

TRANSDISCIPLINARIEDAD: HACIA LA TRANSFORMACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA

TRANSDISCIPLINARITY: TOWARDS THE TRANSFORMATION OF PUBLIC MANAGEMENT

Gabriel Parada

investigadorgabriel2025@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0007-6085-9166>

Universidad Fermín Toro

Recepción: 14-03-2025

Aprobación: 02-05-2025

RESUMEN

La investigación construida a nivel de maestría tuvo como objetivo examinar los elementos de la visión transdisciplinaria para el proceso de transformación en la gestión pública del Instituto de Salud Integral de los Trabajadores de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora. La indagación se enmarcó en el paradigma positivista, enfoque cuantitativo, tipo de campo con diseño no experimental. La población estuvo constituida por ocho (8) trabajadores del referido instituto. La técnica de recolección fue la observación directa y la aplicación de una encuesta, como instrumento un cuestionario con escalamiento Likert. La validez del instrumento se efectuó a través de juicios de expertos, y para la confiabilidad se determinó por el coeficiente de confiabilidad de Alfa de Cronbach cuyo valor fue 0,91. Los resultados revelan que el setenta y cinco por ciento (75%) de los encuestados consideran que algunas veces se implementan proyectos innovadores en el Instituto. Como conclusión se tiene que la visión transdisciplinaria del gerente juega un papel fundamental en la resolución de los problemas de planificación, gestión de recursos, convenios regionales y nacionales, capacitación del personal, competitividad institucional, calidad de servicio y empoderamiento de los trabajadores del instituto, este tipo de gerencia se caracteriza por asumir una visión holística de los problemas que enfrenta la organización, así como la capacidad de movilizar a diferentes actores sociales para trabajar juntos en la búsqueda de soluciones innovadoras. Se recomienda incorporar una cosmovisión transdisciplinaria emergente de la alta gerencia que reconozca la diversidad de enfoques presentes en la sociedad, así como la interconexión de los colaboradores sociales en la toma de decisiones.

Palabras clave: Transdisciplinarietà, gestión pública, innovación.

ABSTRACT

The research, constructed at the master's level, aimed to examine the elements of the transdisciplinary vision for the transformation process in public management of the Comprehensive Workers' Health Institute of the Ezequiel Zamora National Experimental University of the Western Plains. The research was framed within the positivist paradigm, quantitative approach, field type with non-experimental design. The population consisted of eight (8) workers from the aforementioned institute. The data collection technique was direct observation and the administration of a survey instrument, a Likert-based questionnaire. The validity of the instrument was determined through expert judgments, and reliability was determined by Cronbach's alpha reliability coefficient, which was 0.91. The results reveal that seventy-five percent (75%) of respondents believe that innovative projects are sometimes implemented at the Institute. In conclusion, the manager's transdisciplinary vision plays a fundamental role in solving problems of planning, resource management, regional and national agreements, staff training, institutional competitiveness, quality of service and empowerment of the institute's workers. This type of management is characterized by having a holistic vision of the problems faced by an organization, as well as the ability to mobilize different social actors to work together in the search for innovative solutions. It is recommended to incorporate an emerging transdisciplinary worldview of senior management that recognizes the diversity of approaches present in society, as well as the interconnectedness of different social actors in decision-making.

Keywords: Transdisciplinary, public management, innovation.

INTRODUCCIÓN

En el contexto mundial, las instituciones públicas han tenido que reinventar sus actividades y procesos mediante la adopción de estilos gerenciales emergentes sustentados en la gestión del conocimiento, la armonización de una gobernanza postmoderna alineada a los objetivos estratégicos internacionales, así como, a los nuevos paradigmas económicos, a raíz de la apertura competitiva de los mercados. El intercambio de tecnología entre organizaciones, flujo de información, además, la innovación en las políticas públicas dirigidas a satisfacer las demandas de los pueblos por obtener una calidad de vida que se genera acorde con las riquezas y potencialidades de su localidad.

En este contexto, la transdisciplinaria emerge como herramienta para abordar estos desafíos, fomentando la colaboración entre diferentes campos del conocimiento, al tiempo que se promueve una comprensión profunda

y holística de los fenómenos sociales. Bajo esta perspectiva, el conocimiento está siendo reconocido como el activo más importante de las instituciones públicas, por lo tanto, se centra el interés en definir cómo adquirirlo, representarlo, retenerlo y administrarlo.

En este sentido, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2005) precisa que, “el conocimiento es esencialmente un camino hacia la sabiduría. Toda sociedad posee la riqueza de un vasto potencial cognitivo que conviene valorizar.” (p. 18). Estas consideraciones confirman el principio de apertura del ámbito público del conocimiento que obliga a referenciar su convergencia compleja transdisciplinaria dentro de los modelos de gestión pública.

En otras palabras, las instituciones internacionales consideran que la forma de percibir los problemas sociales, concretamente derivados de la gestión pública, hacen pensar acerca de la diversidad de

formas y recorridos que transitan en la realidad institucional del hacer gerencial a fin de considerar múltiples miradas en la forma de pensar y hacer las actividades y procesos, al vincular todos los factores en condiciones de certidumbre o incertidumbre. Es decir; desde la transdisciplinariedad. En este ejercicio del razonamiento complejo en este contexto, Nicolescu (1987) señala que:

“La aparición de la visión transdisciplinaria en el aparato generador de imágenes del mundo surge en un momento en que la evolución del conocimiento humano se hace cada vez más compleja. En la última década del siglo XX las interrelaciones y las interconexiones de los constituyentes biológicos, psicológicos, sociales, económicos, políticos, culturales y ecológicos a niveles micro y macro territorial se han incrementado. De esta forma la investigación clásica con su enfoque lógico positivista se ha vuelto corta, limitada e insuficiente para abordar estas nuevas realidades.” (p. 45)

Basado en las afirmaciones del citado autor, se reconoce el rol de la transdisciplinariedad en la evolución del conocimiento innovador dirigido al estudio de los problemas como un todo, una sintonía entre mente y saberes comprensibles e inteligibles. Por ello, el estudio de las disciplinas científicas a través de los diferentes caminos en la construcción del conocimiento, facilita la comprensión de soluciones más viables que se presentan en las localidades. Así pues, la búsqueda de respuestas a los problemas sociales mediante una visión transdisciplinaria permite que los gerentes reconozcan la multidimensionalidad de la realidad.

Ahora bien, en el ámbito de la gerencia pública venezolana, los procesos de gerenciar las políticas de programas de gobierno requieren nuevos paradigmas gerenciales que van más allá de la gobernanza tradicional de dirección de normas sociopolíticas de desarrollo, es decir, se necesitan nuevos epístemas de gestión en sintonía con el saber popular, potencialidades del territorio,

sociedad del conocimiento, alianzas estratégicas y la participación de entornos innovadores (empresarios, intelectuales, universidades y comunidades organizadas), es en síntesis, una transformación de gestión pública de carácter epistémica.

Se estima que los elementos de la nueva gestión pública poco han despertado la noción gerencial de innovación en términos de planes de desarrollo, gestión de conocimiento, sostenibilidad, con visión sustentada en los nuevos paradigmas emergentes complejos de transmodernidad. En ese orden de ideas, Guédez (2018) considera que el gerente debe conocer las “últimas tendencias, modelos y herramientas que permitan ejecutar con éxito realidades cada vez más desafiantes; entonces, debe desarrollar habilidades y potencialidades críticas para dirigir eficazmente equipos humanos.” (p. 26). En efecto, la consolidación del gerente competitivo que labora en instituciones públicas requiere analizar, diseñar e

implementar acciones complejas para lograr un resultado deseado, traducido en bienestar económico, infraestructura, desarrollo del talento humano y productividad en las propuestas en su gestión.

Vale subrayar, que la gestión pública en particular las instituciones para resguardar la salud de sus trabajadores, están sumergidas en desafíos constantes producto de la inestabilidad económica, política y disponibilidad de recursos. Entonces la aplicación de modelos gerenciales tradicionales basados en enfoques disciplinarios aislados, pueden resultar insuficientes para hacer frente a la complejidad de los problemas públicos actuales.

Desde esta mirada ontoepistemológica, los problemas de liderazgo, toma de decisiones, organización de la gestión del conocimiento, multidimensionalidad de las causa-efecto de políticas asociadas con la producción de bienes y servicios, así como la innovación continua, deben ser afrontados con nuevos paradigmas emergentes

gerenciales que permitan consolidar la relación social institución-trabajador. En otras palabras, la interconexión entre el gerente, organización de la producción del conocimiento, cultura organizacional, expectativa de los trabajadores, relación laboral, acciones de investigación para el aprendizaje empresarial en términos de exploración o explotación. En síntesis, una cosmovisión transdisciplinaria en la práctica de la gerencia.

Los planteamientos descritos tienen coherencia ontológica con una realidad micro-social de las instituciones públicas del estado Barinas; tal es el caso del Instituto de Salud Integral de los Trabajadores de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora”; frente a lo cual, pude captar algunos escenarios pertinentes a través de diálogos informales, con directivos y personal administrativos, como acercamiento empírico preliminar, donde un directivo me informó lo siguiente: nos enfrentamos a desafíos como la fragmentación de

servicios, altos costos de insumos, alta demanda del servicio, insuficiencia de recursos económicos, planificación y organización tradicional, falta de coordinación entre diferentes áreas, dificultad para responder a las necesidades cambiantes de los trabajadores, aplicación de principios administrativos tradicionales, es decir, necesidad de una actitud transformacional abordar problemas complejos que requieren una visión más integral (versión preliminar e informal del director EG).

En efecto, la gerencia está siendo impactada por la carencia de componentes estratégicos gerenciales que van más allá de la simple planificación y organización de las actividades. Según Valera (2022), la gerencia emergente puede “ubicarse en nuevas dimensiones gerenciales y desvincularse progresivamente de la gerencia tradicional, posicionar el conocimiento como recurso, mediante la aplicación de elementos exitosos de la gerencia moderna.” (p. 7). Por tanto, es significativo abordar los

elementos de la transformación de la gestión pública considerando las bondades de la transdisciplinariedad.

A partir de las voces preliminares de los actores sociales, formulé las interrogantes investigativas y estas a su vez, generaron los propósitos del estudio, siendo el objetivo rector: examinar los elementos de la visión transdisciplinaria para la gestión pública del Instituto de Salud Integral de los Trabajadores de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora.

En relación con los aspectos metodológicos, el estudio se enmarcó en el paradigma positivista, enfoque cuantitativo, tipo de campo y nivel descriptivo, debido a que los datos se recolectaron directamente donde ocurrieron los hechos para luego procesarlos estadísticamente e interpretar los resultados para realizar las consideraciones respectivas. Asimismo, las actividades de recolección de información quedaron presididas la observación directa, las notas de campo y aplicación de un instrumento

debidamente diseñado validado por expertos.

DESARROLLO SECUENCIAL TEÓRICO

Algunos estudios previos

La investigación transdisciplinaria ha ganado relevancia en las últimas décadas como un enfoque clave para abordar problemas complejos que trascienden los límites de las disciplinas individuales. En el contexto internacional, Arroyo (2020) en su investigación Modelo de gestión pública para el desarrollo de ciudades-comunidades sostenibles; concluye que la definición de la ciudad-comunidad sostenible contiene “siete componentes conceptuales: tecnología de la información y comunicación; educación y aprendizaje; innovación sostenible; cultura; involucramiento de los habitantes en los problemas públicos; democratización de la administración pública; e interdependencia global.” (p. 173). En ese sentido, el desarrollo de los municipios está relacionado con

el enfoque de ciudad sostenible, es decir, el desarrollo local donde la gestión pública está orientada a producir económicamente.

En el ámbito nacional, la Universidad Nacional experimental de los Llanos Centrales Rómulo Gallegos, Hernández (2023) indagó sobre la gerencia emergente como una visión transdisciplinaria para el fortalecimiento de la inteligencia emocional de las instituciones públicas, concluyendo que las mismas están llamadas a privilegiar alternativa gerenciales hacia el interior del ser humano, en el marco de incorporar emociones y experiencias vinculadas con categorías de la productividad y el éxito en su accionar laboral.

Visión Transdisciplinaria: Puentes de Conocimiento para Resolver la Complejidad Institucional

Esta perspectiva reconoce la interconexión de los sistemas y fenómenos, promoviendo una comprensión holística de la realidad. En esencia, la transdisciplinarietàad busca construir puentes entre

diferentes campos del conocimiento para encontrar soluciones innovadoras, sostenibles a los desafíos globales. Para Klein (2001), la visión transdisciplinaria:

“La visión transdisciplinaria elimina la homogenización, y reemplaza la reducción con un nuevo principio de realidad que emerge de la coexistencia de una pluralidad compleja y una unidad abierta. En lugar de una simple transferencia del modelo desde una rama de conocimiento a otra, la transdisciplinarietàad toma en cuenta el flujo de información circulando entre varias ramas del conocimiento. La principal tarea es la elaboración de un nuevo lenguaje, de una nueva lógica, y de nuevos conceptos que permitan un diálogo genuino entre diferentes dominios. La transdisciplinarietàad no es una nueva disciplina, una herramienta teórica, o una súper- disciplina. Es la ciencia y el arte de descubrir puentes entre diferentes objetos del conocimiento.” (p. 45)

Los argumentos expuestos, revelan que el abordaje de los problemas complejos de una institución puede ser innovadores, cuando la gerencia institucional logre manejar el flujo de información con diferentes dominios científicos colocando puentes estratégicos entre sectores, analizando los saberes populares, experiencias, controversias de cada especialista o de disciplina para generar un nuevo conocimiento que satisfaga al colectivo. En concreto, la visión transdisciplinaria constituye una perspectiva compleja que considera al sujeto en un sentido ontológico, basando su aseveración en el análisis de lo que ha sido para la comunidad científica, fundamentada en la relación sujeto-realidad-conocimiento-disciplina.

Gestión Pública y Ciudadanía: La Nueva Arquitectura del Bienestar Colectivo

La gestión eficiente implica la conformación capacidades para transferir los conocimientos, generación de habilidades para el

desempeño óptimo del trabajo y la capacidad para resolver problemas asociados al bienestar del colectivo. Para tal fin, el conjunto de acciones administrativas puede transformarse en gestión participativa como estrategia de éxito. Según Horna et al (2023) la gestión pública “se refiere al estudio de las acciones realizadas por actores con roles gerenciales en posiciones de autoridad formal. Implica la toma de decisiones discrecionales por parte de estos actores.” (p. 87). Se deduce entonces, la relación de la institucionalidad y la gerencia profesional de los líderes del gobierno local para el direccionamiento eficaz de las políticas en función de su liderazgo. El concepto de nueva gestión pública esta direccionada con la aplicación de la gerencia participativa orientada a recoger la viabilidad de la gobernanza en políticas de acompañamiento y participación con los consejos comunales.

Gobernar con Sentido: Postnueva Gestión Pública

Considerando las nuevas tendencias de políticas públicas, gobernanzas y bienestar social, es necesario argumentar los niveles de colaboración o asociatividad del Estado con la ciudadanía, de allí, que se puede incorporar el concepto de la Posnueva Gestión Pública (PNGP), en opinión de Chica y Salazar (2021) “la PNGP, propone la búsqueda de mecanismos para incrementar escenarios proclives a la gobernanza que potencien una mayor relación entre actores públicos y privados a fin de lograr institucionalizar mayores y mejores canales de control y rendición de cuentas” (p.20). Esta acción gerencial representa las reflexiones paradigmáticas de la gobernanza hacia las dinámicas complejas de la acción pública donde se lleva en paralelo las acciones inherentes de gerencia estratégica, liderazgo, competitividad y eficiencia.

Vale subrayar que, la PNGP establece nuevos paradigmas entre la gobernanza y la innovación. En opinión de Riascos (2010) es un conjunto de “posturas diversas que

cuentan con algunos ejes comunes como la referencia a la apertura basada en una mayor capacidad y calidad de participación ciudadana en asuntos de gobierno más allá de la intermediación del mercado.” (p. 45). Esta acción gerencial representa las reflexiones paradigmáticas de la gobernanza hacia las dinámicas complejas de la acción pública donde se lleva en paralelo las acciones inherentes de gerencia estratégica, liderazgo, competitividad y eficiencia de la gestión con la calidad de participación de ciudadanos, alianzas estratégicas con sectores privados en sintonía con el bienestar social de las comunidades.

METODOLOGÍA

El estudio adoptó el enfoque cuantitativo con el objeto de utilizar herramientas estadísticas para analizar el fenómeno. Según Hadi *et. al.*, (2023) es “un enfoque de investigación en el cual se utilizan métodos numéricos y estadísticos para medir y analizar los datos.” (p.

53). Es decir, recoge, procesa y analiza los datos cuantitativos de las características propias que rodean el objeto de estudio.

En correspondencia con la naturaleza de la investigación, el estudio se apoyó en una investigación de campo con carácter descriptivo. Al respecto, Sabino (2014) manifiesta que la investigación de campo es “aquella donde los métodos a emplear están dirigidos a recoger datos de interés directamente de la realidad, mediante el trabajo concreto del investigador y su equipo.” (p. 78). Vale decir, que estos datos obtenidos de la experiencia empírica son llamados primarios, denominación que alude al hecho de que son de primera mano, originales, producto de la investigación en curso sin intervenciones de ninguna naturaleza.

Asimismo, el estudio se enmarcó en un diseño no experimental, al respecto Romero *et. al.* (2021) en un “estudio no experimental no se genera ninguna situación, sino que se observan las situaciones ya existentes, no

provocadas intencionalmente en la investigación por quien la realiza” (p.105). En virtud de lo señalado por los autores, en la presente indagación las variables fueron estudiadas sin ningún tipo de influencia del investigador y observadas en su contexto organizacional.

Desde la óptica de Hadi, (Ob. Cit.) la población es el “grupo de individuos o elementos que tienen características específicas y sobre los cuales se quieren hacer inferencias o generalizaciones. La población puede ser grande o pequeña, accesible o no accesible, y puede ser dividida en diferentes grupos o subgrupos.” (p. 70). Por tanto, el universo de sujetos de estudio quedó constituido por (8) empleados del Instituto de Salud Integral de los Trabajadores de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora. Se diseñó y aplicó un instrumento tipo Likert. Al respecto, Hurtado (2007) lo define como “un instrumento que agrupa una serie de preguntas relativas a un evento, situación o temática particular, sobre

el cual el investigador desea obtener información” (p. 469). En efecto, permite valorar las actitudes permitiendo cuantificar las repuestas.

Con referencia a la validez, Medina *et. al*, (2023) señalan “capacidad de un instrumento de medir lo que se supone que mide y producir resultados precisos y confiables.” (p. 14). En efecto, la validez fue determinada por la técnica de juicios de expertos, se seleccionaron tres (3): uno en el área metodología y dos en gerencia avanzada. Para tal fin, se les entregó una comunicación formal con los respectivos formatos de validación, tomando en cuenta redacción, pertinencia, claridad y congruencia, con esta acción se logró hacer ajustes sugeridos por los expertos.

En cuanto a la confiabilidad, Ramírez (2012) expresa que “la confiabilidad del instrumento de datos alude al hecho de que en las mismas condiciones el mismo instrumento debe arrojar similares resultados.” (p. 125). Para determinar la confiabilidad se aplicó una prueba piloto a una

población que tiene características similares a los que conforman la muestra objeto de estudio. El cálculo del coeficiente se realizó mediante el programa estadístico SPSS 21. Vale decir, que el resultado obtenido fue de 0,91 indicado que el instrumento es altamente confiable.

Para el análisis de los resultados, refiere Méndez (2009) “El análisis como proceso implica el manejo de los datos obtenidos y contenidos en gráficos y tablas. Una vez dispuestos, se inicia su comprensión teniendo como único referente el marco teórico sobre el cual el analista construye conocimiento sobre el objeto investigado.” (p. 220). Por tanto, luego de aplicado el instrumento, se determinaron las frecuencias y porcentajes, los cuales fueron organizados a través del programa Excel 2010. Para la interpretación de resultados se utilizó el análisis descriptivo, basado en la interpretación porcentual, confrontándose con el marco teórico general establecido.

RESULTADOS

Cuadro 1.

Distribución de la frecuencia en la variable visión transdisciplinaria. Dimensión: visión holística del proceso gerencial. Indicador: participación de los trabajadores en la toma de decisiones y cultura de aprendizaje.

N.º	Ítems	Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca		Nunca	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	Los trabajadores están involucrados en la definición de las necesidades y prioridades en salud	0	0	03	38	05	66	0	0	0	0
2	Se fomenta la curiosidad, la creatividad y el aprendizaje continuo en la organización	0	0	02	25	06	75	0	0	0	0

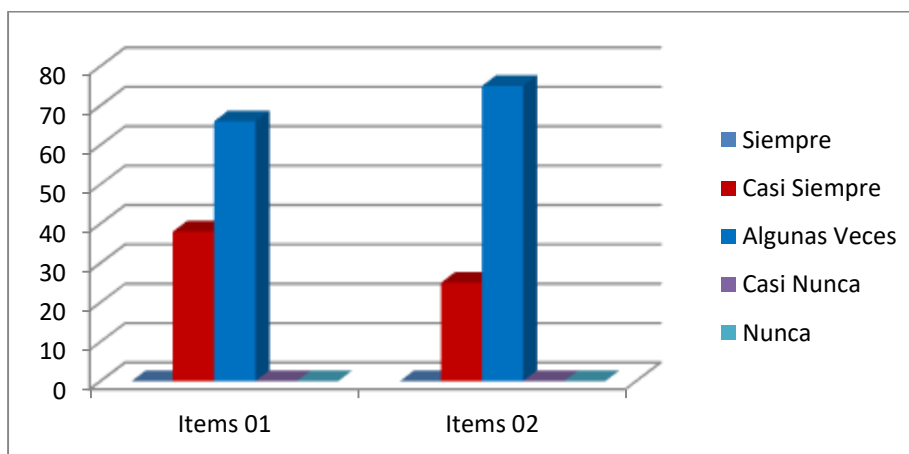


Figura 1. Participación de los trabajadores en la toma de decisiones y cultura de aprendizaje.

Los resultados expuestos en el cuadro 1 y figura 1, identifican las opiniones de los encuestados sobre la visión holística del proceso gerencial, en relación con participación de los trabajadores en la toma de decisiones, el sesenta y seis por ciento (66%) afirmó que algunas veces los trabajadores están involucrados en la definición de las necesidades y prioridades en salud, mientras el treinta y ocho por ciento (38%) seleccionó la alternativa Casi Siempre. Se evidencia que desde la gerencia las estrategias de inclusión de conocimiento, participación e información para la toma de decisiones están desfavorecidas.

Desde la óptica de Cuesta (2023), la participación de los trabajadores en la toma de decisiones "es esencial para su desempeño y desarrollo, permitiendo que los empleados se sientan parte integral del proceso organizacional." (p. 45). Al involucrar a los empleados en los procesos de toma de decisiones, se fomenta una cultura organizacional que valora la diversidad de

perspectivas y conocimientos. Esto es especialmente relevante en un contexto transdisciplinario, donde la integración de diferentes disciplinas es esencial para abordar problemas complejos.

Sobre la cultura de aprendizaje, el setenta y cinco por ciento (75%) expresó que algunas veces se fomenta la curiosidad, la creatividad y el aprendizaje continuo en la organización, mientras el veinticinco por ciento (25%) considera que casi siempre. Se deduce entonces que con frecuencia la gerencia establece políticas para fortalecer sus conocimientos y habilidades administrativas. Según Llull (2023), "una cultura de aprendizaje se caracteriza por la apertura al cambio y la colaboración en el proceso de aprendizaje." (p. 30). Es decir, impulsa la innovación, la adaptación al cambio, en tanto que los empleados están constantemente actualizando sus conocimientos, lo cual les permite desarrollar nuevas ideas y soluciones a los desafíos que surgen en la institución. De allí, la importancia de

considerar la visión holística del proceso gerencial en las instituciones públicas para establecer una cultura productiva sustentada en acciones de innovación en normas, políticas,

gestión de talento humano, liderazgo participativo y decisiones en consenso. A continuación, la cuadro 2 y la figura 2.

Cuadro 2.

Variable gestión pública. Dimensión: capacidad de respuesta a cambio y desafíos emergentes. Indicador: proyectos innovadores implementados.

N.º	Ítems	Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca		Nunca	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	Con qué frecuencia se implementan proyectos innovadores en el Instituto durante el último año	02	25	0	0	06	75	0	0	0	0
2	El instituto cuenta con los mecanismos necesarios para adaptarse rápidamente a los cambios y desafíos que surgen en el entorno	0	0	08	100	0	0	0	0	0	0

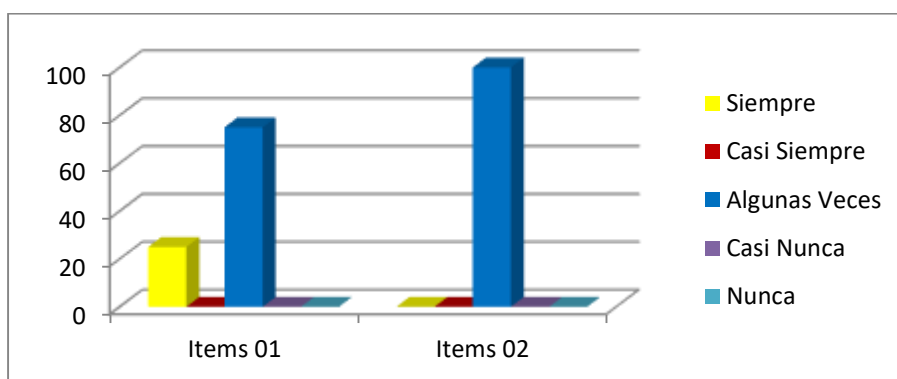


Figura 2. Representación de la dimensión capacidad de respuesta a cambios y desafíos emergentes. Indicador: proyectos innovadores implementados.

Los resultados expuestos en el cuadro 2 y figura 2, indican que el setenta y cinco por ciento (75%) de los encuestados manifestaron que algunas veces implementan proyectos innovadores en el Instituto durante el último año, mientras el veinticinco por ciento (25%) respondió que siempre lo hacen. Se evidencia que existe un reconocimiento de la importancia de la innovación. Por otro lado, es alentador que los encuestados afirmen que Siempre se implementan proyectos innovadores, lo que indica que existe un grupo de personas dentro de la institución que está comprometido con la generación de nuevas ideas y su puesta en práctica.

Indica López (2019) que la innovación de proyectos públicos describe a las “transformaciones institucionales como aquellas que refieren a las transformaciones transversales (calidad de servicios y orientación al ciudadano, gestión por resultados, gestión del capital humano, sistema de compras y contrataciones, sistemas de administración financiera y gobierno

electrónico.” (p. 78). Este panorama mixto sugiere que, aunque el instituto está dando pasos en la dirección correcta, aún existen oportunidades para fortalecer la cultura de innovación y aumentar la frecuencia de implementación de proyectos. Es probable que factores como la disponibilidad de recursos, la resistencia al cambio o la falta de claridad en los procesos de innovación estén influyendo en estos resultados.

Asimismo, los resultados muestran que el cien por ciento (100%) de los encuestados manifestó que casi siempre el Instituto cuenta con los mecanismos necesarios para adaptarse rápidamente a los cambios y desafíos que surgen en el entorno. Se evidencia un hallazgo positivo respecto a la capacidad del contexto de estudio para adaptarse a los cambios y desafíos del entorno, es decir, indican un alto nivel de percepción sobre la flexibilidad y resiliencia institucional.

Este resultado sugiere que el Instituto ha desarrollado una cultura organizacional y sistemas de gestión

que favorecen la adaptación al cambio. Es probable que se hayan implementado procesos que permiten identificar rápidamente las oportunidades y amenazas del entorno, así como tomar decisiones oportunas para responder a ellas. Además, la existencia de una comunicación efectiva, así como, una fuerte colaboración entre los diferentes equipos puede estar contribuyendo a esta capacidad de adaptación.

CONCLUSIONES

Con referencia al objetivo de examinar los elementos de la visión transdisciplinaria para la gestión pública del Instituto de Salud Integral de los Trabajadores de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora, se deduce que la planificación estratégica y la toma de decisiones constituyen sus fuertes administrativos de gestión. En efecto, la organización ha logrado desarrollar una notable capacidad para adaptarse

a los cambios y desafíos del entorno. La percepción unánime de los encuestados sobre la existencia de mecanismos ágiles de respuesta indica un alto grado de satisfacción con la flexibilidad y resiliencia institucional.

Vale decir, que este resultado positivo es un reflejo de una cultura organizacional que promueve la adaptación al cambio, así como de la implementación de sistemas de gestión eficientes. Es importante destacar que la percepción de los encuestados se basa en una evaluación subjetiva de la situación. Si bien los resultados son alentadores, es necesario seguir indagando en la identificación de nuevas fortalezas a fin de superar debilidades específicas en la adaptabilidad institucional.

En ese sentido, se concluye que los elementos de la visión transdisciplinaria como: la toma de decisiones informadas; cultura de aprendizaje; liderazgo coinspiracional; gestión de conocimiento; mejorara continua; valores compartidos; cultura de innovación, en la gestión pública

del INSITEZ busca un enfoque compartido en el direccionamiento político integral, donde se promueva el empoderamiento de sus trabajadores y la innovación como co-creación de valor público. Esto implica que los gerentes no sólo sean receptores de las políticas públicas, sino que también apliquen la visión transdisciplinar, debido a que la realidad social es compleja y está en constante cambio, por lo que es necesario tener en cuenta las múltiples perspectivas, así como, dimensiones de los problemas públicos. Esto conlleva una apertura a la diversidad de opiniones y la inclusión de diferentes actores sociales en el proceso de toma de decisiones.

En este contexto, la visión transdisciplinaria del gerente juega un papel fundamental en la resolución de los problemas de planificación, gestión de recursos, convenios regionales y nacionales, capacitación del personal, competitividad institucional, calidad de servicio y empoderamiento de los trabajadores del instituto, este tipo de

gerencia se caracteriza por tener una visión holística de los problemas que enfrenta una organización, así como la capacidad de movilizar a diferentes actores sociales para trabajar juntos en la búsqueda de soluciones innovadoras. Esta gerencia emergente es capaz de escuchar, co-crear y transformar, lo que permite generar cambios significativos en la forma en que se abordan los desafíos institucionales.

Luego de esbozados estas premisas ontoepistemológicas para la transformación de la gestión pública se recomienda: Reflexionar sobre la visión holística del proceso gerencial en participación de los trabajadores en la toma de decisiones y cultura de aprendizaje, mediante el establecimiento de valores compartidos de capital intelectual, estructural, empoderamiento de un ambiente productivo holístico. Se hace necesario incorporar una cosmovisión transdisciplinar emergente de la alta gerencia que reconozca la diversidad de enfoques y saberes presentes en la sociedad, así como la interconexión

de los diferentes actores sociales en la toma de decisiones.

Asimismo, se sugiere a la sociedad del conocimiento representada por investigadores noveles o expertos, puedan realizar una investigación cualitativa que permita profundizar la comprensión de la capacidad de adaptación de la gerencia del Instituto de Salud Integral de los Trabajadores de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora, a los nuevos modelos gerenciales emergentes a través de entrevistas en profundidad con los colaboradores, proponiendo una nueva forma de relacionarse con la realidad, donde el conocimiento se construye de manera colectiva, los valores se comparten y la acción se orienta hacia el bienestar común.

REFERENCIAS

- Arroyo, M. (2020). **Modelo de Gestión Pública Para El Desarrollo de Ciudades-Comunidades Sostenibles**. Tesis Doctoral. Universidad de Costa Rica. <https://www.kerwa.ucr.ac.cr/bitstream/handle/10669/80995/202004%20Mauricio%20Arroyo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Cuesta, A. (2023). **La Participación de los Trabajadores en la Toma de Decisiones de sus Empresas**. *Ingeniería Industrial*, 31(3): 45-60.
- Chica, S. y Salazar, C. (2021). **Posnueva Gestión Pública, Gobernanza e Innovación. Tres Conceptos en Torno a una forma de Organización y Gestión de lo Público**. *Opera*, (28):17-51.
- Guédez, D. (2018). **Competencias y Competitividad: Diseño para Organizaciones Latinoamericanas**. Colombia: McGraw Hill.
- Hadi, M; Martel, C; Huayta, F; Rojas, C y Arias, J. (2023). **Metodología de la Investigación: Guía para el Proyecto de Tesis**. Perú: Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología INUDI Perú S.A.C. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.073>.
- Hernández, H. (2023). **Gerencia Emergente: Una Visión Transdisciplinaria para el Fortalecimiento de la Inteligencia emocional en las Instituciones Públicas**. Tesis doctoral. Universidad Nacional Experimental de los Llanos Centrales Rómulo Gallegos, Venezuela.
- Horna, E; Peralta, M; Horna, E y Heredia, F. (2023). **Relación entre la Gestión Pública y el Desarrollo Sostenible, Revisión Literaria**. *Podium*, (44):.81–102.
- Hurtado, I. (2007). **Metodología de la Investigación**. (3era. ed.). México: Océano.
- Klein, J. (2001). **Transdisciplinariedad. Resolución Conjunta de Problemas entre Ciencias**. Tecnología y sociedad. Birkhauser: Basilea.
- López, D. (2019). **Notas Críticas sobre las Relaciones entre Universidad, Gobierno e Industria**. *Revista de Ciencias Sociales* 25 (4): 40-50.
- Llull, M. (2023). **Claves para implementar una cultura de aprendizaje en las organizaciones**. *Revista de Gestión del Conocimiento*. 12(1): 25-35.
- Méndez, A. (2009). **Metodología de la Investigación**. Caracas. Venezuela.

Medina, M; Rojas, O; Bustamante, W; Loaiza, R; Martel, C y Castillo, C (2023). **Metodología de la Investigación**. Perú: Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología INUDI Perú S.A.C.

empresarial (Sence-Chile). Tesis Doctoral. Universidad Fermín Toro. Cabudare

Nicolescu, B. (1987). **La Transdisciplinaria una Nueva Visión del Mundo**. Disponible en <http://perso.club-internet.fr/nicol/ciret/espagnol/visiones.htm>. [Consulta: 2024, Septiembre 09].

Ramírez, T. (2012). **Como Hacer un Proyecto de Investigación**. Caracas: Panapo de Venezuela.

Riascos, E. (2010). **El Análisis Multicriterio en la Gestión de la Biodiversidad**. Universidad Nacional de Colombia.

Romero, H; Real, J; Ordoñez, J; Gavino, G y Saldarriaga, G. (2021). **Metodología de la Investigación**. Quito: Edicumbre Editorial Corporativa.

Sabino, C. (2014). **El Proceso de la Investigación**. Caracas: Panapo.

UNESCO. (2005). **Hacia las Sociedades del Conocimiento**. Informe Mundial. Ediciones UNESCO.

Valera, E. (2022). **Gerencia del Conocimiento y Ambidextria Organizacional: Mirada transcompleja en la gestión del servicio de capacitación**