

Universidad Nacional Experimental de los Llanos Centrales

Rómulo Gallegos (UNERG)

Área Ciencias de la Educación

Centro de Estudios

e Investigación (CEIACERG)



REVISTA CIENTÍFICA CIENCIAEDUC

GENERANDO CONOCIMIENTOS

**REVISTA CIENTÍFICA
CIENCIAEDUC**

Depósito Legal Número: GU21800006
ISSN: 2610-816X

Esta Obra está bajo Licencia de Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional.



REVISTA ELECTRÓNICA
SEMESTRAL

Volumen 8 Número 2

JULIO 2025

Venezuela

UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS CENTRALES
RÓMULO GALLEGOS
ÁREA CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
CENTRO DE ESTUDIOS E INVESTIGACIÓN (CEIACERG)
REVISTA CIENTÍFICA CIENCIAEDUC

INDEXACIÓN

Gestión Humana: Una Mirada Transdisciplinaria para la Transformación de las Organizaciones

Autores: Dra. Tivisay Ortiz

Universidad Simón Rodríguez. Venezuela

Correo electrónico ortiztivisay@gmail.com

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6247-7926>

Dra. Carmen Elena Pérez Moreno.

Universidad Simón Rodríguez. Venezuela

Correo electrónico carmenelenaperezm@gmail.com

Código ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-9042-0003>

Dra. Lesbia Leticia García

Universidad Simón Rodríguez. Venezuela

Correo electrónico lesbiagarcia.2022@gmail.com

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0007-9155-3821>

Línea de investigación Currículo, Formación e Innovación Pedagógica

Como citar este artículo: Tivisay Ortiz, Carmen Elena Pérez Moreno y Lesbia Leticia García “Gestión Humana: Una Mirada Transdisciplinaria para la Transformación de las Organizaciones” (2025), (1,11)

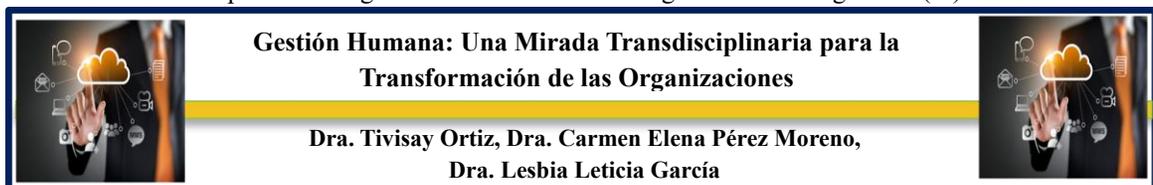
Recibido: 14/05/2025 Revisado: 15/05/2025 Aceptado: 16/05/2025

RESUMEN

Este estudio aborda la gestión humana desde una perspectiva transdisciplinaria para comprender su papel en la transformación organizacional. Por lo que el objetivo fue analizar la gestión humana una mirada transdisciplinaria para la transformación de las organizaciones. En un contexto marcado por la complejidad y el cambio constante, se reconoce que las prácticas tradicionales de administración de recursos humanos resultan insuficientes para responder a las nuevas demandas del entorno laboral. A través de un análisis documental, se revisaron y compararon teorías clave que aportan enfoques complementarios sobre la gestión humana, destacando las contribuciones de Drucker (1999), Ulrich (1997), Robbins y Judge (2013), así como las perspectivas transdisciplinarias de Morin (2005) y Nicolescu (2002). Los resultados indican que la gestión humana debe ir más allá de la función operativa, adoptando un rol estratégico que integre el desarrollo del talento con la innovación organizacional. Además, es fundamental considerar las dimensiones psicológicas y sociales del comportamiento humano para promover ambientes laborales saludables y motivadores. La transdisciplinaria se plantea como un marco esencial que permite articular saberes y metodologías de distintas disciplinas, facilitando una comprensión integral y sistémica de la gestión humana. En conclusión, la gestión humana transdisciplinaria emerge como una herramienta clave para transformar las organizaciones, promoviendo la alineación estratégica, el bienestar de las personas y la adaptabilidad en contextos complejos. Este enfoque integral contribuye a que las organizaciones no solo se adapten, sino que también prosperen, impulsando un desarrollo sostenible del capital humano y organizacional.

Descriptor: Gestión, humana, transdisciplinaria, transformación, organizaciones

Reseña Biográfica: Dra. Tivisay Ortiz. Magister en Gerencia, mención Sistemas Educativos, Maracay Edo Aragua. Universidad Simón Rodríguez: Doctora en Ciencias de la Educación: Universidad Nacional Experimental “Rómulo Gallegos, Docente de la Universidad Simón Rodríguez. Carmen Elena Pérez Moreno. Doctora en Ecología del Desarrollo Humano, Maestrante en Educación Robinsoniana UNESR Apure, Especialista en Gerencia de Recursos Humanos UNESR Apure, Especialista en Derecho Tributario (Universidad Bicentenario de Aragua, UBA); Licenciada en Administración Mención Recursos Materiales y Financieros (UNESR Apure 1990); Licenciada en Contaduría Pública (UNELLEZ Apure 2004) Docente categoría agregado en la UNESR Apure. Lesbia García. Dra en Ecología del Desarrollo Humano (UNESR). MSc en Educación, Mención: Gerencia (UBA). Profesora Medio Tiempo en la Categoría de Agregado (a) de la UNESR-Núcleo Apure. Investigadora Novel Acreditada Registro de Investigadores (as) UNESR.



Human Management: A Transdisciplinary Perspective for Organizational Transformation

Authors: Tivisay Ortiz, Dra.

Simón Rodríguez University, Venezuela

Email: ortiztivisay@gmail.com

ORCID Code: <https://orcid.org/0000-0002-6247-7926>

Carmen Elena Pérez Moreno, Dra.

Simón Rodríguez University, Venezuela

Email: carmenelenaperezm@gmail.com

ORCID Code: <http://orcid.org/0000-0002-9042-0003>

Lesbia Leticia García, Dra.

Simón Rodríguez University, Venezuela

Email lesbiagarcia.2022@gmail.com

ORCID Code <https://orcid.org/0009-0007-9155-3821>

Line of Research: Curriculum, Training and Pedagogical Innovation

How to cite this article: Tivisay Ortiz, Carmen Elena Pérez Moreno y Lesbia Leticia García “Human Management: A Transdisciplinary Perspective for Organizational Transformation” (2025), (1,11)

Received: 05/14/2025 Revised: 05/15/2025 Accepted: 05/16/2025

ABSTRACT

This study addresses human resource management from a transdisciplinary perspective to understand its role in organizational transformation. Therefore, the objective was to analyze human resource management from a transdisciplinary perspective for organizational transformation. In a context marked by complexity and constant change, it is recognized that traditional human resource management practices are insufficient to respond to the new demands of the work environment. Through a documentary analysis, key theories that provide complementary approaches to human resource management were reviewed and compared, highlighting the contributions of Drucker (1999), Ulrich (1997), Robbins and Judge (2013), as well as the transdisciplinary perspectives of Morin (2005) and Nicolescu (2002). The results indicate that human resources management must go beyond the operational function, adopting a strategic role that integrates talent development with organizational innovation. Furthermore, it is essential to consider the psychological and social dimensions of human behavior to promote healthy and motivating work environments. Transdisciplinarity is presented as an essential framework that allows for the articulation of knowledge and methodologies from different disciplines, facilitating a comprehensive and systemic understanding of human resources management. In conclusion, transdisciplinary human resources management emerges as a key tool for transforming organizations, promoting strategic alignment, people's well-being, and adaptability in complex contexts. This comprehensive approach helps organizations not only adapt but also thrive, driving sustainable development of human and organizational capital.

Keywords: Management, human resources, transdisciplinary, transformation, organizations

Biographical Note: Dr. Tivisay Ortiz. Master's degree in management, specialization in Educational Systems, Maracay, Aragua State. Simón Rodríguez University: PhD in Educational Sciences: Rómulo Gallegos Experimental National University, Professor at Simón Rodríguez University. Carmen Elena Pérez Moreno. PhD in Human Development Ecology, master's student in Robinsonian Education, UNESR Apure, Specialist in Human Resources Management, UNESR Apure, Specialist in Tax Law (Bicentennial University of Aragua, UBA); bachelor's degree in administration, Specialization in Material and Financial Resources (UNESR Apure, 1990); bachelor's degree in public accounting (UNELLEZ Apure, 2004); Associate Professor at UNESR Apure. Lesbia García. PhD in Human Development Ecology (UNESR). MSc in Education, Specialization: Management (UBA). Part-time Associate Professor at UNESR-Nucleon Apure. Accredited New Researcher, UNESR Researchers Registry.

INTRODUCCIÓN

En un contexto global caracterizado por la creciente complejidad y dinamismo organizacional, la gestión humana se presenta como un elemento clave para la sostenibilidad y éxito de las organizaciones. La administración tradicional de recursos humanos ha evolucionado hacia enfoques más integrales que reconocen la necesidad de articular conocimientos y prácticas de diversas disciplinas. En este sentido, adoptar una mirada transdisciplinaria se convierte en una estrategia fundamental para abordar los retos actuales, permitiendo una transformación profunda y sostenible de las organizaciones.

Este estudio plantea como objetivo analizar la gestión humana desde una perspectiva transdisciplinaria, integrando teorías y prácticas de la administración, psicología organizacional, sociología, y educación, con el fin de generar modelos de intervención que promuevan el desarrollo integral del capital humano y la innovación organizacional. Por lo que amerita identificar y proponer un enfoque transdisciplinario en la gestión humana que facilite la transformación organizacional, potenciando la alineación estratégica, el bienestar laboral, y la adaptabilidad en entornos cambiantes.

De este modo, la importancia de este estudio radica en su capacidad para ofrecer una visión holística que trasciende las fronteras disciplinarias tradicionales, aportando herramientas y conocimientos que contribuyen a la mejora continua de las organizaciones. En un mundo laboral marcado por la diversidad, la incertidumbre y la digitalización, la gestión humana requiere enfoques integradores que permitan no solo optimizar procesos, sino también potenciar el desarrollo humano y organizacional en armonía con el entorno. Así, este trabajo aporta un marco conceptual y práctico para la innovación en la gerencia de personas, alineado con las demandas actuales y futuras del mercado laboral y social.

Desarrollo

La gestión humana se ha conceptualizado desde distintas disciplinas, lo que evidencia la necesidad de un enfoque transdisciplinario para su comprensión y aplicación

práctica en la transformación organizacional. Drucker (1999, 88) plantea que “la gestión del talento humano es el núcleo para la innovación y el rendimiento organizacional”. Su visión reconoce al empleado no como un mero recurso, sino como un agente estratégico capaz de generar valor sostenible. Este planteamiento invita a replantear las prácticas tradicionales y a adoptar modelos que fomenten el desarrollo del potencial humano en función de las metas organizacionales. La importancia de esta perspectiva radica en su contribución a desplazar la gestión humana hacia un rol activo y propositivo en la estrategia empresarial. De este modo, Robbins y Judge (2013, 20) “aportan un marco desde la psicología organizacional, enfatizando la comprensión del comportamiento individual y grupal”. Su enfoque ayuda a explicar cómo las motivaciones y actitudes influyen directamente en el desempeño y en la cultura organizacional. La gestión humana, desde este ángulo, debe diseñar estrategias que promuevan ambientes laborales saludables y relaciones interpersonales constructivas, aspectos que son esenciales para la transformación organizacional sostenible.

Al mismo tiempo, la propuesta de Morin (2005, 7) sobre transdisciplinariedad “introduce una perspectiva que supera los límites tradicionales del conocimiento”. Por lo tanto, la transdisciplinariedad es especialmente relevante para la gestión humana porque permite integrar teorías y prácticas desde diversas áreas, generando soluciones más completas y adaptadas a la complejidad actual. Esta visión contribuye a desarrollar modelos de gestión que responden simultáneamente a múltiples dimensiones: humana, técnica, social y estratégica. Por último, la visión de Ulrich (1997, 78) refuerza “la función estratégica de la gestión humana al concebirla como un socio clave para la transformación organizacional”. Al integrar competencias administrativas, interpersonales y estratégicas, la gestión humana no solo apoya la operación, sino que impulsa la innovación y el cambio cultural necesario para la adaptabilidad y competitividad.

En conjunto, estos autores refuerzan la idea de que la gestión humana debe ser abordada desde un enfoque integral que combine el desarrollo del capital humano, la

transformación organizacional y la transdisciplinariedad, permitiendo que las organizaciones no solo sobrevivan, sino que prosperen en entornos complejos y dinámicos.

METODOLOGÍA

La metodología bibliográfica documental es fundamental para este estudio buscó construir un marco teórico sólido a partir del análisis y síntesis de fuentes secundarias, tales como libros, artículos científicos, informes y documentos especializados. De esta forma, el paradigma que sustentó este estudio fue el paradigma interpretativo, que privilegia la comprensión profunda de los fenómenos sociales a través de la interpretación crítica de textos y documentos. Según Schwandt (2000, 191), este paradigma “se centra en la comprensión y el significado de la experiencia humana en contextos específicos, más que en la medición objetiva de variables”. Este paradigma es pertinente porque permite abordar la gestión humana como un fenómeno complejo, contextualizado y multidimensional, donde el sentido y la interpretación de la información documental son clave para su análisis. El paradigma interpretativo habilita la construcción de conocimiento en torno a las prácticas de gestión humana desde una perspectiva que considera la subjetividad y los múltiples significados de los textos analizados. Esto es esencial para captar la naturaleza transdisciplinaria y transformadora del tema.

Por su parte, el enfoque metodológico fue cualitativo, ya que se centró en la descripción, interpretación y análisis de información textual y conceptual. De acuerdo con Creswell (2013, 44), el enfoque cualitativo “busca explorar y comprender el significado que las personas o comunidades atribuyen a un fenómeno social o humano”. En el contexto de este estudio, el enfoque cualitativo permitió explorar las diversas perspectivas y teorías sobre gestión humana integradas en la literatura. De este modo, facilitó una aproximación integral y flexible, adecuada para un estudio transdisciplinario, donde se deben interpretar múltiples voces y corrientes teóricas.

En referencia al método empleado fue el análisis documental, que consiste en la revisión sistemática y crítica de textos relevantes para el estudio. Según Bowen (2009,27), el

análisis documental “implica la recopilación, revisión, evaluación y síntesis de documentos para entender un fenómeno particular”. Se seleccionan documentos científicos, libros y artículos que aborden los constructos de gestión humana, transdisciplinariedad y transformación organizacional. El análisis documental permitió identificar patrones conceptuales, debates y vacíos en la literatura, proporcionando un fundamento robusto para la formulación teórica y práctica.

En referencia a las técnicas de recolección de datos en un estudio bibliográfico documental se basan en la búsqueda y selección de fuentes secundarias en bases de datos académicas, bibliotecas digitales y repositorios especializados. El instrumento principal fue la ficha de registro documental, que facilita la organización de la información recolectada, incluyendo datos como autor, año, resumen, citas relevantes y análisis crítico. Según Hernández, Fernández y Baptista (2019, 237), “las fichas de registro permiten sistematizar la información documental y facilitar su posterior análisis”. La aplicación rigurosa de esta técnica garantizó la trazabilidad y sistematización de las fuentes, lo cual es crucial para la validez y confiabilidad del estudio.

Al mismo tiempo, el análisis de datos se realizó mediante la técnica de análisis de contenido cualitativo, que consiste en categorizar, codificar y sintetizar la información textual para identificar temas recurrentes y relaciones entre conceptos. Según Krippendorff (2013,24), “el análisis de contenido es un método sistemático para describir el contenido de los mensajes de forma objetiva, replicable y válida”. Esta técnica permitió organizar el vasto volumen de información bibliográfica en categorías temáticas que facilitan la comprensión profunda de los fenómenos relacionados con la gestión humana y su transformación.

RESULTADOS

El análisis documental permitió identificar diferentes enfoques y contribuciones teóricas sobre la gestión humana y su rol en la transformación organizacional desde una perspectiva transdisciplinaria. Se destacan coincidencias y divergencias entre autores clave

que enriquecen la comprensión del fenómeno.

Por una parte, Drucker (1999) y Ulrich (1997) coinciden en que la gestión humana debe asumir un papel estratégico dentro de la organización, no solo como apoyo operativo sino como un motor de innovación y cambio. Drucker enfatiza el reconocimiento del talento humano como factor central para la competitividad, mientras que Ulrich propone que el área de recursos humanos se convierta en un socio estratégico que integra competencias administrativas, interpersonales y estratégicas para impulsar la transformación.

En contraste, Robbins y Judge (2013) aportan una mirada más centrada en el comportamiento humano dentro de las organizaciones, subrayando la importancia de comprender las motivaciones y actitudes para promover un ambiente de trabajo positivo. Este enfoque enfatiza la dimensión psicológica y social, complementando la visión estratégica de Drucker y Ulrich con una perspectiva más humana y relacional.

Por otro lado, Morin (2005) y Nicolescu (2002) introducen la transdisciplinariedad como un marco esencial para entender la gestión humana en su complejidad. Ambos autores proponen que integrar saberes y métodos de distintas disciplinas permite abordar la gestión humana no solo como una función administrativa o psicológica, sino como un proceso sistémico que contribuye a la transformación organizacional en un sentido amplio y profundo. En tal sentido, la convergencia entre Drucker y Ulrich destaca la evolución del rol de la gestión humana hacia una función estratégica y proactiva. Sin embargo, su énfasis es principalmente organizacional y empresarial, lo que puede limitar la integración de factores humanos más subjetivos y sociales, aspecto que Robbins y Judge abordan con profundidad al centrar su atención en el comportamiento y bienestar de los colaboradores.

A su vez, la incorporación de la transdisciplinariedad, planteada por Morin y Nicolescu, responde a esta necesidad de integrar múltiples dimensiones; estratégicas, psicológicas, sociales y culturales, para lograr una transformación organizacional efectiva y sostenible. Este enfoque supera las limitaciones de visiones unidimensionales,

proponiendo una gestión humana que no solo administre procesos, sino que también genere conocimiento y desarrollo integral en las personas y en la organización.

Por lo tanto, los resultados muestran que la gestión humana, para ser un agente real de transformación, debe adoptar un enfoque holístico y transdisciplinario que integre la estrategia organizacional con la comprensión profunda del comportamiento humano y la complejidad sistémica. Esta integración es clave para responder a los retos contemporáneos de las organizaciones en entornos cada vez más cambiantes y exigentes.

DISCUSIÓN

Los hallazgos del estudio revelan que la gestión humana se encuentra en un proceso de evolución hacia un rol cada vez más estratégico y multifacético dentro de las organizaciones, aspecto que concuerda con las visiones de Drucker (1999) y Ulrich (1997). Esta transformación implica no solo la administración eficaz de recursos, sino la generación de valor a través de la innovación y el fomento del talento humano. No obstante, como señalan Robbins y Judge (2013), no basta con enfocarse únicamente en los elementos estratégicos o administrativos; la gestión del talento humano debe igualmente abordar las dimensiones psicológicas y sociales que influyen en la conducta, la motivación y el bienestar de los empleados. Esta complementariedad enfatiza la importancia de enfoques globales que traten la complejidad del individuo en su entorno laboral.

De tal modo que, la incorporación del enfoque transdisciplinario, defendido por Morin (2005) y Nicolescu (2002), representa un aporte fundamental para superar las limitaciones de los modelos tradicionales. Por ello, la transdisciplinariedad promueve una integración profunda de conocimientos y metodologías que permiten comprender y actuar sobre la gestión humana en toda su complejidad sistémica. Esto es particularmente importante en un contexto organizacional caracterizado por la volatilidad, la incertidumbre, la complejidad y la ambigüedad, ya que las soluciones fragmentarias y lineales son insuficientes.

Visto de esta forma, esta discusión pone de manifiesto que, para que la gestión humana sea verdaderamente transformadora, debe trascender la mera administración de personas y convertirse en un proceso dinámico y holístico que articule las dimensiones estratégica, humana y sistémica. En este sentido, el enfoque transdisciplinario no solo enriquece el campo conceptual, sino que también amplía las posibilidades prácticas para la innovación organizacional y el desarrollo integral del capital humano.

CONCLUSIONES

Este estudio invita a repensar las prácticas gerenciales y a formar líderes capaces de manejar la complejidad y promover cambios sostenibles, alineados con las demandas actuales de la sociedad y el mercado laboral. El desafío para los investigadores y profesionales es construir puentes entre disciplinas y contextos, favoreciendo un conocimiento que sea útil, pertinente y transformador. Por lo que esta investigación, ha logrado identificar y proponer un enfoque transdisciplinario en la gestión humana que facilita la transformación organizacional, tal como fue planteado en el objetivo principal. A partir del análisis documental, se destaca que: La gestión humana debe asumir un rol estratégico dentro de las organizaciones, donde el desarrollo del talento y la innovación sean pilares fundamentales para la adaptación y competitividad en entornos cambiantes, coincidiendo con las perspectivas de Drucker (1999) y Ulrich (1997). Para lograr una transformación organizacional efectiva, es indispensable integrar las dimensiones psicológicas y sociales del comportamiento humano, atendiendo al bienestar y la motivación de los colaboradores, como enfatizan Robbins y Judge (2013). Esta integración fortalece la relación entre las personas y la estrategia organizacional.

De la misma manera, la transdisciplinariedad emerge como un marco metodológico y conceptual clave que permite superar las limitaciones de enfoques fragmentados, integrando conocimientos de diversas disciplinas para abordar la gestión humana de manera holística y sistémica, siguiendo las ideas de Morin (2005) y Nicolescu (2002). En conjunto, este enfoque

transdisciplinario no solo potencia la alineación estratégica y el desarrollo humano, sino que también promueve la innovación y la adaptabilidad organizacional, elementos esenciales para la transformación sostenible en un mundo laboral complejo y dinámico. En síntesis, la gestión humana transdisciplinaria se presenta como una herramienta valiosa para transformar las organizaciones, fomentando un equilibrio entre los objetivos empresariales y el desarrollo integral del capital humano.

REFERENCIAS

- Becker, Gary S. 1964. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. New York: Columbia University Press.
- Bowen, Glenn A. 2009. *Document Analysis as a Qualitative Research Method*. Qualitative Research Journal 9, no. 2: 27-40.
- Burnes, Bernard. 2004. *Managing Change*. 4th ed. Harlow: Pearson Education.
- Creswell, John W. 2013. *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches*. 3rd ed. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Drucker, Peter F. 1999. *Management Challenges for the 21st Century*. New York: HarperBusiness.
- Hernández, Roberto, Carlos Fernández, y Pilar Baptista. 2019. *Metodología de la investigación*. 6a ed. México: McGraw-Hill.
- Krippendorff, Klaus. 2013. *Content Analysis: An Introduction to Its Methodology*. 3rd ed. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Morin, Edgar. 2005. *Introducción al pensamiento complejo*. Barcelona: Gedisa.
- Nicolescu, Basarab. 2002. *Manifesto of Transdisciplinarity*. Albany: State University of New York Press.
- Robbins, Stephen P., and Timothy A. Judge. 2013. *Organizational Behavior*. 15th ed. Upper Saddle River, NJ: Pearson.
- Schwandt, Thomas A. 2000. *Three Epistemological Stances for Qualitative Inquiry: Interpretivism, Hermeneutics, and Social Constructionism*. In *Handbook of Qualitative Research*, edited by Norman K. Denzin and Yvonna S. Lincoln, 189-213. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Ulrich, Dave. 1997. *Human Resource Champions: The Next Agenda for Adding Value and Delivering Results*. Boston: Harvard Business School Press.