



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS CENTRALES
"RÓMULO GALLEGOS"
ÁREA CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN



GENERANDO CONOCIMIENTOS


REVISTA CIENTÍFICA
CIENCIAAEDUC

Depósito Legal Número: GU218000006
ISSN: 2610-816X

JULIO 2023

REVISTA CIENTÍFICA

CIENCIAAEDUC

VOLUMEN 6 NÚMERO 2

Venezuela

REVISTA ELECTRÓNICA SEMESTRAL

Esta obra está bajo una Licencia
Creative Commons Atribución No -Comercial
4.0 Internacional



Área Ciencias de la Educación (UNERG),
Sector Merecurito, Calabozo, Guárico-
Teléfono: 0246-8713095





MSc. Miguel Alfredo Alvarado.

Funcionario del Instituto de los Seguros Sociales de San Fernando de Apure. Venezuela

Correo: migdaniel24@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6495-9494>

Como citar este artículo: "Miguel Alfredo Alvarado: Gestión del Talento Humano como Proceso Sistémico para la Optimización del Desempeño Laboral en las Organizaciones Públicas." (2023), (1,16)

Recibido: 11/02/2023 Revisado: 12/02/2023 Aceptado: 23/03/2023

Gestión del Talento Humano como Proceso Sistémico para la Optimización del Desempeño Laboral en las Organizaciones Públicas.

RESUMEN

De acuerdo a la inquietud científica del investigador, él mismo fijó como propósito fundamental: Vislumbrar la gestión del talento humano como proceso sistémico para la optimización del desempeño laboral en las organizaciones públicas. El estudio se sustentó en las teorías Sistémica del Modelo de ISSOK (2020) y de Sistemas Complejos según Ponce (2009). La metodología se abordó desde el Paradigma Postpositivista, con un enfoque cualitativo delineado por el Método Hermenéutico dialéctico de Habermas (1980). El escenario se constituyó en el Instituto de los Seguros Sociales de San Fernando, estado Apure. Aquí el investigador pudo contar con la colaboración de 3 unidades de análisis. Para la recolección de la información se utilizó las técnicas de observación participante y la entrevista semiestructurada, apoyado en los instrumentos en el cuaderno de notas y guion de entrevista. Los hallazgos fueron procesados a través de la categorización, estructuración, triangulación y teorización; logrando la validez y la credibilidad mediante la triangulación y consenso. Como resultado emergió que: La gestión requiere mejorar significativamente los procesos motivacionales, asimismo, algunas dependencias muestran debilidades y situaciones que en muchos casos obstaculizan la integración armónica y el trabajo en equipo. El desempeño laboral requiere consolidar un ambiente armónico, humanista y cooperativo, que permita el trabajo mancomunado en función de las metas comunes del instituto. De igual forma, el estudio concluyó: Es fundamental consolidar unos mecanismos de gestión que se entremen en la condición humana de los empleados, la empatía y tolerancia para comprender al otro. No obstante, es imperativo que conduzca a la exploración y consolidación de la filosofía de los procesos sistémicos en la organización

Descriptor: Gestión del talento humano, Procesos sistémicos, Desempeño laboral, Organizaciones públicas.

Reseña Biográfica: Venezolano: Médico Cirujano, Magister Scientiarum en Gerencia de la Salud Pública de la Universidad Rómulo Gallegos, (UNERG), Especialista en Educación para la Gestión Comunitaria del Instituto de Mejoramiento Profesional del Magisterio. Funcionario del Instituto de los Seguros Sociales.



MSc. Miguel Alfredo Alvarado.

Official of the Institute of Social Security of San Fernando de Apure. Venezuela

Email: migdaniel24@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6495-9494>

How to cite this article: "Miguel Alfredo Alvarado Management of Human Talent as a Systemic Process for the Optimization of Labor Performance In Public Organizations." (2023), (1,16)

Received: 10/01/2023 Revised: 12/01/2023 Accepted: 02/02/2023

Management of Human Talent as a Systemic Process for the Optimization of Labor Performance In Public Organizations.

ABSTRACT

According to the scientific concern of the researcher, he himself set as a fundamental purpose: Envisioning the management of human talent as a systemic process for the optimization of work performance in public organizations. The study was based on the Systemic theories of the ISSOK Model (2020) and Complex Systems according to Ponce (2009). The methodology was approached from the Postpositivist Paradigm, with a qualitative approach outlined by Habermas' Dialectical Hermeneutic Method (1980). The scenario was set up at the San Fernando Social Security Institute, Apure State. Here the researcher could count on the collaboration of 3 units of analysis. For the collection of information, the techniques of participant observation and the semi-structured interview were used, supported by the instruments in the notebook and interview script. The findings were processed through categorization, structuring, triangulation and theorizing; achieving validity and credibility through triangulation, replicability and consensus. As a result, it emerged that: Management requires significantly improving motivational processes, likewise, some dependencies show weaknesses and situations that in many cases hinder harmonious integration and teamwork. Job performance requires consolidating a harmonious, humanistic and cooperative environment that allows joint work based on the common goals of the institute. Similarly, the study concluded: It is essential to consolidate management mechanisms that are involved in the human condition of employees, empathy and tolerance to understand the other. However, it is imperative that it leads to the exploration and consolidation of the philosophy of systemic processes in the organization.

Descriptors: Human talent management, Systemic processes, Job performance, Public organizations.

Biographical Review Venezuelan: Surgeon, Magister Scientiarum in Public Health Management from the Rómulo Gallegos University, (UNERG), Specialist in Education for Community Management from the Institute for the professional improvement of teachers. Official of the Institute of Social Security.



INTRODUCCIÓN

Las organizaciones públicas en la actualidad no cesan en buscar las alternativas más eficaces y eficientes para la gestión del talento humano, las cuales vienen dadas a través de una trama de procesos que la institución realiza con base al desarrollo de un conjunto de estrategias pertinentes que conduzcan a la captación, selección, contratación e incorporación de nuevos empleados, los cuales deben mostrar sus competencias y habilidades inherentes al cargo para su retención y permanencia en la organización.

De acuerdo a lo anterior, se evidencia que lo mencionado tiene que ver de manera específica con la Gestión del Talento Humano; la cual se traduce en un proceso direccionado a la revisión de aspirantes a funciones profesionales, y cómo hacer posible una captación eficaz del talento de los profesionales con el fin de captarlos, y retenerlos en equipo laboral de la institución para el aprovechamiento de sus potencialidades y compromisos que tenga a bien asumir en favor de la organización. En este contexto, Vallejo, (2016, 09), refiere que:

La gestión del talento humano busca el desarrollo e involucramiento del capital humano, elevando las competencias de cada persona que trabaja en la empresa; la gestión del talento humano permite la comunicación entre los trabajadores y la organización involucrando la empresa con las necesidades y deseos de sus trabajadores con el fin de ayudarlos, respaldarlos y ofrecerles un desarrollo personal capaz de enriquecer la personalidad y motivación de cada trabajador que se constituye en el capital más importante de la empresa, su gente.

Desde esta perspectiva, se puede decir, que la gestión de talento humano plantea a los funcionarios públicos un constante proceso de perfeccionamiento y actualización de los saberes, para adecuarse a los nuevos requerimientos que a menudo establecen las tecnologías en el campo laboral. No obstante, los nuevos escenarios y retos del mundo laboral, se ciñen a un andamiaje multidimensional de nuevas posibilidades para las organizaciones; para ello, es necesario considerar un Proceso Sistémico, que pauté los diversos pasos que deben desarrollarse consistentemente en función de un transitar coherente y armónico, organizado con una lógica configuracional que permita alcanzar las metas u objetivos preestablecidos en la organización.

Vale acotar lo publicado en Thunder, (2019, 01) donde se vislumbra que, los procesos sistémicos “se nutren de varias fuentes en forma sistémica y apela a un conjunto de herramientas para diagnosticar, intervenir y acompañar; ayuda a sostener los nuevos comportamientos tanto a una persona, un equipo o a una organización”.

“Gestión del Talento Humano como Proceso Sistémico para la Optimización del Desempeño Laboral en las Organizaciones Públicas.”



MSc. Miguel Alfredo Alvarado.





El proceso sistémico en las organizaciones públicas implica entender las cosas de forma sistémica dentro de su propio contexto y relacionarlas entre sí, literalmente, considerando un compendio de elementos que deben interrelacionarse para lograr el cumplimiento eficaz de los objetivos trazados. En este contexto, Berlioz (2028, 02), establece que: “Un proceso sistémico se traduce en la interacción e interconexión de los elementos vinculados a la totalidad del sistema de la organización un sistema, que se entrama en un conjunto de elementos ordenados que se armonizan entre sí”. Es decir, que el proceso sistemático se entrama consonantemente en un conjunto de elementos o dimensiones que se entrelazan para configurar una interrelación grupal que permita distribuir la densidad de trabajo entre los funcionarios públicos de acuerdo a sus fortalezas y potencialidades para hacer el trabajo de manera conjunta en función de un objetivo común.

Desde esta perspectiva, es evidente que el proceso sistémico va influir de manera significativa en el desempeño laboral de los funcionarios de la institución. Al respecto, Sy Corvo, (2022, 01) “El desempeño laboral es la evaluación que determina si una persona realiza bien su trabajo. Es estudiado académicamente como parte de la psicología industrial y organizacional, formando también parte de la gestión de recursos humanos”.

Se puede decir, que el seguimiento o evaluación que se les realiza a los funcionarios públicos, deben ir en función de los objetivos, metas, retos y desafíos que están inmersos en la organización. Aquí se toma en consideración, su comportamiento, rendimientos, cooperativismo, trabajo en equipo, disposición y responsabilidad con las funciones inherentes a su cargo.

En este orden de ideas, el investigador toma como escenario al Instituto de los Seguros Sociales del estado Apure. Donde este viene cumpliendo funciones laborales, y es conocedor del desempeño laboral de los funcionarios que cumplen funciones laborales en las distintas coordinaciones y departamentos; además de identificarse con los procesos de gestión del talento humanos, en el Instituto.

Vale referir, que, en el contexto del Instituto, todavía persiste el desarrollo de las funciones laborales de manera disgregada y parcelada en cada departamento, lo que impide crear un ambiente colaborativo y trabajo en equipo consistente con la misión y visión del Instituto. Esto evidentemente, influye en el rendimiento laboral de algunas dependencias, dado que no es posible contar con la colaboración de ciertos funcionarios que podrían aportar para el cumplimiento de los objetivos trazados en cada año fiscal.

Asimismo, se vislumbra cierta apatía para configurar trabajo en equipo, y crear conciencia conjunta para enfrentar los retos y desafíos que se deben cumplir con los usuarios del instituto, en función

“Gestión del Talento Humano como Proceso Sistémico para la Optimización del Desempeño Laboral en las Organizaciones Públicas.”



MSc. Miguel Alfredo Alvarado.





de brindar un mejor servicio y cumplir con los requerimientos de la seguridad social de los ciudadanos. De igual forma, emerge la necesidad de aperturar una visión más incluyente y humana de los directivos hacia los funcionarios de cada coordinación, tomando en cuenta una gerencia más flexible y comprensiva con la situación que vive el país en materia económica.

De acuerdo a los planteamientos antes descritos, para efecto de este estudio, el investigador consideró pertinente los siguientes propósitos:

- Indagar cómo se desarrolla la gestión del talento humano en el Instituto de los Seguros Sociales del estado Apure.
- Develar el proceso sistémico que se produce en la organización objeto de estudio a partir de la totalidad de sus componentes organizacionales.
- Describir los procesos sistémicos en el desempeño laboral de los funcionarios del Instituto de los Seguros Sociales del estado Apure.
- Configurar una reflexión teórica sobre la gestión del talento humano como proceso sistémico para la optimización del desempeño laboral en las organizaciones públicas.

En este transitar, vale acotar que el estudio se reviste de importancia ya que el mismo permitirá consolidar un nuevo pensamiento gerencial desde los procesos sistemáticos que deben predominar en una organización multidimensional y plural, en el despliegue de estrategias emergentes de reclutamiento, valoración del desempeño laboral, competencias y la disposición de realizar las funciones con base al trabajo en equipo. En este sentido, el estudio brinda un lienzo reflexivo y motivador para asumir un nuevo rol caracterizado por la condición humana de los gerentes, directivos, y la sensibilidad y pasión de los empleados para atender los requerimientos de los beneficiarios.

De igual forma, el estudio permitirá reflexionar sobre la forma de interactuar y desarrollar las acciones laborales en el instituto con miras a ofrecer respuestas oportunas a los beneficiarios enmarcados en la protección de la Seguridad Social, prestando un servicio en calidad de excelencia de acuerdo al estatuto jurídico que lo regula. También, el estudio servirá para despertar la inspiración y motivación de los funcionarios del instituto en su desempeño laboral de una manera más organizada y consistente con las fases e integración de las funciones que cada departamento debe cumplir. Con la finalidad de propiciar la justicia social y de la equidad para toda la población.

“Gestión del Talento Humano como Proceso Sistémico para la Optimización del Desempeño Laboral en las Organizaciones Públicas.”





DESPLIEGUE TEÓRICO

Gestión del Talento Humano

Según la Universidad en Internet. El término alcanza popularidad a nivel mundial, cuando David Watkins, de la empresa Softscape, lo popularizó al usarlo en uno de sus escritos". A partir de ese momento, el término talento humano cobró relevancia en el mundo empresarial y organizacional, motivando a las organizaciones a centralizar los procesos gerenciales y organizacionales con base a las capacidades de los trabajadores. Es allí, donde surge una gestión planteada para orientar a los gerentes al momento de valorar el capital intelectual de los miembros de la organización con el fin de trascender los procesos administrativos tradicionales.

Finalidad planteada en la Gestión del Talento Humano

De acuerdo a la Universidad en Internet. UNIR (2021, 01)

Entre los objetivos principales de la gestión del talento humano, gestión del capital humano o gestión de recursos humanos, como también se le conoce, están: La gestión del capital humano o gestión de recursos humanos, como también se le conoce, están en Retener e identificar candidatos para formar equipos de alto rendimiento. Identificar potenciales talentos dentro de la compañía. Detectar y satisfacer las necesidades y motivaciones que tienen los colaboradores. Obtener un equilibrio entre los objetivos de cada individuo y los de la organización.

Implica un proceso de captación, valoración de las competencias de los trabajadores con miras a determinar sus capacidades y competencia pertinente para el desempeño óptimo de sus funciones laborales; para luego determinar las estrategias económicas y motivacionales para la retención del talento humano que muestra la disposición, fortaleza y capacidad en el desempeño de profesional de las funciones inherente al cargo para lo cual es contratado.

En el marco de las claves fundamentales para la gestión del talento humano, es necesario considerar una serie de aristas que van a redundar en los cambios estructurales que reclama los nuevos escenarios laborales que otorgan prioridad al capital intelectual de sus empleados, requiriendo una secuencia de fases que permita apreciar las capacidades y el valor de desempeño en la organización. Según Bizneo, (2022, 01), es imperativo considerar 5 claves, las cuales se describen a continuación:

“Gestión del Talento Humano como Proceso Sistémico para la Optimización del Desempeño Laboral en las Organizaciones Públicas.”





Contar con un plan estratégico de gestión del talento, Gestión del talento en el reclutamiento, Detección del talento interno, Formación y nuevas metodologías de aprendizaje en la organización y Planes de crecimiento y promoción profesional en la gestión del talento..

Vale acotar, con respeto a la primera clave, que nada surge por el mero azar, es determinante que, para el manejo del talento humano en la organización, se cuente con un plan predeterminado que oriente el proceso gerencial. Asimismo, en relación a la segunda clave; el proceso de reclutamiento es el primer momento para poner en práctica el Talent Management. Conviene afrontar cada proceso de este tipo con la idea de captar el mejor talento y que, además, este permanezca mucho tiempo en la organización.

Siguiendo la secuencia, se tiene que la tercera clave, tiene que ver con la localización del capital intelectual ubicado internamente en la organización para fomentar su crecimiento y perfeccionamiento de sus habilidades y competencia profesionales. De igual forma, la cuarta clave, plantea lo concerniente a la formación continua y finalmente, en la quinta clave, se vislumbra la necesidad de configurar los planes pertinentes para el crecimiento de los individuos que hacen vida laboral en la organización

Proceso Sistémico

El Proceso Sistémico se entrama en un complexus disciplinar que plantea vislumbrar la realidad desde su totalidad, lo que implica conocer el fenómeno más allá de la suma de sus partes considerando en todo momento cómo se producen las interacciones, interconexiones, retroalimentación y cambio dentro de las funciones laborales de la organización. Para ello, es necesario que los actores públicos desarrollen un pensamiento sistémico que les permita un desarrollo consistente con las decisiones y problemas a resolver.

Por consiguiente, el quehacer sistémico en las organizaciones es de gran utilidad para vislumbrar las situaciones de la organización desde un espectro más amplio e integral, es decir, desde la totalidad de sus dimensiones que van más allá de la suma de sus partes. Esta visión holística permite adoptar decisiones en equipo para hacer frente a las eventualidades que requieran de una interrelación fértil para emerger soluciones inmediatas.

“Gestión del Talento Humano como Proceso Sistémico para la Optimización del Desempeño Laboral en las Organizaciones Públicas.”



MSc. Miguel Alfredo Alvarado.





Desempeño Laboral en las Organizaciones Públicas

En esta era postmoderna, es imperativo que el desempeño laboral de cualquier funcionario público vaya dirigido a fortalecer sus habilidades y toma de decisiones para la resolución de eventualidades tomando en consideración la totalidad para establecer cómo interactúa el factor humano en la organización.

Al momento de hacer referencia al desempeño laboral, implica la forma de la calidad del servicio que realiza el empleado dentro de la organización. Según, Bizneo (2022, 23) "Aquí entran en juego desde sus competencias profesionales hasta sus habilidades interpersonales, y que incide directamente en los resultados de la organización". Es decir, que el desempeño laboral debe vislumbrarse con base a un proceso valorativo que permita establecer las fortalezas y debilidades del empleado con respeto a sus funciones y las competencias pertinentes para cumplir con sus responsabilidades laborales.

En este contexto, vale acotar que el desempeño laboral tiene que con lo que desarrolla el trabajador en su contexto de trabajo, dependiendo el dominio de sus competencias, para ello, es requerido que el trabajador esté caracterizado por una serie de elementos o factores fundamentales entramos en la calidad que muestra en su trabajo, su rendimiento, capacidad de respuestas, aptitudes adoptas, eficiencia, y productividad en su desempeño profesional.

Teorías de apoyo al Estudio

Con respecto al apoyo teórico de connotados autores y posturas conceptuales orientadoras que sirven de referencia, orientación y apoyo al estudio. Al respecto, el investigador consideró pertinente apoyar el estudio con base a las siguientes teorías:

Teoría Sistémica del Modelo de ISSOK (2020)

Esta teoría revela la importancia de la interconexión del individuo en su contexto laboral y social. Dicha teoría está configurada en función del Modelo ISSOK, (2020, 28) el cual establece como las personas se integran en un sistema fluido y coordinado, donde cada persona asume un papel de un subsistema integrado que se interconecta con otros sistemas, propiciando una interconexión que se traduce en interinfluencia, interrelación y hasta en inter afectación.

“Gestión del Talento Humano como Proceso Sistémico para la Optimización del Desempeño Laboral en las Organizaciones Públicas.”





Desde la perspectiva de la teoría, se devela una significativa vinculación con el estudio, ya que manifiesta la necesidad de que el contexto laboral público pueda detectar de forma positiva y poder convivir en la incertidumbre, ambigüedades. El equilibrio sobre el desequilibrio, el orden sobre el desorden. Lo importante es que el empleado conozca a plenitud en qué momento del proceso está ubicado para accionar las decisiones pertinentes de acuerdo a cada situación. Además, es necesario pensar de qué forma podemos influir en el colectivo laboral según el nivel de responsabilidad que se sumerge en las funciones de cada empleado.

De igual forma, se recurrió a los postulados de la Teoría de Sistemas Complejos según Ponce (2009) Esta teoría destaca que, “Las organizaciones no se comportan absolutamente como sistemas lineales deterministas, en los que la organización se asemeja a un mecanismo; más bien lo hacen como sistemas complejos”. Implica asumir más abarcante que se configure desde una visión holística, teniendo en cuenta la discriminación de las partes del todo para configurar un pensamiento capaz de comprender el todo de la organización con base a la forma interrelaciones mutuas armónicas, que deriven respuestas diversas y multidimensionales de acuerdo a la misión y visión de la organización pública. Desde esta perspectiva, es imperativo que los miembros de la organización vislumbre el todo relacionar de la organización más allá de la suma de sus componentes organizacionales.

METODOLOGÍA PARA EL ESTUDIO DEL PROBLEMA

La metodología describió los procedimientos, técnicas y método para abordar consistentemente el problema objeto de estudio. Este apartado orientó al investigador en su transitar investigativo para la configuración de nuevos conocimientos que aporten nuevas y significativas reflexiones a la gestión del talento humano en las organizaciones públicas. Por tanto, el estudio asumió el Paradigma Postpositivista, el cual vislumbra la existencia de la realidad, pero no puede ser completamente aprehendida.

Al respecto, Gizapedia, (2023: 01), refiere:

“Gestión del Talento Humano como Proceso Sistémico para la Optimización del Desempeño Laboral en las Organizaciones Públicas.”





El paradigma postpositivista o post-positivista, también llamado postpositivismo o post-positivismo, es una perspectiva epistemológica, es decir un modo de construir conocimiento, que establece que la realidad es cognoscible de forma empírica y analítica, tal como como se establece exclusivamente el paradigma positivista, pero de forma parcial e incompleta, debido a las fallas, sesgos y errores que se comenten al intentar aprehender la realidad desde esa perspectiva, entre los que destacan la falta de neutralidad de la propia investigación, como construcción social y debido también a aspectos más concretos como la influencia del propio investigador en la realidad que se desea conocer, la ruptura de los límites positivistas entre objetividad y subjetividad, el reconocimiento de la complejidad de los fenómenos.

Vale referir, que este paradigma toma en consideración el conocimiento preexistente de la ciencia y lo somete a la subjetividad del investigador y a su andamiaje de valores, el cual no permite evaluar el conocimiento desde una perspectiva objetiva a prioris, sino que acude a la conjetura del ser humano para llegar a la construcción social. Desde este ámbito, el paradigma se guía a través de la metodología cualitativa, la cual es definida por Lifeder, (2022, 01)

La investigación cualitativa es un conjunto de métodos de investigación basados en la observación que se utiliza para comprender en profundidad un fenómeno sin utilizar datos numéricos para ello. Este tipo de investigación se centra en preguntas como por qué ocurre algo, con qué frecuencia, y qué consecuencias tiene.

Este tipo de metodología permitió vislumbrar la realidad desde las experiencias, opiniones y percepciones; que vienen dadas por el comportamiento y las emociones, que tanto el investigador como los actores investigativos le otorgan un determinado significado.

Por otro lado, el estudio delineó el camino de búsqueda del conocimiento a través del Método Hermenéutico dialéctico de Habermas (1980). Dicho método articuló la relación saber y poder en la que se involucran el sujeto y el medio como objeto de la actividad. Este método le garantiza al investigador, un sustento basado en un proceso de tránsito permanente y dialéctico del todo a las partes y de la especificidad a la totalidad real. Es decir, el método hermenéutico dialéctico se

“Gestión del Talento Humano como Proceso Sistémico para la Optimización del Desempeño Laboral en las Organizaciones Públicas.”



MSc. Miguel Alfredo Alvarado.





basó en la relación dialéctica entre la comprensión y la explicación, apoyado en una hermenéutica reflexiva del investigador, la cual permite adquirir una mayor relevancia en el desarrollo del propio proceso investigativo.

Como contexto de estudio se consideró al Instituto de los Seguros Sociales de San Fernando, estado Apure. Aquí el investigador pudo contar con la colaboración como unidades de análisis a 3 informantes. Para la recolección de la información se utilizó las técnicas de observación participante y la entrevista semiestructurada, apoyado en los instrumentos en el cuaderno de notas y guion de entrevista. Los aportes de los informantes fueron organizados e interpretados a través de la categorización, estructuración, triangulación y teorización; logrando la validez y la credibilidad mediante la triangulación y consenso emanado de los informantes, teóricos y autor.

RESULTADOS QUE PRESENTAN LOS HALLAZGOS

Según la información recopilada y el apoyo de los connotados teóricos, el investigador logró organizar, sistematizar e interpretar los hallazgos provenientes de los informantes y la observación. En ese sentido, con respecto a la categoría gestión del talento humano, se pudo conocer que la gestión requiere mejorar significativamente los procesos motivacionales que permiten propiciar un grado de estimulación significativa en los empleados, para fortalecer sus capacidades, la estimulación del clima y la creatividad como factor determinante para la innovación.

Asimismo, en relación a la categoría proceso sistémico, la entrevista se llevó a cabo en función de todos componentes organizacionales de la institución, para establecer cómo interactúan y propician un comportamiento y eficaz consistente con el trabajo en equipo. No obstante, en el marco de esta categoría se pudo establecer que algunas dependencias muestran debilidades y situaciones que en muchos casos obstaculizan la integración, la armonía para configurar acciones conjuntas con base al trabajo en equipo. Esto devela que muchos funcionarios solo se concentran en su dependencia de trabajo, restando importancia a la totalidad de la institución para hacer los aportes pertinentes en la función integral de la organización.

En relación a la categoría desempeño laboral, se pudo vislumbrar que las distintas dependencias y coordinaciones se ven afectadas en determinadas situaciones, dado que el trabajo desde los procesos sistémicos no es concebido adecuadamente para propiciar una interrelación laboral fructífera y productiva para el instituto. Esta situación obliga a los gerentes, coordinadores a reflexionar sobre cómo se está gestionando el talento humano, y qué acciones deben considerar en la brevedad posible para consolidar un ambiente armónico, humanista y cooperativo, que permita el trabajo mancomunado en función de las metas comunes del instituto

“Gestión del Talento Humano como Proceso Sistémico para la Optimización del Desempeño Laboral en las Organizaciones Públicas.”





CONCLUSIONES

En este apartado el investigador presenta un análisis que van en función de los resultados, para ello, se toma en consideración los propósitos del estudio. Con respecto a cómo se desarrolla la gestión del talento humano en el Instituto de los Seguros Sociales del estado Apure. Toda organización pública requiere de un proceso de gestión de su talento humano eficiente, eficaz y capaz de articular las políticas gubernamentales de manera consistente con las leyes y programas, que van en pro del beneficio integral de los usuarios. En este sentido, la gestión del talento humano en la institución objeto de estudio, está llamada a replantear las estrategias motivacionales hacia los empleados de la institución para propiciar un grado de estimulación significativa que permita el fortalecimiento de las capacidades laborales de cada empleado del instituto, con el fin de establecer un grado de estimulación positiva del clima y la creatividad como factor determinante para la innovación.

Por tanto, es fundamental consolidar unos mecanismos de gestión que se entran en la condición humana de los empleados, la empatía y tolerancia para comprender al otro. Estos son aspectos determinantes para fortalecer el rendimiento y capacidades de los empleados mediante la iniciativa del instituto de propiciar programas o eventos de capacitación, perfeccionamiento y actualización en la misión que realizan en su transitar profesional.

Asimismo, en cuanto al proceso sistémico que se produce en la organización objeto de estudio, es imperativa la consolidación de un proceso integral de comunicación y compartir armónico de las diversas situaciones que deben abordarse y corregir de forma conjunta como un sistema integrado que garantice el trabajo cooperativo en equipo. Esto llama la atención a los gerentes institucionales para asumir las estrategias de gestión pertinentes que minimizan la integración laboral de la organización.

Esta situación conduce a los gerentes institucionales apropiarse de los saberes imperativos que conduzca a la exploración y consolidación de la filosofía de los procesos sistémicos en la organización, como un factor prioritario para establecer una nueva cultura de interrelación, comunicación cooperación, y disposición al trabajo en equipo; siempre respetando las diversidad de pensamientos para llegar a consenso importante que permitan la toma de decisiones conjunta en función de los objetivos de la organización.

Finalmente, el investigador logró la configuración de una reflexión teórica importante para los gerentes y la institución objeto de estudio, dado que la gestión del talento humano en las organizaciones pública, representa una herramienta de gran relevancia para la gerencia institucional, con base a

“Gestión del Talento Humano como Proceso Sistémico para la Optimización del Desempeño Laboral en las Organizaciones Públicas.”





un adecuado proceso de gestión del talento humano, que pueda aportar ventajas en la estructura organizacional y en el cumplimiento de las labores de los empleados; además, de incrementar una administración pertinente para garantizar un óptimo desempeño de los trabajadores, con base a una visión clara de las competencias que permita alcanzar con éxito sus obligaciones laborales.

“Gestión del Talento Humano como Proceso Sistémico para la Optimización del Desempeño Laboral en las Organizaciones Públicas.”



MSc. Miguel Alfredo Alvarado.





REFERENCIAS

- Berlioz; Carlos 2028. *Procesos sistémicos y su función*. Madrid. Editorial Síntesis, S.A.
- Bizneo, HR Software 2022. *Gestión del Talento Humano | Claves y Ejemplos*. Acceso el 30 de noviembre de 2022. Disponible en: <https://www.bizneo.com/blog>
- Gizapedia, 2023. *Paradigma postpositivista (postpositivismo)*. Acceso el 30 de febrero de 2023. Disponible en: <https://gizapedia.org/paradigma-postpositivista-postpositivismo>
- Instituto Issok, 2020. *¿Qué es la Teoría Sistémica? O cómo puedes influir en los demás*. Acceso el 01 de diciembre de 2022. Disponible en: <https://issokinstitute.com/que-es-la-teoria-sistemica-influir-en-los-demas/>
- Lifeder, 2022. *Investigación cualitativa: características, tipos, técnicas, ejemplos*. Acceso el 30 de noviembre de 2022. Disponible en: <https://www.lifeder.com/investigacion-cualitativa/>
- Ponce, Patricia 2009. *Análisis de la teoría de sistemas complejos y su aplicación a sistemas organizacionales*. Acceso el 01 de diciembre de 2022. Disponible en: <https://revistamarina.cl/revistas/2009/1/ponce.pdf>
- Sy Corvo, Helmut 2022. *Desempeño laboral*. Acceso el 30 de noviembre de 2022. Disponible en: <https://www.lifeder.com/desempeno-laboral/>
- Thunder, War 2019. *Desarrollo Sistémico en las organizaciones: qué es y cómo se lo trabaja*. Acceso el 01 de diciembre de 2022. Disponible en: <https://qepd.news/desarrollo-sistemico-en-las-organizaciones-que-es-y-como-se-lo-trabaja/>
- Universidad en Internet. UNIR 2021. *¿Qué es la gestión del talento humano y cuál es su ámbito de aplicación?* Acceso el 30 de noviembre de 2022. Disponible en: <https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/gestion-talento-humano/>
- Vallejo, Luz. 2016. *Gestión del talento humano*. ESPOCH. Escuela Superior Politécnica de Chimborazo. Ecuador. Acceso el 02 de diciembre de 2022. Disponible en: https://dgestion_del_talento_humano

“Gestión del Talento Humano como Proceso Sistémico para la Optimización del Desempeño Laboral en las Organizaciones Públicas.”



MSc. Miguel Alfredo Alvarado.

