, siendo el significado de las palabras, temas o frases lo que intenta cuantificarse.

Esta técnica se aplicó para cuantificar, describir y sistematizar el significado, las ideas y los temas recurrentes dentro del corpus documental, permitiendo la interpretación objetiva y sistemática de los contenidos. Mediante este proceso sistemático, se analizó el contenido de cada documento para extraer las categorías clave—como la crítica al antropocentrismo, el papel de la ética, la participación ciudadana y la dimensión ecológica—, y se contrastaron con las características de la gerencia pública en Venezuela para alcanzar el objetivo propuesto.

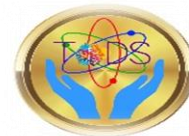
Análisis y Resultados

La Visión Filosófica del Neohumanismo (Sarkar, 1982)

El análisis se fundamenta en el Neohumanismo propuesto por Prabhat Rainjan Sarkar (1982), cuya principal contribución es la crítica radical al humanismo clásico. Se argumenta que, a pesar de su intención de promover la dignidad humana, el humanismo tradicional es intrínsecamente limitado, cayendo a menudo en el antropocentrismo y la restricción emocional.

La visión del Neohumanismo, Sarkar (1982), constituye la base epistémica fundamental para este estudio. Esta corriente se establece como una superación crítica de las limitaciones inherentes al humanismo tradicional, cuya aparición histórica estuvo





fuertemente ligada al antropocentrismo. Al aplicar esta perspectiva a la gerencia pública, se busca trascender la mera preocupación por la eficiencia administrativa para exigir un compromiso ético y existencial más amplio.

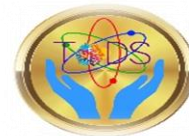
El neohumanismo no desecha los logros del humanismo clásico, sino que los expande, dotándolos de una conciencia universal. Reconoce el valor de la dignidad humana, pero argumenta que esta no puede sostenerse en un aislamiento ético del resto de la existencia. Es, por lo tanto, una filosofía de la expansión de la conciencia que busca la armonía y el bienestar de todas las entidades, sean humanas o no, en una visión sistémica e interconectada.

Para la gestión pública, esta filosofía representa un llamado a la acción transformadora. Implica que las políticas, la toma de decisiones y la estructura organizacional deben abandonar cualquier vestigio de egoísmo institucional o sectarismo, adoptando una postura de servicio que se extienda más allá de las fronteras nacionales o los grupos de interés específicos. El Neohumanismo, por tanto, sienta las bases para una Gerencia Pública ética y ecológicamente responsable.

Crítica al Antropocentrismo: El neohumanismo expone que el humanismo tradicional, al centrarse exclusivamente en la especie humana, ha fallado al no extender su posición moral al resto de la creación. Esta limitación ha justificado históricamente prácticas como el colonialismo y ciertas formas de capitalismo que priorizan el beneficio humano sobre la vida y el planeta. Este enfoque, que se consolidó a partir del Renacimiento, si bien fue crucial para liberar el intelecto de dogmas medievales, sentó las bases para una justificación moral de la explotación de la naturaleza y de otros grupos humanos.

El problema fundamental es que el humanismo tradicional no ofrece una posición moral sólida para defender los derechos de la vida no-humana o para oponerse a la destrucción ecológica. Al situar a la humanidad como el fin último, se legitimaron los procesos históricos de colonialismo, imperialismo y explotación capitalista sin





conciencia de las consecuencias a largo plazo, tal como lo señala la literatura revisada en el análisis de contenido.

En el ámbito de la gerencia, el antropocentrismo se traduce en modelos de gestión pública que solo valoran los resultados medibles en términos de beneficio humano (social o económico), ignorando el impacto ecológico y la sostenibilidad a largo plazo. La visión neohumanista demanda, en contraste, que la gestión integre la dimensión ecológica no como un apéndice, sino como un principio rector inseparable de la ética del servicio.

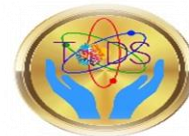
Emociones Restrictivas: La teoría identifica emociones limitantes como el geosentimiento (nacionalismo o regionalismo), el geopatriotismo y la geoeconomía. Estas categorías son cruciales, ya que en el contexto de la gerencia pública venezolana, limitan la visión a intereses sectarios o locales, impidiendo una gestión universal y solidaria.

El Neohumanismo profundiza su crítica al señalar que la conciencia colectiva humana a menudo está restringida por emociones o sentimientos que impiden la universalidad ética. Sarkar identifica estos como conceptos limitantes que fragmentan la unidad de la existencia y promueven la visión de "nosotros contra ellos" en la gerencia pública.

En el neohumanismo, fomentar esta mentalidad significa el esfuerzo consciente de ampliar la atención hacia el exterior, alejándose de las emociones restrictivas y cultivando un amor universal y una preocupación por el bienestar colectivo. Desde la óptica neohumanista, "el 'bebé' de la espiritualidad fue desechado junto con el 'agua de la bañera' de la religión institucional" (Vedaprajinananda, 2006:28), y es necesario cultivar una espiritualidad sin dogmas que se base en la meditación y una ética genuina para alcanzar realmente los altos ideales defendidos por los humanistas.

Además, la distribución de derechos y posición moral debe incluir a toda la creación para desafiar el antropocentrismo del humanismo tradicional: "El reconocimiento del valor de existencia que tienen plantas y animales", así como el de cuerpos de agua y tierra, "agrega una dimensión ecológica al humanismo" Vedaprajinananda, (2006:28).





Solo a través de una “profundización del humanismo con un enfoque psicoespiritual y la expansión del humanismo, incluyendo una dimensión ecológica” Vedaprajnananda, (2006:28), podríamos finalmente contar con las herramientas apropiadas para enfrentar los ingentes retos ecológicos y socioeconómicos de nuestra sociedad global.

La primera de estas restricciones es el geosentimiento, que se manifiesta como el apego emocional o la identidad absoluta con una región, nación o cultura. En la administración pública, esto puede traducirse en una prioridad excesiva de los intereses locales o sectarios sobre el bien común nacional o global.

Estrechamente ligado al geosentimiento está el geopatriotismo, la defensa apasionada y acrítica de la identidad territorial. Este sentimiento, cuando es llevado a la esfera gerencial, puede obstaculizar la cooperación interinstitucional y la apertura a modelos de gestión más universales y eficientes provenientes de otras latitudes.

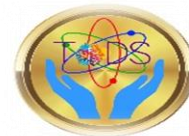
Finalmente, la geoeconomía restringe la visión a la satisfacción de necesidades económicas puramente locales o nacionales sin considerar el impacto global o la ética de la distribución. Una gerencia pública limitada por la geoeconomía opera bajo la premisa de la escasez y la competencia, contrario al espíritu de solidaridad y distribución equitativa que pregonan el Neohumanismo.

La liberación de estas emociones restrictivas es un paso metodológico crucial. El Neohumanismo aboga por una conciencia cósmica que disuelve estas barreras artificiales, permitiendo al funcionario público operar desde una ética universal de servicio a la humanidad y a la naturaleza en su conjunto.

La Propuesta Neohumanista: El aporte central es la expansión de la conciencia hacia la proto-psicoespiritualidad y la racionalidad alerta. Esto implica que la ética gerencial debe incluir el respeto y los derechos de todos los seres vivos, trascendiendo la lógica de eficiencia puramente técnica para adoptar un compromiso holístico con el bienestar integral y el cuidado ambiental.

La propuesta de Sarkar se centra en la liberación del intelecto de todas las ataduras impuestas por las emociones restrictivas. Ello implica desarrollar una racionalidad alerta





que sea capaz de discernir entre las acciones que promueven la vida y el bienestar universal y aquellas que perpetúan la explotación y el conflicto.

Un elemento definitorio es la expansión de derechos y posición moral a toda la creación. El Neohumanismo sostiene que no solo los seres humanos tienen valor intrínseco, sino también las plantas, los animales y el planeta mismo. Para la gerencia pública, esto se traduce en la obligación de formular políticas que aseguren la justicia inter-especie y la sostenibilidad ecológica.

Central a la propuesta es el desarrollo de la proto-psicoespiritualidad. Lejos de cualquier dogmatismo religioso, este concepto se refiere al cultivo de la ética interior del funcionario, basada en la empatía, la compasión y la conciencia del servicio desinteresado. Una gerencia neohumanista promueve la ética como un valor intrínseco, no como un mero cumplimiento normativo.

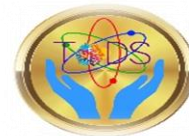
En síntesis, la visión neohumanista ofrece un marco ético y operativo para una Gerencia Pública transformadora. Esta debe adaptarse, promover el amor, el respeto por todos los seres vivos, la empatía y la solidaridad, convirtiendo la administración en un motor de desarrollo integral y armonía.

El Neohumanismo frente a los Paradigmas de Gerencia Pública

“La Administración Pública en América Latina ha estado en constante cambio” (Dimock, 1937:12). A través de los siglos, “ha ido adaptándose a nuevos modelos según las condiciones políticas, económicas y sociales de cada época” (Barzelay, 2001:183). En determinados momentos históricos, la planificación del desarrollo fue la base sobre la que se sostenía la gestión de asuntos gubernamentales. En otras ocasiones, ha sido el enfoque en la evaluación de resultados y la rendición de cuentas lo que ha guiado los esfuerzos en la Administración Pública de la región.

En el ámbito de la gestión gubernamental, ocurrió una transformación significativa en la que los líderes comprometidos socialmente y con una profunda identificación con la revolución, típicos de épocas anteriores, fueron reemplazados por administradores públicos centrados en la modernización, la eficiencia, el ahorro y la productividad. El





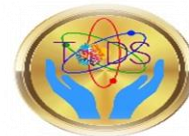
lema “Lograr más con lo mismo” (Friedman, 1995) y minimizar la burocracia se convirtió en la norma fundamental del nuevo modelo administrativo propio del Estado neoliberal ortodoxo.

la administración y la gestión pública, como parte de las políticas globales de mejora continua y calidad, están sometidas a diversos procesos de evaluación permanente no solo desde la perspectiva interna, sino también por instituciones y organizaciones externas e independientes, que año tras año publican sus mediciones a través de los rankings (Valdez, 2014).

Sin embargo, la base teórica de esta nueva tendencia está en el neo institucionalismo económico, orientado al mejoramiento de la calidad institucional (Bates y Sened, 2014). Es decir, puede ser enmarcada dentro del neo institucionalismo, en la medida de que el mejoramiento de la calidad de las instituciones reflejado en los rankings, se asocia a un mayor resultado económico y a una mejor competitividad de los estados y de las naciones (Círculo de empresarios, 2008).

El reto para la Administración Pública en este marco de ideas consistía en implementar mejoras en su operatividad, es decir, en sus normativas, organizaciones, disposiciones y procedimientos, con el objetivo de aumentar su capacidad para facilitar que los cambios económicos puedan seguir su curso y encontrar vías para un desarrollo adecuado. (Guerrero, 1999:81) menciona esto como capacidad de implementabilidad; "originalmente, la gestión pública se concibió como un paradigma de implementabilidad en la Administración Pública". Cuanto mayor es la capacidad de implementar cambios, mayor es la habilidad de sostener la gobernabilidad. Otros teóricos han destacado la Gerencia como el paradigma fundamental para llevar a cabo la modernización administrativa y han relacionado este concepto con la misma, sugiriendo que la modernización administrativa se puede ver como una capacidad para absorber cambios. Se promovió la idea de sustituir la Administración Pública por la aplicación de la gerencia pública, presentándola como la solución a los problemas de organización y





funcionamiento del Estado, como si tratara exclusivamente de estructuras productivas privadas, lo cual ha resultado en un enfoque limitado del asunto.

La Gerencia Pública contemporánea ha sido definida por una sucesión de modelos paradigmáticos que han buscado responder a las exigencias políticas, económicas y sociales de cada época. Estos modelos, desde la burocracia clásica hasta las tendencias neoliberales, han establecido marcos operativos que determinan la relación entre el Estado, el funcionario y el ciudadano. La revisión de estos paradigmas es fundamental, ya que permite establecer una línea base de las prioridades y las deficiencias históricas en la gestión estatal. Mientras unos priorizaron el control y la equidad (a través de reglas), otros se enfocaron en la eficiencia y la reducción del gasto (a través de la lógica de mercado). El análisis crítico de estas estructuras revela sus limitaciones para abordar la integridad humana y ecológica.

El propósito de confrontar estos modelos con el Neohumanismo no es simplemente catalogarlos, sino identificar sus puntos ciegos. El Neohumanismo, con su exigencia de una ética universal y una conciencia expandida, sirve como un filtro axiológico que expone dónde la gerencia pública ha fallado al no considerar la dignidad del ser humano, la justicia social profunda y la responsabilidad ambiental. La visión neohumanista se confronta con la evolución de los modelos gerenciales en América Latina, señalando sus carencias en la dimensión humana y ética:

- **Modelo Burocrático y Neokeynesiano:** Este modelo se centró en la noción de bienestar social y el rol activo del Estado. Si bien se acerca al ideal humanista de proveer servicios, el neohumanismo lo critica por su rigidez, su potencial para la deshumanización de procedimientos (como se observa en la burocracia venezolana) y su incapacidad para garantizar la participación real de las bases sociales.

El Modelo Burocrático-Racional de Max Weber, que dominó la gestión pública durante gran parte del siglo XX, se caracterizó por la impersonalidad de las reglas, la jerarquía estricta y la búsqueda de predictibilidad. Su objetivo primordial era eliminar el





favoritismo y garantizar la igualdad formal en el trato a los ciudadanos mediante la aplicación uniforme de la ley.

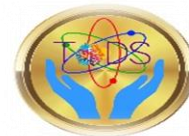
En América Latina, este modelo se fusionó con los principios Neokeynesianos, resultando en un Estado que asumía un rol activo y socialmente comprometido. El foco se desplazó hacia la provisión universal de servicios públicos y la implementación de políticas de bienestar social, buscando mitigar las desigualdades del mercado y garantizar derechos económicos y sociales básicos.

Si bien el compromiso social de este modelo se alinea con la búsqueda del bienestar colectivo que es central en el Neohumanismo, sus deficiencias estructurales se volvieron evidentes. La rigidez jerárquica, la lentitud administrativa y la proliferación de reglas generaron la imagen de una administración pública deshumanizada, caracterizada por la monotonía y la rigurosidad procedimental.

Desde la óptica neohumanista, la burocracia no solo es ineficiente; es restrictiva de la creatividad y la dignidad del funcionario y del ciudadano. Al privilegiar el procedimiento sobre el resultado humano y al confinar el servicio a una estructura rígida, este modelo demostró ser incapaz de promover una gerencia basada en la empatía, la solidaridad y la racionalidad alerta.

- **Modelo Neoliberal y Nueva Gestión Pública (NGP):** El giro hacia la NGP priorizó la eficiencia, la competitividad y la reducción del Estado. Esta visión es la más distante del neohumanismo, ya que su enfoque en los resultados técnicos y la lógica de mercado tiende a mercantilizar el servicio público y a degradar el compromiso con la justicia social y ambiental, reduciendo al ciudadano a un simple 'cliente', al alinear la gestión pública con los intereses de la geoeconomía global, la NGP perpetúa una visión que restringe el bienestar solo a los ciudadanos que pueden ser "clientes" rentables, olvidando la responsabilidad por los más vulnerables y por el entorno natural.. El Neohumanismo critica enérgicamente la reducción del Estado mínimo, ya que socava el compromiso con la justicia social y la equidad de distribución de recursos.





A partir de la década de 1980, la crisis fiscal del Estado de Bienestar y la influencia del pensamiento neoliberal impulsaron la adopción de la Nueva Gestión Pública (NGP). Este paradigma tuvo como pilares la eficiencia, la competitividad y la reducción del Estado, promoviendo la incorporación de herramientas y lógicas del sector privado en la administración pública.

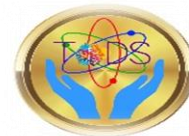
La NGP se enfocó en el gerencialismo (orientación a resultados), la desregulación, la descentralización y, crucialmente, la consideración del ciudadano como un "cliente". El objetivo era generar valor al menor costo, reemplazando la "burocracia" por la "gerencia" y priorizando los indicadores de productividad y rendimiento sobre los procesos o las estructuras formales.

Esta visión, si bien introdujo elementos de dinamismo y transparencia contable, es la que más se distancia de la filosofía neohumanista. Su énfasis en la lógica de mercado tiende a mercantilizar el servicio público, reduciendo las relaciones humanas a transacciones económicas y desmantelando la ética del servicio desinteresado. La búsqueda obsesiva de la eficiencia puede, paradójicamente, llevar a la deshumanización del trato y a la pérdida del sentido ético de la función pública.

- **Conexión Neohumanista (Crítica y Superación):** La visión neohumanista supera estos modelos al exigir que la gerencia no solo sea eficiente (NGP) ni solo socialmente comprometida (burocrática), sino que también sea ética, participativa y ecológicamente responsable. Esto requiere la liberación de las restricciones económicas que priorizan la ganancia sobre el bienestar colectivo y planetario.

El análisis de los paradigmas gerenciales establece la base para comprender la pertinencia del Neohumanismo en la Administración Pública Venezolana. El Neohumanismo no busca simplemente un "modelo" más, sino una revolución ética y de conciencia en la función pública. La crítica fundamental radica en que todos los modelos anteriores, en mayor o menor medida, han estado limitados por el antropocentrismo y las emociones restrictivas. Ya sea que hayan privilegiado la rigidez





de la ley (Burocracia) o la frialdad de la eficiencia económica (NPM), han fallado en integrar la dimensión holística que exige el desarrollo integral de la vida y el planeta.

El Neohumanismo, por lo tanto, supera estos enfoques al exigir que la gerencia no solo sea eficiente y socialmente comprometida, sino que también sea profundamente ética, participativa e integral. La gerencia pública debe operar con una racionalidad alerta que equilibre la necesidad de resultados con la obligación moral de proteger a todos los seres vivos y garantizar la justicia intergeneracional.

Implementar la visión neohumanista implica una transformación cultural en la Administración Pública. Se requiere el abandono del geosentimiento que limita el servicio a grupos particulares y la adopción de una ética de servicio que promueva la expansión de la conciencia y el respeto universal. El neohumanismo es, en esencia, la plataforma para construir una institucionalidad capaz de afrontar los desafíos del siglo XXI: la desigualdad, la exclusión y la crisis ecológica.

Diagnóstico de la Gerencia Pública Venezolana y la Perspectiva Neohumanista

En el ámbito venezolano, el proceso de gerenciar en una organización pública es complejo, ya que existen numerosos factores que inciden en el desempeño de la misma, los cuales señala, (Borjas y Monasterio, 2012:55):

En este contexto, Romero (2004) en un estudio realizado sobre la gerencia venezolana en la gestión pública, señala que se deben considerar las barreras que actualmente restringen el desempeño gerencial y entre estos obstáculos destaca: baja autoestima, prácticas y estilos de trabajo, pocas capacidades para liderar los cambios, poco atractivo en la función pública y alta rotación de funcionarios.

Monasterio (2008) indica que la gerencia del sector público enfrenta los nuevos dilemas éticos que emergen en las turbulencias de esta década (2000 al 2010). Las evidencias existentes revelan que en la administración pública hay poca capacidad para disipar los problemas éticos concretos de la vida cotidiana y los que surgen en un tiempo dominado por la incertidumbre.

El análisis del contexto venezolano identifica los desafíos y las oportunidades para implementar una gerencia neohumanista.

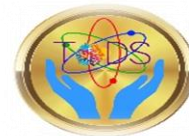
REVISTA TRANSDISCIPLINARIA DEL SABER

(ISSN-L): 2959-4308

Volumen N° 10 abril año 2025

transdisciplinariadelsaber@gmail.com





A. Desafíos Estructurales y Conductuales

Se constata que, a pesar de los esfuerzos de descentralización y la adopción de nuevas estructuras, la Administración Pública Venezolana enfrenta obstáculos que socavan el ideal humanista:

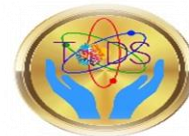
- **Problemas Éticos y Desmotivación:** El análisis identifica la baja autoestima y la alta rotación del personal, junto con problemas de corrupción e indisciplina ética. Estos factores son barreras directas para el neohumanismo, que requiere funcionarios con una ética elevada, transparencia y un profundo sentido de servicio.
- **Rigidez Institucional:** Persisten los problemas de monotonía y rigor procedimental, donde las organizaciones son percibidas como impersonales. La necesidad de una excelente planificación estratégica y control de gestión es vital, pero debe estar impulsada por una visión neohumanista que equilibre el control con el empoderamiento del capital humano.

B. La Necesidad de un Enfoque Transformador

Para transitar hacia el neohumanismo, es imperativo que la gerencia venezolana aborde tres elementos clave:

1. **Nuevas Estructuras Gerenciales:** Deben ser flexibles y despolarizadas, promoviendo la igualdad de género y la inclusión de minorías.
2. **Implicación Ciudadana Genuina:** La participación debe ir más allá de la formalidad, enfocándose en la liberación de la conciencia para transformar al ciudadano en un agente activo. La preocupación por la cooptación de ONG o la canalización política de la participación debe ser superada por el ideal neohumanista de inclusión total.
3. **Flexibilidad Laboral y Dignidad:** La gestión debe enfocarse en la dignidad del funcionario y la reducción de la alta rotación, asegurando que el ambiente laboral fomente los valores de la empatía y la solidaridad inherentes al neohumanismo.





En resumen, la aplicación de la visión neohumanista exige un cambio paradigmático en Venezuela, pasando de una gestión centrada en la eficiencia técnica o la hegemonía política, a una fundamentada en la ética universal, la transparencia, la participación inclusiva y la responsabilidad ecológica.

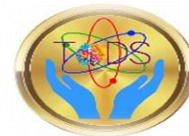
Reflexiones finales

La presente investigación documental, al analizar la visión neohumanista de la gerencia en el marco de la Administración Pública venezolana, concluye que esta filosofía ofrece un camino crítico y constructivo para la superación de los modelos gerenciales obsoletos y las patologías institucionales presentes. El Neohumanismo, al demandar una expansión de la conciencia más allá del enfoque puramente antropocéntrico, se establece como la base ética requerida para una transformación profunda del Estado. El análisis demostró que los paradigmas históricos de gestión, desde el Modelo Burocrático-Neokeynesiano (centrado en la regla y el bienestar formal) hasta la Nueva Gestión Pública (centrada en la eficiencia de mercado), resultaron incompletos. Si bien el primero falló por rigidez y deshumanización procedimental, el segundo se distanció del sentido ético y social al priorizar la lógica de la geoeconomía sobre la equidad y el servicio desinteresado. La gerencia neohumanista, por el contrario, exige un equilibrio holístico donde la eficiencia coexista con la ética universal y la responsabilidad ecológica.

En el contexto específico de la Administración Pública venezolana, se concluye que la implementación de esta visión es fundamental para fortalecer la institucionalidad. La superación de desafíos como la baja autoestima de los funcionarios, la alta rotación y los problemas de corrupción requiere, ante todo, un compromiso ético que trascienda la mera normativa. El neohumanismo, al promover la proto-psicoespiritualidad (una ética interior basada en la compasión y el servicio), es el catalizador para restaurar la transparencia y la rendición de cuentas.

Para lograr esta transformación, es imperativo que las políticas públicas —incluidos el Plan de la Patria, las misiones sociales y los planes ambientales— incorporen los





principios neohumanistas de forma explícita. Esto significa que la participación ciudadana debe ser genuina, liberada de cualquier geosentimiento o restricción sectaria, y que la gestión debe ser orientada hacia la inclusión de todos los seres vivos, integrando la dimensión ecológica como un principio de justicia inseparable de la justicia social.

Finalmente, la aplicación de la gerencia neohumanista implica una hoja de ruta basada en la adaptación, el amor, el respeto por la naturaleza y la solidaridad. Esto exige que la administración pública promueva activamente la igualdad de género y la inclusión, asegurando que las estructuras gerenciales sean flexibles, despolarizadas y capaces de fomentar un ambiente laboral basado en la dignidad. Solo así se podrá transitar de una administración marcada por la rigidez a una gestión pública consciente, equitativa y verdaderamente transformadora.

Por lo tanto, la recomendación final se dirige a los líderes y gestores venezolanos: es menester asumir la liberación del intelecto de las ataduras de las emociones restrictivas y del antropocentrismo, para forjar una Administración Pública cuya visión se extienda a la totalidad de la existencia, garantizando el bienestar colectivo y la sostenibilidad del país.

Referencias Bibliográficas

- Arandia, O. y Portales, L. (2015). *Fundamentos de la gestión humanista: una perspectiva filosófica*. AD-minister, núm. 26, enero-junio, 2015, pp. 123-147 Universidad EAFIT Medellín, Colombia. [En línea] <https://www.redalyc.org/pdf/3223/322339789006.pdf>
- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación: Introducción a la investigación científica*. (6° Ed.). Caracas, Venezuela: Episteme C.A.
- Asamblea Nacional Constituyente (1999). *Constitución de la República bolivariana de Venezuela*. Gaceta oficial extraordinaria N° 36.860 de fecha 30 de diciembre de 1.999. Caracas, Venezuela
- Barzelay, M. (2001). *La Nueva Gerencia Pública, Un ensayo bibliográfico para estudiosos de Latinoamérica y (otros)*. En revista CLAD Reforma y Democracia, No, 19, Caracas, Venezuela.





- Bates R, y Sened S. (2014), *The New Institutionalism, The Work of Douglas North, en Institutions, Economic Growth, and Property Rights: The Legacy of Douglas North*, New York: Cambridge University Press,
- Borjas, L. y Monasterio, D. (2012). *La gerencia venezolana. Una perspectiva desde la complejidad. Cuadernos de Administración, Universidad del Valle, Volumen 28, N° 48, julio – diciembre.* [En línea] <http://www.scielo.org.co/pdf/cuadm/v28n48/v28n48a05.pdf>
- Círculo de Empresarios (2008), *La calidad de las instituciones, Elemento Básico para garantizar la competitividad: sistema judicial y organismos reguladores*, Madrid. [En línea] <http://circulodeempresarios.org/app/uploads/2016/04/La-Calidad-Institucional.pdf>
- Dimock, MI (1939). *The Study of Administration*. En *The American political. Science Review*, USA, vol, 31.
- Friedman, M. (1995). *La responsabilidad social de los negocios es aumentar sus utilidades*. En varios autores, *Oficio y arte de la gerencia*. Escuela de Administración de Empresas de Harvard, Impreso en Bogotá, Colombia.
- Guerrero, O. (1999). *Del Estado Gerencial al Estado Cívico*. Universidad Autónoma del Estado de México UAEM.
- López, F. (2002). *El análisis de contenido como método de investigación.*, *Revista de Educación*, 4 (2002): 167-179. Universidad de Huelva. [En línea] <https://ariasmontano.uhu.es/rest/api/core/bitstreams/1438bfec-0ab5-458f-9362-890232fd3627/content>
- Sarkar, P. R. (1982). *The Liberation of Intellect: Neohumanism*. Ananda Marga Publications.
- Valdez, Z. (2014). *Administración pública y rankings*. Crónica de Jalisco.
- Vedaprajanananda, A. (2006). *Neohumanismo, globalización y futuros mundiales*. En S. Inayatullah, M. Bussey e I. Milojević (Eds.), *Futuros educativos neohumanistas: Liberando el intelecto pedagógico* (pp. 25-35). Prensa de la Universidad Tamkang

Semblanza de la Autora

Mayrubis Carolina Pimentel Rangel

C.I. N° V- 16.976.127

Licenciada en Contaduría pública, Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora” (UNELLEZ). Magister en Gerencia Pública (UNELLEZ). Doctorante en Gerencia Avanzada (UNELLEZ). Desempeño actual: Administrativo, Defensoría Escolar. E.E. P “Manuel Antonio Nieves”

ORCID: 0000-0003-03163609

Correo: pimentelrangelmayrubiscarolina@gmail.com



REVISTA TRANSDISCIPLINARIA DEL SABER

(ISSN-L): 2959-4308

Volumen N° 10 abril año 2025

transdisciplinariadelsaber@gmail.com

