



N° 1, V. 10, ENERO-JUNIO 2024/ Revista Científica Multidisciplinaria/
ISSN: 2542-3037 <https://revistapt.edublogs.org/>



MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO COMO COMPONENTE TRANSFORMACIONAL EN LA REINGENIERÍA DE LA GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Msc. Antonio José Cegarra Ortiz, Doctorando en Gerencia Avanzada de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora (UNELLEZ), (ajcegrao@gmail.com)

RESUMEN

El presente artículo tiene como propósito general describir el modelo de gestión del talento humano como componente transformacional en la reingeniería de la gerencia de administración pública en la Gobernación del estado Barinas. El estudio a nivel epistemológico se enfocó en el paradigma emergente, abordado desde el enfoque cualitativo; a tal efecto, se consultaron tres expertos en gerencia de la administración pública de la Gobernación del estado Barinas de diferentes gestiones gubernamentales. Los hallazgos muestran la relevancia de los vínculos entre la gestión del talento humano y el desarrollo de políticas públicas para el éxito en la ejecución de los planes operativos anuales (POA), alineados con políticas públicas, planes estratégicos y evaluación continua. En ese contexto se plantea la necesidad de contar con un personal motivado, a quien debe practicársele un seguimiento constante, evaluaciones frecuentes de desempeño. Todo lo cual redundaría en una reingeniería que evalúa todos los aspectos de la organización a los fines de eliminar redundancias y simplificar procesos. Se concluye que los principios de eficacia, jerarquía, descentralización, desconcentración y coordinación son fundamentales para la gestión del talento humano en la administración pública. Principios que deben imbricarse con los siguientes procesos: planificación estratégica de recursos humanos, proceso de reclutamiento y selección, desarrollo y capacitación, evaluación del desempeño, retención y motivación, gestión del cambio, cultura organizacional y gestión del conocimiento.

Descriptores

Gestión del talento humano, componente transformacional, reingeniería, gerencia pública, gestión pública

Recibido: 2024-03-31 / Revisado: 2024-04-31 / Aceptado: 2024-05-16 / Publicado: 2024-06-25 / Pág. 405-422



HUMAN TALENT MANAGEMENT MODEL AS A TRANSFORMATIONAL COMPONENT IN THE REENGINEERING OF PUBLIC ADMINISTRATION MANAGEMENT

Msc. Antonio José Cegarra Ortiz, Doctorate in Advanced Management at the National Experimental University of the Western Plains Ezequiel Zamora (UNELLEZ), (ajcegrao@gmail.com)

SUMMARY

The general purpose of this article is to describe the human talent management model as a transformational component in the reengineering of public administration management in the Government of the state of Barinas. The study at the epistemological level focused on the emerging paradigm, approached from the qualitative approach; For this purpose, three experts in management of the public administration of the Government of the state of Barinas from different government administrations were consulted. The findings show the relevance of the links between human talent management and the development of public policies for the success in the execution of annual operational plans (AOP), aligned with public policies, strategic plans and continuous evaluation. In this context, the need arises to have motivated personnel, who must be constantly monitored and frequent performance evaluations. All of which results in reengineering that evaluates all aspects of the organization in order to eliminate redundancies and simplify processes. It is concluded that the principles of effectiveness, hierarchy, decentralization, deconcentration and coordination are fundamental for the management of human talent in public administration. Principles that must be intertwined with the following processes: strategic human resources planning, recruitment and selection process, development and training, performance evaluation, retention and motivation, change management, organizational culture and knowledge management.

Descriptors

Human talent management, transformational component, reengineering, public management, public management

Received: 2024-03-31 / Revised: 2024-04-31/ Accepted: 2024-05-16/ Published: 2024-06-25 / Pages: 405-422



Introducción

El recurso humano en la administración pública es imprescindible porque son las personas quienes ejecutan, gestionan y dirigen los procesos, programas y servicios que ofrece el Estado a la sociedad, siendo responsables de implementar políticas, programas y proyectos gubernamentales, son el vínculo directo entre el gobierno y la población. Un equipo bien capacitado y motivado es fundamental para la eficiencia en la gestión de recursos, la optimización de procesos y la entrega oportuna de servicios públicos, influyen en la adopción de nuevas tecnologías, metodologías de trabajo y mejora continua. Un personal competente y ético ayuda a mantener altos estándares de transparencia y rendición de cuentas, por lo tanto, es un activo estratégico que influye directamente en la eficacia, la legitimidad y el impacto de las acciones gubernamentales en la sociedad.

Desde esta perspectiva la gestión del talento humano es crucial para asegurar un funcionamiento eficaz y coherente con los objetivos institucionales. En este sentido, existen algunos puntos clave que se desprenden de esa afirmación, más allá de ser meros recursos, se trata de individuos con habilidades, conocimientos y experiencias únicas que pueden contribuir de diversas maneras al cumplimiento de los objetivos organizacionales. Lo que conduce a la necesidad de llevar a cabo el reclutamiento, desarrollo y retención de personal que comparta los valores y objetivos de la organización fomentando un ambiente de trabajo inclusivo, respetuoso y ético, así como el establecimiento de un modelo de gestión del talento humano coherente y consistente con los objetivos y la cultura organizacional porque la gestión del talento humano no solo se limita al aspecto individual, sino que tiene un impacto en la estructura y el funcionamiento de toda la institución.

Por otro lado, Rodríguez, Guest, Oliveira y Alfes (2015) señalan:

La administración pública es algo más que una organización, es una entidad alentada e impulsada por actores políticos y creados para



lograr metas políticas. Por consiguiente, cualquier evaluación que se haga de ellas no debe contemplar sólo valores relativos a la organización como tal, sino también valores políticos. Esto crea, obviamente, una grave dificultad pues no suelen coincidir los criterios de efectividad organizacional con los criterios políticos. (p.41).

Esta afirmación destaca una realidad importante en la administración pública: su naturaleza dual, donde convergen tanto objetivos organizacionales como políticos, porque estas no existen únicamente para lograr eficiencia y efectividad en la gestión, sino que también están inherentemente ligadas a objetivos políticos que pueden incluir la implementación de políticas públicas, el cumplimiento de agendas políticas y la satisfacción de demandas ciudadanas, entre otros, lo cual convierte en un verdadero desafío llevar a cabo su evaluación, pudiendo generar tensiones significativas, sin embargo se hace imperante buscar formas de integrar los objetivos organizacionales con los políticos en aras de obtener un equilibrio entre eficacia, eficiencia y alineación con las metas políticas, lo cual es fundamental para el éxito y la legitimidad de la administración pública.

Dentro de este mismo orden de ideas, se hace perentorio adecuar las políticas administrativas dentro de la administración pública con elementos que les permita competir entre las mejores en cada estado o región de un país, obtener garantías de convenios intencionales signados por un talento humano competente, capaz de enfrentar los retos, no solo a nivel regional, nacional sino también internacional con una capacitación general a los empleados de la dirección de talento humano cónsona con los ideales que se presentan dentro de un modelo de gestión del talento humano.

En consecuencia, desde el presente estudio se plantea el componente transformacional en la reingeniería de la administración pública, en la cual el líder, que en este caso puntual lo representa el Secretario Ejecutivo de la Gestión del Talento Humano en la Gobernación del estado Barinas, debe ser el guía en todo momento de su personal a cargo. En concordancia, Omar (2011) señala:



El estilo más cercano al liderazgo positivo es el componente transformador definido como el estilo que motiva y surte efectos positivos sobre los seguidores pudiendo identificar dentro de él cuatro tipos de conducta del líder: consideración individualizada (atención de las necesidades e inquietudes de los seguidores); motivación inspiradora (articulación de visiones que atraen a los seguidores); influencia idealizada (comportamiento carismático, visionario y decidido), y estimulación intelectual (predominio de la razón por sobre la emoción).(p.98)

Desde la perspectiva planteada, se observa un estilo de liderazgo similar al liderazgo transformador, el cual se distingue por su habilidad para inspirar, motivar y producir efectos positivos en sus seguidores, por lo tanto, no se limita a la gestión y supervisión básicas, sino que se enfoca en la inspiración, el desarrollo personal y el fomento de un pensamiento innovador entre sus colaboradores. Además de centrarse en los resultados, también fortalece relaciones sólidas y significativas dentro del equipo, generando un impacto favorable en la cultura y el desempeño organizacional.

Surge así la necesidad plantearse y replantarse nuevas estrategias que vayan dirigidas hacia la innovación y el éxito. Se trata de una reingeniería, la cual, según Hammer y Champy (1995), está referida a: "...la revisión fundamental y el rediseño radical de procesos para alcanzar mejoras espectaculares en medidas críticas y contemporáneas de rendimiento, tales como costos, calidad, servicio y rapidez" (p.34). Dentro de este contexto, la reingeniería supone transformaciones reales que van más allá de meros cambios burocráticos que no conducen a nada.

En este mismo contexto, es relevante destacar que la gestión del talento humano en las organizaciones gubernamentales se realiza a nivel global, siendo la base fundamental de dichas organizaciones, porque son las personas quienes asumen la mayor parte de las responsabilidades, y al ser motivadas de manera efectiva, se pueden lograr mejoras en el desempeño laboral. En concordancia, señala Vallejo (2015).



A nivel mundial se están realizando modelos de gestión de recursos humanos que den respuestas a como se debe administrar al talento humano para retener a las personas óptimas en las organizaciones y de esta manera den lo mejor de sí en cada jornada laboral ejerciendo al máximo el rol que desempeñan , así mismo dar respuesta a la resolución conflictos de manera adecuada, la realización de negociaciones con beneficios ganar-ganar, donde todos ganen, gane la organización y gane el trabajador, importancia de la salud emocional para un ambiente y clima organizacional eficiente. (p.102).

Se evidencia la evolución de los modelos de gestión de recursos humanos a nivel global, destacando su adaptación para retener y potenciar el talento humano en las organizaciones para enfocarse en la retención del talento, el rendimiento óptimo, la gestión efectiva de conflictos, las negociaciones beneficiosas para ambas partes y la importancia del bienestar emocional para crear ambientes laborales eficientes y productivos, es decir, buscan el equilibrio entre el éxito organizacional y el bienestar de los empleados.

Desde el contexto nacional Aular (2021) expone:

Los modelos de gestión de recursos humanos en Venezuela son de suma importancia debido a su influencia en el desempeño organizacional y en el bienestar de los empleados, por lo tanto, deben ser adaptados a las condiciones particulares del país, enfocándose en la optimización del talento, el bienestar laboral, la gestión del cambio y el cumplimiento normativo para garantizar la eficiencia y el éxito organizacional. (P.11)

De esta manera, entonces, se sugiere que los modelos de gestión de recursos humanos en Venezuela deben ser especialmente adaptables, considerando las condiciones específicas del entorno socioeconómico del país, ello no es importante solo para enfrentar desafíos específicos, sino que también permite aprovechar oportunidades únicas que pueden surgir en este entorno, porque la flexibilidad y la adaptabilidad en la gestión de recursos humanos son fundamentales para el éxito organizacional en un contexto tan dinámico como el venezolano.



En este mismo orden de ideas, es pertinente señalar que el estado Barinas no escapa a la realidad de tener que adaptar sus procesos de gestión del talento humano, en aras de la optimización del desarrollo de las competencias propias de cada capital humano para coadyuvar exitosamente los fines de la organización. Esto sugiere que la Gobernación del estado Barinas enfrenta desafíos en la gestión del talento humano, especialmente en la creación de un entorno que fomente la eficiencia, efectividad, logro de objetivos, alto nivel de desempeño, valorando los méritos, estudios y años de servicio, todo esto de acuerdo a observaciones directas realizadas en dicha institución y a un estudio titulado “Análisis crítico reflexivo acerca de la gestión del talento humano en la gobernación del estado Barinas”, realizado por Cegarra (2022), en el cual se encontraron algunos hallazgos que denotan la necesidad de mejorar estas áreas, especialmente en momentos de transición política, para garantizar la continuidad operativa y el desarrollo efectivo del personal.

Por lo tanto, aunque la Gobernación del estado Barinas debería ser la entidad encargada de promover políticas públicas a nivel regional para asegurar una gobernanza eficiente y efectiva, parece que actualmente enfrenta estancamiento, esto parece explicarse, en parte, a la falta de cumplimiento de procedimientos, manuales y resoluciones, así como a una excesiva burocracia, normas internas que chocan con el marco jurídico nacional, improvisación y deficiente comunicación entre la administración y los ciudadanos, estas cuestiones parecen reflejar una falta de organización y planificación por parte de la Secretaría Ejecutiva de Recursos Humanos, que es responsable de dirigir los espacios institucionales clave para el desarrollo de la organización pública. Todo esto podría estar afectando negativamente la gestión del Talento Humano en la mencionada institución gubernamental.

Desde la perspectiva mencionada, en el desarrollo secuencial y sistemático de la planificación de la gestión del talento humano, se puede afirmar que el gobierno regional del estado Barinas no está adoptando



enfoques modernos ni actualizando sus procesos administrativos en la gerencia pública. Esto podría deberse a años de implementación de políticas públicas erróneas que han causado retrocesos en la sociedad. Además, es razonable suponer que la efectividad de la Dirección Ejecutiva del Talento Humano de la gobernación del estado Barinas influirá directamente en la gestión gubernamental y en el desarrollo de sus políticas públicas, ya que esta dirección es responsable de ejecutar de manera óptima y eficiente los modelos de gestión del talento humano dentro de la organización.

De lo descrito anteriormente surge la motivación de proponer un modelo de gestión del talento humano como componente transformacional en la reingeniería de la gerencia de administración pública en la Gobernación del estado Barinas, para el logro de la humanización institucional, lo cual hace perentoria un esbozo preliminar de ese modelo.

Gestión del Talento Humano

La gestión del talento humano se puede definir como el proceso destinado a asegurar que los recursos humanos contribuyan efectivamente al logro de los objetivos en todas las áreas de trabajo. En la administración pública, esta gestión resulta esencial, esto requiere que la institución comprenda a fondo todos los factores que afectan el comportamiento de las personas durante el estudio del talento humano. Esta tarea se considera compleja, ya que no existen fórmulas precisas sobre cómo debe comportarse un empleado o funcionario para alcanzar una productividad óptima en su rol

En concordancia, Benjumea, Villa y Valencia (2016) exponen: “Durante las últimas dos décadas se ha observado un gran interés por el desarrollo de la gestión del talento humano en las organizaciones, con el objetivo de estimular la innovación y creatividad” (p.18). Es decir, al ser las personas la parte fundamental de una organización porque son seres integrales y



dinámicos que viven en constante cambios, con gran potencial que les permite tener una visión más allá de lo simple, lo que los ubica en condiciones óptimas de buscar y encontrar cambios y transformaciones organizacionales, lo cual los coloca como parte del todo, sin dejar de ser únicos e irrepetibles y protagonistas activos.

Componente Transformacional

El componente transformacional se enfoca en identificar y aprovechar los aspectos positivos del entorno empresarial para generar cambios significativos y congruentes con la situación actual. El liderazgo y la motivación son piezas fundamentales para llevar a cabo esta transformación. ¡En este mismo orden de ideas, Spoelstra (2009) señala:

El término transformacional tiene dos niveles de aplicación: el primero se refiere a los seguidores, en la cual se mueven de una situación donde persiguen metas personales a una en la que persiguen las metas organizacionales. Y en segundo lugar, se refiere a la organización como un todo en el tanto se transforma como una consecuencia del cambio en el nivel de motivación y orientación de sus miembros. (p.67).

El concepto transformacional se aplica tanto a nivel individual (cambio en la mentalidad y motivación de los empleados) como a nivel organizacional (cambio en la cultura y enfoque de la empresa en su conjunto). Ambos niveles están interconectados, ya que el cambio en la mentalidad individual contribuye a la transformación general de la organización.

Reingeniería de la administración pública

La reingeniería es un enfoque radical en la gestión que implica reevaluar y rediseñar por completo los procesos organizacionales existentes, a menudo desde cero, en lugar de simplemente intentar corregir los



problemas existentes con soluciones parciales. En lugar de enfocarse en las funciones establecidas en las jerarquías organizacionales, la reingeniería se centra en los procesos clave que impulsan la organización. Busca identificar y eliminar ineficiencias, redundancias y procesos obsoletos, con el objetivo de mejorar drásticamente la eficiencia, reducir el tiempo de producción y ofrecer productos o servicios de mayor calidad.

Desde la perspectiva de lo planteado, Hammer y Champy (Ob.Cit) señalan que la reingeniería es: "...la revisión fundamental y el rediseño radical de procesos para alcanzar mejoras espectaculares en medidas críticas y contemporáneas de rendimiento, tales como costos, calidad, servicio y rapidez" (p.34). La reingeniería implica un cambio de paradigma en la forma en que se llevan a cabo las operaciones comerciales, y su objetivo es obtener mejoras sustanciales y cuantificables en los indicadores clave de rendimiento, a menudo de manera radical y no solo marginal.

Fundamentos metodológicos

Para dar cumplimiento a los objetivos de la investigación se consultaron tres expertos en gerencia de la administración pública de la Gobernación del estado Barinas de diferentes gestiones, elegidos mediante la técnica de muestreo no probabilístico intencional, y utilizando el criterio de experiencia por más de cinco años. Se utilizó la técnica de la entrevista estandarizada no programada, según la propuesta de Yin (1998) quien señala que es una técnica en la que se utilizan preguntas y procedimientos uniformes para asegurar que todos los participantes respondan a las mismas cuestiones, lo cual es particularmente útil para la obtención de datos que sean comparables y de esta manera minimizar la influencia del entrevistador.

Una vez finalizada la fase de análisis e interpretación de la información recopilada, organizar todos los datos, establecer las unidades de análisis y



categorías, analizar relaciones, divergencias y coincidencias, y realizar la triangulación de los datos, se generaron los hallazgos correspondientes.

Presentación de hallazgos

Se entiende que la gestión eficiente del talento humano en el sector gubernamental es esencial para apoyar el diseño, implementación y el éxito de las políticas públicas en el estado Barinas, esto asegura que el personal este ben alineado, capacitado y motivado para alcanzar los objetivos, satisfaciendo así las necesidades tanto de gobierno regional como de la comunidad

Por lo tanto, en el ámbito gubernamental, la gestión del talento humano juega un papel crucial en el desarrollo integral de las actividades gubernamentales por varias razones: eficiencia y efectividad, innovación y adaptabilidad, cumplimiento y calidad en el servicio, liderazgo y dirección estratégica, y transparencia y credibilidad. Así, una gestión eficaz del talento humano no solo se centra en contratar y retener personal calificado, sino también en fomentar una cultura organizacional que promueva la excelencia, la responsabilidad y el compromiso con el servicio público, este enfoque integral es clave para el desarrollo global y el éxito de las actividades gubernamentales.

En este sentido, la gestión del talento humano en la Gobernación del estado Barinas posee una significación social extensa y multifacética, afectando tanto el funcionamiento interno de la administración como el servicio proporcionado a la comunidad, esta importancia se manifiesta a través de varios aspectos claves: la mejora en la presentación de servicios, el desarrollo y bienestar de los empleados, la transferencia y confianza, el desarrollo local y económico y el fortalecimiento institucional, así, la gestión del talento humano en esta entidad no solo optimiza el funcionamiento institucional, de esta manera, la gestión de talento humano en esta entidad no solo optimiza el funcionamiento interno de la institución, sino que



también tiene un impacto en la calidad de vida de los ciudadanos y en el desarrollo socioeconómico de la región, convirtiéndose en un elemento esencial para el progreso en general.

Desde esta perspectiva, la reingeniería de la administración pública en la Gobernación del estado Barinas puede incluir una serie de mecanismos y prácticas diseñados a mejorar los procesos administrativos y la prestación de servicios. Entre estos mecanismos se encuentran el análisis y rediseños de procesos, la automatización y el uso de la tecnología, la evaluación del desempeño y la rendición de cuentas, la capacitación y desarrollo del personal, la participación, colaboración, la estructura organizativa con un enfoque en el servicio al ciudadano. La implementación exitosa de estos mecanismos requiere un enfoque integral y una planificación cuidadosa, que involucre a todos los niveles de la organización, garantizando una comunicación clara y efectiva en cada etapa del proceso.

Por lo tanto, el gerente de recursos humanos juega un papel fundamental en los procesos de reingeniería, actuando como facilitador del cambio y la transformación en la administración pública. Su enfoque en el desarrollo del talento, la gestión del cambio y la alineación estratégica del personal son cruciales para el éxito de la reingeniería en la Gobernación del estado Barinas. Las prácticas de reingeniería pueden variar según los enfoques y estrategias adoptadas por las autoridades, dependiendo de la situación específica y las necesidades identificadas. Sin embargo, su implementación conjunta y coordinada puede ser determinante para lograr una reingeniería efectiva y exitosa de la administración pública.

La relevancia de la reingeniería en la administración pública de la Gobernación del estado Barinas se debe a varios factores, incluyendo la eficiencia y mejora de procesos, la adaptación a nuevos retos y demandas ciudadanas en constante evolución, la mejora en la prestación de servicios, el uso eficiente de los recursos, la transparencia y participación ciudadana, la gestión del cambio, y la modernización tecnológica. La pertinencia de la reingeniería radica en su capacidad para enfrentar los desafíos actuales,



mejorar la calidad de los servicios, utilizar los recursos de manera eficiente y fomentar la transparencia y participación ciudadana en la gestión gubernamental.

Desde la perspectiva del autor del estudio, la gestión del talento humano en la Gobernación del estado Barinas debe centrarse en varios aspectos clave para garantizar un funcionamiento óptimo de la administración pública. Estos incluyen el enfoque en las personas, la alineación con los objetivos estratégicos, el desarrollo continuo, la transparencia y equidad, la innovación y diversidad, el liderazgo inspirador, y la evaluación y mejora continua. Una gestión efectiva del talento humano es esencial para fortalecer la capacidad institucional, mejorar la calidad de los servicios públicos y mantener un ambiente laboral positivo, contribuyendo de este modo al bienestar general de la comunidad.

Perspectiva concluyente

La situación actual de la gestión de talento humano en la administración pública de la Gobernación del estado Barinas, enfrenta varios desafíos que deben ser superados para lograr una excelente gestión, entre ellos se encuentran: necesidad de mejorar la eficacia en la selección y reclutamiento del personal, asegurar la implementación de programas de desarrollo capacitación profesional, retener a empleados talentosos, establecer sistemas de evaluación de desempeño justos y efectivos para aumentar la eficiencia y efectividad del personal y mantener un entorno laboral que fomente la motivación.

Los principios fundamentales para la Gestión del Talento Humano en la administración pública de la Gobernación del estado Barinas, deben estar basados en la eficacia para el logro de los objetivos y metas de manera efectiva, lo cual implica reclutar, capacitar y retener empleados que contribuyan al logro de los objetivos institucionales, establecimiento de una estructura organizativa clara y definida, delegar autoridad y responsabilidad a niveles inferiores de la organización, distribución geográfica de las



responsabilidades y una comunicación fluida entre los departamentos encargados del personal para garantizar la coherencia en las políticas de contratación, formación y retención de empleados en la institución.

La gestión del talento humano puede ser un catalizador clave en la reingeniería de la gerencia de la administración pública en la Gobernación del estado Barinas, no obstante es preciso llevar a cabo la interrelación de teorías y resultados para la creación de estrategias efectivas para este propósito: Teoría del Alineamiento Estratégico, la cual plantea que para que una organización sea efectiva, sus recursos, procesos y actividades deben estar alineadas con sus objetivos y estrategias, así mismo, la teoría del cambio organizacional la cual señala que las organizaciones deben gestionar y facilitar el proceso de cambio para adaptarse a nuevas condiciones y de esta manera mejorar su desempeño, así mismo tenemos la teoría del cambio organizacional, quien evidencia que para que una organización pueda adaptarse a los cambios y mejorar, es preciso la gestión del proceso de cambio de manera estructurada, lo cual implica la identificación de las necesidades de cambio, planificar y ejecutar nuevas estrategias y ajustar la cultura, así como las prácticas organizativas para el logro de los objetivos deseados y adaptarse a nuevas realidades.

Ello permite: Identificar objetivos estratégicos, facilitar y gestionar el cambio involucrando a los empleados en el proceso de reingeniería, implementar programas de desarrollo y capacitación que fomenten la mejora continua y la adaptabilidad otorgando responsabilidades a los empleados para tomar decisiones, lo que dará como resultado una fuerza laboral más enfocada y comprometida con los objetivos organizacionales, impulsando el éxito en la implementación de cambios, la reingeniería, una cultura organizacional más receptiva al cambio, obteniendo empleados más capacitados y alineados con las necesidades cambiantes de la organización.

El modelo de gestión del talento humano como componente transformacional en la reingeniería de la gerencia de administración pública



en la gobernación del estado Barinas, se basó en varios constructos claves: alineación estratégica, desarrollo de competencias, cultura organizacional, liderazgo transformacional empoderamiento y participación, gestión de cambio, métricas y evaluación, todo lo cual permite desarrollar estrategias reclutamiento, capacitación y retención de empleados que estén alineadas con la visión y misión organizacional, permitiendo el diseño de programas de capacitación y desarrollo para fortalecer estas competencias entre los empleados, fomentando una cultura que valore el aprendizaje continuo, la innovación y la adaptabilidad destacando la importancia de líderes inspiradores que guíen y motiven a los empleados durante la reingeniería, favoreciendo un ambiente donde todos se sientan involucrados y comprometidos con el cambio

Modelo de gestión del talento humano como componente transformacional en la reingeniería de la gerencia de administración pública en la Gobernación del estado Barinas

El Modelo de Gestión del Talento Humano como componente transformacional en la reingeniería de la gerencia de administración pública en la Gobernación del estado Barinas, se realizó tomando en cuenta los hallazgos encontrados luego de realizado el análisis y triangulación de las opiniones de los tres informante claves, estos fueron sostenidos en ocho (08) diferenciaciones: Planificación estratégica de recursos humanos, proceso de reclutamiento y selección, desarrollo y capacitación, evaluación del desempeño, retención y motivación, gestión del cambio, cultura organizacional, gestión del conocimiento, los cuales permitirán:

El estudio de las necesidades presentes y futuras de talento humano para alinearlas con los objetivos estratégicos de la administración pública en Barinas, determinando de esta manera la cantidad y tipo de personal necesario, considerando habilidades y competencias requeridas para cada área o proyecto.



Implementación de estrategias transformadoras para atraer talento, incluyendo canales de reclutamiento específico y una marca empleadora atractiva, utilizando métodos y técnicas de selección que evalúen no solo habilidades sistemáticas, sino también competencias y valores alineados con la visión de la administración pública en Barinas.

Diseño de programas de capacitación adaptados a las necesidades identificadas en la planificación estratégica, enfocados en habilidades técnicas, liderazgo y gestión del cambio para el fomento de una cultura de aprendizaje continuo y desarrollo profesional, brindando oportunidades de mentoría y crecimiento individual

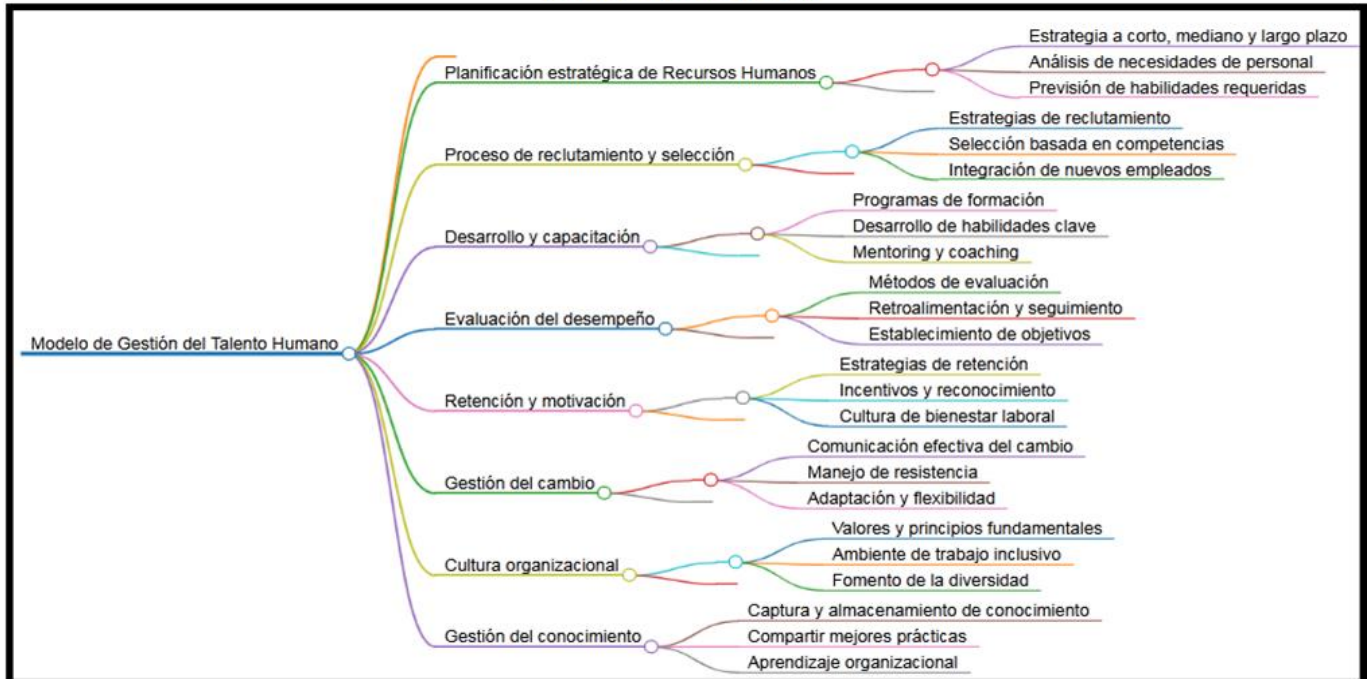
Definición de objetivos específicos y medibles para cada empleado, alineados con los objetivos organizacionales de la administración pública en Barinas que permitan a los empleados recibir comentarios regulares sobre su desempeño y faciliten su crecimiento.

Creación de programas de reconocimiento y recompensa que valoren el desempeño y fomenten la motivación de los empleados, mediante la organización de un ambiente de trabajo saludable que incluya políticas de flexibilidad y apoyo al equilibrio entre la vida laboral y personal.

Establecimiento de una comunicación clara y transparente sobre los cambios en la organización y sus implicaciones para los empleados se adapten eficazmente a los cambios organizacionales, a través de una cultura basada en valores que reflejen la visión y misión de la administración pública en Barinas.

Promoción de líderes que actúen como modelos a seguir, encarnando la cultura organizacional deseada.

Modelo Cegarra (2023)



Referencias

- Arias, M. (2000). La triangulación metodológica: sus principios, alcances y limitaciones. *Investigación y Educación en Enfermería*, XVIII (1), 13-26.
- Aular, M. (2021). Funciones de la gestión de talento humano: una mirada praxeológica desde las organizaciones venezolanas, *Dissertare*, 6 (1), 1-18.
- Benjumea, M., Villa, E., y Valencia, J. (2016). Beneficio e impacto del teletrabajo en el talento humano. Resultados desde una revisión literaria. *Revista CEA*, 2(4), 59-73.
- Cegarra, A. (2022). Análisis crítico reflexivo acerca de la gestión del talento humano en la gobernación del estado Barinas. Trabajo de Maestría. UNELLEZ
- Chiavenato, I. (2001). *Administración de Recursos Humanos*. (9ª Ed.). Santafé de Bogotá: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2008). *Gestión del talento humano*. (3a ed.). Santafé de Bogotá: McGraw Hill.
- Creswell, J. (2021). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*/John W. Creswell. 3rd ed. p. cm



- Denzin, N. y Lincoln, I. (Coords.). (2015). *Métodos de recolección y análisis de datos. Manual de Investigación cualitativa*. Barcelona: Gedisa
- Guarisma, A. (2006). *Un enfoque integrador transcomplejo*. Material Mimeografiado. Universidad Bicentenario de Aragua.
- Guarisma A., J. y Otros (2006). La Investigación: un enfoque Integrador transcomplejo. *Revista de Investigación, Extensión y Postgrado de la Universidad Bicentenario de Aragua*.
- Hammer, M. y Champy, J. (1995). *Reingeniería*. —6 reimp. De la 1. ed. — Bogotá: Norma.
- Omar, A. (2011). Liderazgo transformador y satisfacción laboral: el rol de la confianza en el supervisor. *Liberabit*, 17(2), 129-137.
- Pérez, G. (2006). *Caracterización del Liderazgo en las Organizaciones No Gubernamentales –ONG- de Antioquia*. Trabajo de Maestría. Universidad Pontificia Bolivariana
- Rodrigues, R., Guest, D., Oliveira, T., & Alfes, K. (2015). Who benefits from independent careers? Employees, organizations, or both? *Journal of Vocational Behavior*, 91, 23-34
- Rojas, B. (2010). *Investigación Cualitativa. Fundamentos y Praxis*. Caracas: FEDUPEL.
- Rusque, A. (2010). *De la diversidad a la unidad en la investigación cualitativa*. Caracas: Melvin.
- Spoelstra, S. (2009). Transformational leadership: Scientific concept or management concept? *Academy of Management Proceedings*, 1, 1-6.
- Vallejo, L. (2015). *Gestión del Talento Humano*. Riobamba, Ecuador: Escuela Superior Politécnica de Chimborazo
- Waissbluth, M. y Larraín, F. (2009). *Modelos de gestión pública: implicancias para la planificación, evaluación y control de gestión del Estado*. Santiago de Chile: CONICYT