

REVISTA CIENTÍFICA CIENCIAEDUC

GENERANDO CONOCIMIENTOS



Venezuela



REVISTA
ELECTRÓNICA
SEMESTRAL

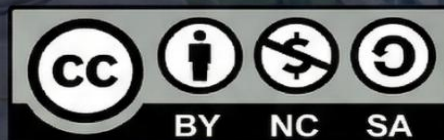


VOLUMEN
9 Número 2



JULIO
2026

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



Ataraxia Apodíctica de la Motivación Laboral. Un Bucle Tridimensional como Eje Transformador en la Entropía Gerencial

Autores: MSc. Norelys Reyes Palma.

Universidad Nacional Experimental "Simón Rodríguez".

Correo: norelysreyes2794@gmail.com

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-6203-123X>

MSc. José Reyes Palma.

Universidad Nacional Experimental "Simón Rodríguez".

Correo: josedanielreyespalma1997@gmail.com

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-3017-1329>

Línea de Investigación Matriz: Gestión Sólida, Efectiva y Transparente. **Línea Asociada:** Gestión Educativa Integral. **Eje Temático:** Gerencia institucional educativa.

Como citar este artículo: Norelys Reyes Palma, José Reyes Palma "Ataraxia apodíctica de la motivación laboral. Un bucle tridimensional como eje transformador en la entropía gerencial" (2026), (1,16)

Recibido: 12/01/2026

Revisado: 19/01/2026

Aceptado: 27/01/2026

RESUMEN

El estudio precisó como propósito general: Interpretar la ataraxia apodíctica de la motivación laboral. Un bucle tridimensional como eje transformador en la entropía gerencial, en la Secretaría de Inspección y Control de la Gestión de Gobierno del Estado Bolivariano de Guárico. Se apoyó en la teoría general de sistemas de (Buterlanffy, 1976), teoría de la jerarquía de necesidades humanas de (Maslow, 1943), y la teoría de las emociones de (James y Lange, 1884). Se sustentó bajo el paradigma interpretativo, con un método hermenéutico-fenomenológico, bajo un enfoque cualitativo, para la recolección de información: observación y entrevista semiestructurada, como escenario la Secretaría de Inspección y Control de Gobierno- Guárico, los informantes claves fueron 3. Por esta razón, el procesamiento de la información se ejecutó a través de la categorización, estructuración, triangulación y contrastación. Por lo cual, los resultados develaron: la prioridad de la condición humana para el equilibrio gerencial, la necesidad de una gerencia centrada en la estabilidad, certeza y validez en el ser humano, la apreciación del talento humano, intelectual y la capacidad de conexión para el reconocimiento de la empatía afectiva y emotiva, desplegar las formas y los patrones en la integralidad de los elementos que intervienen en la configuración y transformación dinámica. En conclusión, la gerencia entrópica postmoderna, debe concebirse desde la ataraxia apodíctica como tejido humanista y complejo que implique la sinergia de todos los conocimientos, siendo óptimo revelar un bucle filosófico que posicione al ser humano como prioridad por encima de otros aspectos e interés.

Descriptor: Ataraxia apodíctica; Motivación laboral; Entropía gerencial.

Reseña Biográfica: Norelys Reyes, venezolana, Administradora, Magíster en Ciencias Administrativas, mención Gerencia de Talento Humano, Universidad "Simón Rodríguez", (UNESR). Actualmente cursando el Doctorado en Ciencias Administrativas (UNESR). José Reyes, venezolano, Administrador, Magíster en Ciencias Administrativas, mención Gerencia de Talento Humano, Universidad "Simón Rodríguez", (UNESR). Actualmente cursando el Doctorado en Ciencias Administrativas (UNESR).

Apodictic Ataraxia of work Motivation. a three-Dimensional loop as a Transformative Axis in Managerial Entropy

Autores: MSc. Norelys Reyes Palma.

Simón Rodríguez National Experimental University.

Email: norelysreyes2794@gmail.com

ORCID Code: <https://orcid.org/0009-0004-6203-123X>

MSc. Jose Reyes Palma.

Simón Rodríguez National Experimental University.

Email: josedanielreyespalma1997@gmail.com

ORCID code: <https://orcid.org/0009-0003-3017-1329>

Main Research Line: Solid, Effective, and Transparent Management. **Associated Line:**

Comprehensive Educational Management. **Thematic Axis:** Educational Institutional Management.

How to cite this article: Norelys Reyes Palma, José Reyes Palma "Apodictic ataraxia of work motivation. A three-dimensional loop as a transformative axis in managerial entropy" (2026), (1,16).

Received: 12/01/2026

Revised: 19/01/2026

Accepted: 27/01/2026

ABSTRACT

The study specified as general purpose: Interpret the apodictic ataraxia of work motivation. A three-dimensional loop as a transforming axis in managerial entropy, in the Secretariat of Inspection and Control of Government Management of the Bolivarian State of Guárico. It was based on the general systems theory of (Buterlanffy, 1976), theory of the hierarchy of human needs (Maslow, 1943), and the theory of emotions of (James and Lange, 1884). It was supported under the interpretive paradigm, with a hermeneutic-phenomenological method, under a qualitative approach, for the collection of information: observation and semi-structured interview, as a scenario the Secretariat of Inspection and Control of Government - Guárico, the key informants were 3. For this reason, information processing was carried out through categorization, structuring, triangulation, and comparison. Whereby, the results revealed: the priority of the human condition for managerial balance; the need for management focused on stability, certainty, and validity in the human being; and the appreciation of human talent, intellectual and the capacity for connection for the recognition of affective and emotive empathy, displaying the forms and patterns in the integrality of the elements involved in the configuration and dynamic transformation. In conclusion, postmodern entropic management must be conceived from apodictic ataraxia as a complex humanistic fabric that involves the synergy of all knowledge, optimally revealing a philosophical loop that positions the human being as a priority above other aspects and interests.

Descriptors: Apodictic ataraxia; Work motivation; Three-dimensional loop; Managerial entropy.

Biographical Review: Norelys Reyes, venezuelan, Administrator, Master's degree in Administrative Sciences, specializing in Human Talent Management, Simón Rodríguez University (UNESR). Currently pursuing a doctorate in Administrative Sciences (UNESR). Jose Reyes, Venezuelan, Administrator, Master's degree in Administrative Sciences, specializing in Human Talent Management, Simón Rodríguez University (UNESR). Currently pursuing a doctorate in Administrative Sciences (UNESR).

Exordio

Contextualización Descrita de la Realidad Objeto de Estudio

En termino generales, la palabra motivación y motivo derivan del verbo “movere”, que significa “moverse”, “poner en movimiento”, “estar listo para la acción”. Se refiere al impulso de acción, tendencia, deseo o necesidad. De acuerdo con (Barberá, 2000), el enfoque con respecto a la motivación, “es una energía que impulsa y tiene direccionalidad en la conducta que orienta hacia el logro de una meta específica”. Es un estado de actividad cognitiva y emocional; un trabajador motivado es alguien con el deseo de trabajar y hacerlo todo por su empresa, institución u organización.

En este sentido, Aristóteles presenta la motivación como un aspecto causal del motivo o razón de nuestras acciones y la identifica como la fuerza impulsora. Es por ello, que el motivo adquiere un significado causal activo en el sujeto actuante. Esto contrasta con el concepto moderno de motivación, según el cual no explica ni causa la propia conducta, sino específicamente la conducta de los demás. Esta capacidad de motivar o provocar la conducta de otros. La motivación, tal como se entiende actualmente, connota fuertemente el caso de la “automotivación”, ya sea en su sentido activo (impulsar la voluntad de otro) o en su sentido pasivo (que mi voluntad sea impulsada por otra).

Ante esta complejidad, existen dos escuelas: una psicológica y otra filosófica, que buscan fundamentar la motivación en la causa eficiente o la génesis determinante y orientadora del comportamiento humano, aunque ambas mantienen un determinismo fatal en la libertad. Por un lado, el conductismo, presupone la existencia de objetos que pueden despertar apetitos sensibles que inevitablemente llevan a los humanos a desearlos. Por otro lado, el intelectualismo o racionalismo de corte socrático afirma que un motivo racional suficiente es necesario para que una persona desee actuar de acuerdo con dicho motivo.

Cabe señalar, que el término "ataraxia", proviene del griego ἀταραξία y significa "ausencia de turbación", propuesto por Demócrito. Concepto cuyo

significado es estado de calma, serenidad y tranquilidad mental, sin perturbaciones o estrés. De esta manera, fue fundamento en las escuelas filosóficas del epicureísmo y el estoicismo. Para los epicúreos, razonaban en el alma, la verdad y los sentimientos, para eliminar los miedos y deseos irracionales. Por otro lado, los estoicos la consideraban una condición de imperturbabilidad ante las circunstancias externas, lograda a través de la virtud y la razón. Además, la etimología del término "Apodíctica", se compone del prefijo "apo-", que significa "lejos, fuera, aparte", del verbo griego "δεικνυμαι", que se traduce como "mostrar o indicar", y del sufijo "-tic", que en este contexto se refiere a "relacionado".

Si bien es cierto, en las organizaciones coexiste un marco institucional compuesto por sistemas dinámicos y en constante evolución. De este modo, (Bertalanffy, 1976), en la teoría general de sistemas, refleja la concepción integral de la biología en relación con otras ciencias. Entre los elementos mencionados; según (Mejía, 2019), “la entropía se conoce como el desgaste que un sistema experimenta con el tiempo o debido a su funcionamiento” (p. 324); por su parte, el termino es asociado con la Termodinámica, la búsqueda de un equilibrio gerencial es vital en las organizaciones, debido al constante ciclo de desorden presente en las instituciones de administración pública. Por lo tanto, es necesario comprender el funcionamiento operacional y estructural de cada organización para la gestión de cambio.

De acuerdo a la narrativa anterior, el investigador presenta como escenario de estudio a la Secretaría de Inspección y Control de la Gestión de Gobierno del Estado Bolivariano de Guárico, donde pudo visualizar una serie de situaciones que se mencionan a continuación: ausentismo laboral, falta de sentido de pertenencia, descontrol de funciones y atribuciones administrativas, incumplimiento de actividades, abandono de cargo sin previo aviso, conformismo e inconformidad con la asignación de cargos, agotamiento físico, mental y emocional, el personal no cuenta con incentivos salariales, pago de bonificaciones, estabilidad familiar, permisos, vacaciones sin procesar, certificados de preparación continua u otro beneficio que les motive al

cumplimiento de sus funciones a cabalidad. También revela un proceso de gestión verticalista y autocrático, que impide el intercambio multidisciplinario de conocimientos entre los empleados. Esto no propicia a un diálogo fructífero que pueda conducir a un mejor desempeño laboral y fomentar un entorno laboral más cómodo, armonioso y productivo para la institución.

En resumidas cuentas, señalados los aspectos referidos en contexto, el investigador fijó con precedencia: interpretar la ataraxia apodíctica de la motivación laboral. Un bucle tridimensional como eje transformador en la entropía gerencial en la Secretaría de Inspección y Control de la Gestión de Gobierno del Estado Bolivariano de Guárico.

De igual manera, se consideró los siguientes propósitos específicos: Develar los mecanismos motivacionales. Vislumbrar el significado del eje transformador en el bucle tridimensional. Interpretar la entropía gerencial y Reflexionar sobre la ataraxia apodíctica de la motivación laboral. Un bucle tridimensional como eje transformador en la entropía gerencial en la Secretaría de Inspección y Control de la Gestión de Gobierno del Estado Bolivariano de Guárico.

Con base en los propósitos planteados en el estudio, su relevancia y pertinencia ofrecen una profunda reflexión que nos invita a considerar un enfoque de gestión que priorice la motivación, el intelecto, la estabilidad, el comportamiento y los niveles de satisfacción para el desempeño de sus funciones laborales. Desde esta perspectiva, el estudio presenta una serie de enfoques que se alinean con una visión sistemática del proceso de gestión, donde la planificación, la organización, la aplicabilidad, el control y la evaluación se integran armoniosamente dentro de un sistema coherente y lógico, superando el desorden de los procedimientos. Además, se vislumbran nuevas contribuciones a la gestión que se centran en la creatividad, la flexibilidad de los procesos, la simultaneidad, el orden lógico y la concordancia entre los diversos factores que influyen en las funciones gerenciales e institucionales.

Andamiaje Teórico Referencial de la Investigación

Ataraxia Apodíctica

En términos generales, “ataraxia”, es un término derivado de la filosofía griega que se refiere a un estado de tranquilidad y paz mental, libre de perturbaciones emocionales. Por otro lado, “apodíctico”, se refiere a algo evidente o indiscutible. Así que, si combinamos ambos conceptos, podríamos hablar de una tranquilidad clara y evidente, una paz interior que no deja lugar a dudas. En comparación, la ataraxia se presenta como un refugio emocional, mientras que la apodíctica proporciona un marco lógico que puede guiar nuestras decisiones y creencias.

Evidentemente, en un entorno laboral cada vez más dinámico y desafiante, la ataraxia se convierte en un objetivo deseable para líderes y equipos. Fomentar un ambiente laboral donde los empleados se sientan tranquilos y seguros puede resultar en una mayor productividad y satisfacción laboral. Según (Gallup, 2020), los empleados que experimentan un ambiente laboral positivo son un 21 % más productivos. Esto sugiere que la serenidad mental o ataraxia, puede ser un factor clave en el rendimiento laboral.

Motivación Laboral

En definitiva, la motivación laboral no es un fenómeno unidimensional; es un entramado complejo que varía de un individuo a otro y está influenciado por múltiples factores. La clave para entender la motivación laboral radica en la personalización de las estrategias motivacionales. Cada empleado tiene diferentes necesidades y aspiraciones, lo que significa que un enfoque único no será efectivo para todos.

En este aspecto, la motivación laboral es el resultado de la interacción del individuo con la situación. Señala (Stoner, 2000), que los gerentes e investigadores de la administración se han enfrentado al concepto de la motivación, se tiene asimilada

una idea general de lo que el concepto abarca, “es una combinación de procesos intelectuales, fisiológicos y psicológicos que decide, en una situación dada, con qué vigor se actúa y en qué dirección se encauza la energía” (p.22). En resumen, la motivación del empleado es un concepto multifacético que requiere un enfoque adaptativo y personalizado. Las organizaciones pueden fomentar un ambiente laboral que no solo atraiga el talento, sino que también lo retenga y lo potencie.

Bucle Tridimensional como Eje Transformador

El "Bucle Tridimensional" puede interpretarse como un modelo que integra tres dimensiones fundamentales en la motivación laboral: la dimensión personal-emocional, la dimensión organizacional- gerencial y la dimensión social. Este enfoque no solo busca transformar la experiencia laboral de los empleados en instituciones públicas, sino que también promueve un cambio significativo en la cultura organizacional. En este marco discursivo, (Chiavenato, 2009, 08) menciona: “La organización empresarial consiste en poner en orden los recursos, factores, elementos y perspectivas de la compañía”. Por tanto, es necesario que la institución cuente con una estructura organizacional fuerte establecida desde sus inicios, capaz de afrontar cualquier reto o desafío gerencial con el fin de cumplir con las metas establecidas por la organización.

Desde un enfoque praxeológico, el "Bucle Tridimensional" se enfoca en la acción y la práctica. En el ámbito de las instituciones públicas, es fundamental que los empleados sientan que sus acciones realmente impactan a la comunidad. Desde la perspectiva deontológica, que se centra en el deber y la ética, el "Bucle Tridimensional" también conlleva una responsabilidad moral hacia los empleados y la sociedad. Las instituciones públicas tienen la obligación de fomentar un entorno laboral justo y equitativo, donde se respeten los derechos de los trabajadores y se promueva la diversidad de pensamiento. Por último, desde una perspectiva axiológica, que se ocupa de los valores, el "Bucle Tridimensional" debe incorporar principios como la

colaboración, la empatía y el compromiso social. En las instituciones públicas puede transformarse al alinear los valores personales de los empleados con la misión y visión de la organización.

Entropía Gerencial

Desde esta perspectiva, la entropía en las organizaciones públicas se refiere a cuán desordenadas, ineficientes o poco ágiles son en su funcionamiento. Según Morin, citado por (Velilla, 2002), el concepto de entropía se explora dentro de su enfoque de pensamiento complejo, “se refiere a la medida del desorden o la falta de información en un sistema”. Además, Morin sostiene que la entropía es una característica que todos los sistemas comparten y está vinculada a la naturaleza impredecible y caótica del mundo (p.101). Por lo tanto, la entropía no es solo un fenómeno físico; también se presenta en sistemas sociales, culturales y organizacionales. Se entiende como una tendencia hacia la desorganización y la pérdida de sentido en sistemas complejos. Ante esta realidad, Morin propone una visión transdisciplinaria que busca entender la complejidad de los fenómenos tanto naturales como sociales.

Por otro lado, el estudio se apoyó en las siguientes teorías: Teoría general de sistemas de (Bertalanffy, 1976), esta teoría pone en tela de juicio la visión reduccionista que a menudo se tiene de la ciencia, sugiriendo que adoptar un enfoque holístico es clave para captar la complejidad de los sistemas. Al resaltar las interacciones y las relaciones entre las distintas partes de un sistema, Bertalanffy allana el camino para el surgimiento de disciplinas interdisciplinarias que buscan unir conocimientos de diferentes áreas.

De esta manera, la Teoría de la jerarquía de las necesidades de (Maslow, 1943), el texto establece que los seres humanos tienen una serie de necesidades organizadas en forma de pirámide, comenzando desde las más básicas hasta llegar a las más complejas. Primero, hay que satisfacer las necesidades fisiológicas y de seguridad antes de poder enfocarse en las necesidades sociales, de estima y, por último, en la

autorrealización. Finalmente, la Teoría de las emociones de (James y Lange, 1884), este enfoque resalta la relación entre el cuerpo y la mente, sugiriendo que nuestras experiencias emocionales están profundamente arraigadas en lo corporal. Aunque ha recibido críticas y ha sido complementado por otras teorías, su legado se encuentra en la comprensión de que las emociones no son meramente procesos psicológicos, sino que están íntimamente conectadas con nuestra fisiología humana.

Andamiaje Epistémico y Metodológico

Desde esta perspectiva epistémica, la autora consideró apropiado estructurar el estudio dentro del Paradigma Postpositivista con un enfoque cualitativo, lo que representa un camino de investigación valioso para identificar, analizar y solucionar diversos problemas. Siguiendo con (Martínez, 2010, 48), se menciona que el Postpositivismo es: “Un enfoque crítico y realista, donde esta realidad está influenciada por las leyes naturales. De estas leyes se deduce que, aunque hay un mundo real regido por causas naturales, es imposible para los humanos percibirlo en su totalidad”. En este contexto, la orientación de este paradigma postpositivista resalta la importancia del sujeto y su papel en la investigación.

Como resultante, la visión epistémica del postpositivismo, se adoptó a la fenomenología hermenéutica, que (Ricoeur, 2003, 123) describe como: “Un proceso de interpretación de la realidad, que comienza con el estudio de la experiencia vivida... aplica el modelo interpretativo al ámbito filosófico; la realidad no es más que un conjunto de relatos, mitos, narraciones, saberes, creencias...”. Por lo tanto, se puede argumentar que el Método Fenomenológico Hermenéutico es la principal manera de dilucidar las expresiones de los sujetos investigados, admitiendo conocer la realidad sin distorsionar sus ideas y pensamientos. En este sentido, (Martínez, 2007, 99) sostiene que: “el proceso natural del conocer humano es hermenéutico, ya que busca el significado de los fenómenos a través de una interacción dialéctica o un movimiento del pensamiento que va del todo a las partes y de estas al todo”.

Puesto que, esta idea de un ser reflexivo y crítico que otorga significado a sus acciones, el escenario de la investigación se llevó a cabo en la Secretaría de Inspección y Control de la Gestión de Gobierno del estado Bolivariano de Guárico. Ahora bien, para obtener la información, se recurrió a informantes clave, específicamente a tres personas. En cuanto a las técnicas e instrumentos utilizados para la recolección de datos incluyeron entrevistas semiestructuradas, además de observaciones, donde se emplearon teléfonos y notas en situaciones relevantes. Por otra parte, para el análisis cualitativo, se aplicaron técnicas para interpretar la información, comenzando con un proceso de análisis que organizó y codificó los datos recolectados.

Ciertamente, la categorización y la codificación fueron dos procesos que se integraron. Por otro lado, el proceso de estructuración comenzó desde el momento en que se empezó a recoger la información. De tal forma que, lo que respecta a la triangulación, en esta investigación cualitativa se utilizó como un método para contrastar y validar los hallazgos obtenidos.

Resultados y Hallazgos Dilucidados

Con el propósito de este estudio destacan lo crucial que es develar los mecanismos motivacionales de una manera integral, teniendo en cuenta las dimensiones de valores (axiológico), deberes (deontológico) y prácticas (praxeológico). Vislumbrar un ambiente laboral que incentive el reconocimiento, el crecimiento profesional y la cohesión entre los empleados es fundamental para elevar la motivación y, por lo tanto, el rendimiento institucional. Es vital que la Secretaría de Inspección y Control de Gestión implemente estrategias que disminuyan la confusión y desorden gerencial (entropía gerencial) y fomenten un estado de calma y claridad (ataraxia apodíctica), con el fin de lograr un entorno laboral más satisfactorio y eficiente.

Con el objeto de esta indagación, se interpreta un alto nivel de entropía gerencial, que se manifiesta en la falta de comunicación y la confusión en los procesos.

Esta entropía genera desmotivación y desconfianza entre los empleados, lo que puede impactar negativamente en la eficiencia operativa. Por eso, es crucial reflexionar en los procesos claros y transparentes para disminuir esta entropía y fomentar la motivación, en síntesis, los empleados que disfrutan de un ambiente laboral estable y predecible suelen estar más motivados. Se recomienda poner en marcha prácticas que fomenten la salud mental y emocional, como programas de bienestar y técnicas para manejar el estrés.

Finalmente, como eje reflexivo del tema de estudio, el fenómeno ocurre en el contexto de procesos complejos, tanto en la gestión administrativa como en la toma de decisiones. Esto sugiere que hay una falta de conocimiento e información necesaria para lograr los objetivos de la organización. Sin embargo, es fundamental resaltar que, incluso en escenarios cambiantes e inciertos, que son característicos de la complejidad en las organizaciones públicas, existe una estructura, un conjunto de normas y reglas, así como una planificación y un orden, de los cuales se deriva la información que se utiliza para gestionar dichas organizaciones.

Discusión y Perspectivas Apodícticas

Es conveniente ver la interacción entre estos niveles en el que se genera un entorno bastante complejo que puede afectar la moral y el compromiso de los empleados. Es importante entender que la motivación no es algo fijo; cambia según el contexto y las circunstancias. Puesto que, la falta de claridad en los roles, la carga excesiva de trabajo, la percepción de injusticia en la distribución de tareas y recompensas pueden ser grandes desmotivadores. Por eso, es fundamental llevar a cabo diagnósticos periódicos que ayuden a identificar áreas de mejora y fomentar un ambiente laboral saludable con eje transformador de la ataraxia apodíctica.

No obstante, en la Secretaría de Inspección y Control de Gestión, la entropía puede aparecer de varias maneras, como la falta de comunicación, líneas de autoridad confusas y procesos burocráticos que se sienten excesivos. Esta entropía no solo

perjudica la eficiencia operativa, sino que también tiene un efecto negativo en la motivación de los empleados. Cuando se percibe un ambiente caótico, es fácil que surjan la desilusión y el desapego emocional, lo que a su vez puede llevar a una disminución en la productividad y un aumento en la rotación del personal.

Ahora bien, (Hood, 1991) señala que “las instituciones públicas han experimentado cambios significativos, lo que ha generado contradicciones en lugar de soluciones eficaces y eficientes”. Una vez comprendida esta situación, es fundamental realizar un análisis exhaustivo para identificar cualquier factor negativo o perjudicial que afecte los procesos administrativos organizacionales, influenciados tanto por elementos externos como internos de las organizaciones públicas.

Por ello, es fundamental que la organización, además de enfocarse en las personas, tenga en cuenta la neguentropía, esa energía que ayuda a mantener el sistema en equilibrio. Según (Morín, 2006), afirma que “la neguentropía es clave para la vida, ya que actúa como una fuerza motriz para la evolución y la adaptación, contribuyendo a que los sistemas se mantengan en armonía; sin ella, la vida se desmoronaría rápidamente en un caos”. Por lo que, entender el fenómeno de la entropía en las organizaciones públicas implica explorar dos categorías adicionales al bucle tridimensional: la ontológica y la epistemológica, desde una visión más completa y profunda sobre los aspectos formales e informales que influyen en el desarrollo organizacional. Al hacerlo, podemos aclarar cómo se percibe la realidad desde la perspectiva gerencial en la administración pública, lo cual es crucial para las ciencias administrativas y gerenciales.

Conclusiones

En conclusión, la motivación es simplemente correspondiente al desempeño y rendimiento que poseerá la persona al desenvolverse en la organización. Por lo que dicho esto, se consigue mantener que una persona hondamente motivada asumirá excelentes resultados en su labor, efectuando con los objetivos en el período señalado

incluso superarlos. Por el contrario, una persona con baja motivación tendrá un rendimiento no satisfactorio no cumpliendo las perspectivas organizacionales o en su desperfecto llevarlas a cabo regularmente. Por lo que a manera de reflexión se busca comprender la misma y por ende lograr tanto la satisfacción y crecimiento del personal en la organización.

Tales aseveraciones permiten discernir la visión de los actores en las instituciones públicas, es elemental para los trabajadores ocuparse en un lugar en donde se sienta contento a pesar de la consternación de las obligaciones en esto la representación de los directivos que manifiestan un peso radical, pues ellos son los que llevan esa responsabilidad gerencial, deben expresar provecho en su equipo para instituir un cambio de ánimo positivo entre todos los miembros. Para ello es necesario que los intereses sociales de todos y cada uno de los trabajadores tengan la oportunidad efectiva y asertiva para organizarse, informarse y comunicarse para poder participar en la interacción decisional.

En resumen, la entropía en las organizaciones públicas no debe verse como algo negativo. De hecho, sus efectos son inevitables en cualquier sistema u organización y pueden ser aprovechados para revitalizarlos, haciéndolos más aptos para el dinamismo en el que operan. Por eso, es fundamental gestionar políticas o filosofías de gestión del talento humano que coloquen a las personas en el centro de la organización. Esto implica dirigir la estrategia gerencial y planificar acciones flexibles que se adapten a los cambios del entorno, todo bajo un liderazgo integrador.

En síntesis, desde una perspectiva ontoepistémica, es crucial examinar los distintos elementos que se relacionan con la entropía en las organizaciones públicas. Aquí, lo único constante es el cambio, y la realidad se crea y se recrea a partir de la subjetividad de los empleados. Por eso, no debemos subestimar fenómenos organizacionales como la entropía; es esencial para comprender que la evolución del proceso administrativo se sitúa dentro de un enfoque complejo, que a su vez define la dinámica organizacional en la administración pública; razón por el cual, la estabilidad

física, emocional y mental del trabajador está en el eje de la ataraxia apodíctica, como base fundamental para el crecimiento organizacional.

Referencias

- Barberá, María. 2000. *Motivación Laboral como Eficacia Gerencial*. São Paulo: Editorial Atlas.
- Bertalanffy, Ludwig Von. 1976. *Teoría General de los Sistemas*. México: Editorial McGraw-Hill Interamericana S.A.
- Gallup, Luis. 2020. *Comportamiento y Cultura Organizacional*. Barcelona: Gedisa, Editorial, S.A.
- Martínez, Miguel. 2007. *Conceptualización de la transdisciplinariedad*. Polis 16: pp. 99. Acceso el 5 de abril de 2025. Disponible en: <http://journals.openedition.org/polis/4623>.
- Martínez, Miguel. 2010. *Ciencia y Arte de la investigación*. México: Editorial Trillas, S.A.
- Stoner, James. 2000. *Motivación y Desempeño Laboral en las Organizaciones Públicas*. México: Editorial Limusa.
- Mejía, Juan. 2019. *Teoría de la innovación organizacional: Una descripción de las principales escuelas y sus contribuciones por autor*. Primera edición. Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas, Universidad de Guadalajara, México.
- Morín, Edgar. 2006. *Un camino importante en la filosofía de la naturaleza: El método 6. Ética*. Acceso el 2 de abril de 2025. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/311/31113164010.pdf>.
- Morín, Edgar. 2008. *Fundamentos teóricos del pensamiento complejo*. Revista Electrónica Educare 12 (2): pp. 95-113. Universidad Nacional Heredia, Costa Rica. ISSN: 1409-4258. Acceso el 3 de abril de 2025. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=194114586009>.
- Velilla, Marco. 2002. *Manual de iniciación pedagógica al pensamiento complejo*. Corporación para el Desarrollo Complexus, Instituto Colombiano de Fomento de la Educación Superior, UNESCO, 101-105.
- Chiavenato, Idalberto. 2009. *Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones*. México: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A.

Hood, Christopher. 1991. "A Public Management for All Seasons." Public Administration. Acceso el 4 de abril de 2025. Disponible en: <http://newdoc.nccu.edu.tw/teasylabus/110041265941/Hood%20NPM%201991.pdf>.