



# Gestión del talento humano para el emprendimiento desde la administración pública en Venezuela

**Iliana Flores**

Observatorio Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación

orcid:0000-0002-9256-3649

anailitovarr@gmail.com

Caracas-Venezuela

**Fecha de recepción: 23/02/2022**

**Fecha de aceptación: 02/03/2022**

## Resumen

El siguiente ensayo de carácter explicativo, tiene como objetivo analizar el emprendimiento en la administración pública venezolana y el emprendimiento, los cuales se han posicionado como uno de los temas más importantes del gobierno en los últimos dos años, vinculándose a la agenda política. Así, el Estado decreta la Ley para la Promoción y Desarrollo de Nuevos Emprendimientos y convoca la articulación de actores del sector público responsables de los procedimientos administrativos, financiamiento, capacitación y otros aspectos relevantes para el desarrollo del sector empresarial. En este sentido, la gestión del talento humano en la esfera pública representa un aspecto importante para apoyar este

propósito. Por ello, la gestión del talento humano se ha convertido en un pilar estratégico de la gestión pública, contribuyendo a aprovechar las oportunidades que ofrece el entorno y a desarrollar emprendimientos o generar cambios, transformaciones que impactan favorablemente en los servidores públicos. Finalmente, los argumentos concluyentes de este ensayo traducen que la gestión del talento humano es un área determinante para promover el emprendimiento desde dentro de las instituciones, dada la necesidad de humanizar la salida de las personas y crear un espíritu emprendedor que les permita separarse de una relación laboral y emprender un camino diferente para su bienestar integral.

## Palabras clave:

Gestión del talento humano; emprendimiento; capacidades; administración pública

## Human talent management for entrepreneurship from the public administration in Venezuela

### Abstract

This essay, of an explanatory nature, aims to analyze entrepreneurship in the Venezuelan public administration and entrepreneurship. These have positioned themselves as one of the most important issues of the government in the last two years, linking to the political agenda. Thus, the State decrees the Law for the Promotion and Development of New Ventures and calls for the articulation of public sector actors responsible for administrative procedures, financing, training and other relevant aspects for the development of the entrepreneurial sector. In this sense, the management of human talent in the public sphere represents an important aspect to support this purpose. Therefore, the management

of human talent has become a strategic pillar of public management, contributing to take advantage of the opportunities offered by the environment and to develop ventures or generate changes, transformations that have a favorable impact on public servants. Finally, the conclusive arguments of this essay translate that the management of human talent is a determining area to promote entrepreneurship from within institutions, given the need to humanize the exit of people and creating an entrepreneurial spirit that allows them to separate themselves from an employment relationship and undertake a different path for their integral well-being.

### Keywords:

Human talent management; entrepreneurship; capacities; public administration



## Introducción

Este ensayo de enfoque explicativo, se fundamenta en la revisión de literatura sobre el problema a referir. Tiene como objetivo analizar el alcance y significado que tiene la gestión del talento humano para el emprendimiento en la administración pública venezolana. Tres conceptos direccionan este ensayo: Gestión del talento humano como conjunto de procesos que una organización, pone en marcha para la atracción, captación, incorporación de nuevos colaboradores y retención del personal que garantizan ejecutar la misión y alcanzar la visión institucional. Emprendimiento se refiere a toda aquella acción, cambio o transformación que se produce en la organización y genera un valor agregado en sus objetivos y metas. Capacidades como la integración de competencias conceptuales, procedimentales y actitudinales que tiene el individuo para adquirir, transferir y obtener nuevos conocimientos, implica que los individuos desarrollen ideas, las ejecuten, resuelvan problemas, para propiciar cambios, creación de productos e innovar.

Visto de esta manera, existe una estrecha vinculación entre las capacidades, gestión del talento humano y el emprendimiento, sin embargo, esta temática ha sido objeto de diversos inconvenientes por cuanto la gestión del talento humano repercute en la actitud emprendedora de los trabajadores y esto trae como consecuencia el crecimiento o decrecimiento de la organización y en los cambios y transformaciones que se requieran.

No hay duda que uno de los factores que inciden en la dinámica de las organizaciones son las personas y sus capacidades o competencias. Es por eso, que la

gestión del talento humano se ha convertido en un pilar estratégico de la gestión empresarial moderna, por cuanto con ello se contribuye a aprovechar las oportunidades que ofrece el entorno y a desarrollar emprendimientos o a generar cambios, transformaciones y por ende, a lograr ventajas competitivas.

En consecuencia, este ensayo se organiza en las siguientes partes: a) introducción, b) aspectos temáticos donde se analizará la gestión del talento humano (Gestión del Talento Humano en los albores de la Venezuela del siglo XXI), las capacidades del talento humano en lo público para impulsar emprendimiento, el emprendimiento y la innovación. Nuevas capacidades del talento humano; c) conclusiones; y d) las referencias que sustentan dicho trabajo.

## Gestión del talento humano en los albores de la Venezuela del siglo XXI

Nuevas tendencias económicas, demográficas y tecnológicas marcan la llegada del siglo XXI, provocando cambios profundos en los estilos de vida, comportamientos y formas de relación existentes en las sociedades, y por consiguiente en las organizaciones.

Por ello, las sociedades exigen un cambio de pensamiento y a su vez una realineación a los nuevos enfoques donde los recursos humanos son sustituidos por una nueva categoría denominado talento humano, esto es producto a que los nuevos sistemas de producción obligan a crear una situación de capacitación permanente que permita a la gente demostrar que su verdadero valor reside en el conocimiento y en la experiencia.

Este enfoque de país está siendo aplicado en aquellas organizaciones que han comprendido que la relación valor–conocimiento, resulta la fórmula clave en el desarrollo profesional técnico. Toda gerencia de talento humano, tiene que replantearse que los nuevos tiempos exigen no solo formalidades, administrar y discutir contratos colectivos, defensa del salario justo u otros temas muy puntuales para el área, quizás la esencia de la gestión humana y los esfuerzos se pierden en la tradicionalidad o lo básico de la gerencia de personas.

Por tanto, el talento humano, como una sumatoria de competencias y habilidades potenciadas desde el "ser" y aprovechadas para la innovación. La gestión del talento humano consiste en identificar qué competencias profesionales, actitudes y aptitudes necesi-

ta reunir el personal para desempeñar correctamente cada uno de los puestos de trabajo.

En este sentido, Chiavenato (2009), afirma que: "la gestión del talento humano refiere al conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir cargos gerenciales relacionados con personas o recursos; poniendo en práctica procesos de reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño". La gestión del talento humano es una filosofía gerencial sobre valores, creencias, roles, organizaciones y sociedad.

Ahora bien, los nuevos talentos buscan optimizar su calidad de vida y a nivel laboral buscan una participación más activa y protagónica. En este sentido, el talento humano enfrenta retos cada vez más complejos debido al dinamismo de los mercados y las organizaciones; razón por la cual, para mantenerse a la par de este fenómeno ha de desarrollar competencias que le permitan no solo desempeñarse de forma efectiva sino además adaptarse a los cambios constantemente. La gestión del talento humano es una filosofía gerencial sobre valores, creencias, roles, organizaciones, sociedad. La investigación evalúa por qué las organizaciones son lentas al asumir cambios y desarrollar gestión. Es un modelo de gestión del talento humano en organizaciones.

De allí que, para estar a tono con los nuevos tiempos, la gestión de talento humano requiere definir la visión integral de sus funciones sobre un nuevo paradigma, lo cual puede lograrse mediante una adecuada gerencia, que involucre de manera integral y bajo un enfoque sistémico, la participación activa de todos los componentes de la institución. Monasterio y Borjas de Xena (2012), expresan que las ac-



ciones pendientes en la administración en Venezuela es construir un nuevo modelo de gestión que tenga como “eje central lo humano, sus valores, actitudes y creencias, símbolos, historias, ritos, mitos, arquetipos, el lenguaje, el sentido y el espacio físico, así como lo racional de lo humano en una constante definición de lo organizacional de su sistema” (p.62).

Asimismo, Monasterio (2014), plantea que en las organizaciones públicas venezolanas, “es necesario revitalizar la dignidad humana de las personas, es un deber inalienable el reconocimiento del otro, donde la bondad predomine” (p.102).

Es por ello, que las instituciones en ciencia, tecnología e innovación deben emprender su reforma redefiniendo sus principios y criterios organizacionales a fin, de ajustarse a los nuevos tiempos, y de esta manera alcanzar las metas propuestas de acuerdo con la misión que le ha sido encomendada.

Por lo tanto, en Venezuela ante estos nuevos tiempos promueve el emprendimiento como alternativa para impulsar al país hacia un nuevo sendero de prosperidad económica y social, donde el venezolano pueda ser protagonista de este momento.

De esta manera, en la *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela* (2021), presenta la *Ley para el Fomento y Desarrollo de Nuevos Emprendimientos*, refiriendo en su **Artículo 14**, que el *Ministerio del Poder Popular* que tiene competencia en materia de economía y finanzas, expresa en el apartado 7 que se deben “articular a los actores del sector público responsables de los trámites administrativos, del financiamiento, de la formación y otros aspectos relevantes para el desarrollo del sector emprendedor”, asimismo en

el punto 6 plantea. “Desarrollar y articular programas formativos dirigidos al sector emprendedor venezolano, así como gestionar alianzas con los diferentes sectores de la sociedad y entes internacionales para la formación, capacitación y fomento de la cultura emprendedora” (p.2).

Desde esta base jurídica, es un mandato para actores del sector público el cumplimiento de esta Ley, sin embargo, existe la necesidad que los diferentes entes que conformar el aparato público promuevan esta iniciativa en cada sector, no solo hacia lo externo sino a lo interno de las organizaciones, donde las personas pueden egresar por diversos motivos y desde lo humano la gestión de talento humano debe capacitar a ese ser humano para incorporarlo en otra actividad laboral orientada hacia el emprendimiento, como plantea el **Artículo 4** de la referida Ley en su apartado 2. “Emprendedora o emprendedor: Es una persona con capacidades para innovar, entendidas estas como las capacidades de generar bienes y servicios de una forma creativa, metódica, ética, sustentable, responsable y efectiva” (p.1).

En este sentido, la gestión de recursos humanos puede ser parte de la Red Nacional de Emprendimiento, plasmada en el **Artículo 22**. “*La Red Nacional de Emprendimiento* es un espacio abierto de participación y encuentro entre los órganos y entes del Estado, emprendedoras, emprendedores, organizaciones y cualquier otra persona que tengan vocación de apoyo a la generación y desarrollo del emprendimiento”. *Ley para el Fomento y Desarrollo de Nuevos Emprendimientos*, 2021, p.3).

Es visible, que materializar esta Red, exige el apoyo de la gestión del talento humano para impulsar

desde lo interno estas nuevas capacidades, como sugiere la Ley en su **Artículo 22**, numeral 3. “Desarrollar acciones conjuntas entre diversas organizaciones que permitan aprovechar sinergias y potenciar esfuerzos para impulsar emprendimientos” (p.3).

## Las capacidades del talento humano en lo público para impulsar emprendimiento

La postura de Bonnin en Guerrero (1997), sostiene que: “la administración pública tiene la gestión de los asuntos comunes respecto de las personas, de los bienes y de las acciones del ciudadano como miembro del Estado, y de su persona, sus bienes y sus acciones como incumbiendo al orden público” (p.99). La administración pública, al servicio del Estado no escapa a estas nuevas tendencias vinculadas al emprendimiento.

De esta manera, la corriente post-burocrática para Merola (2018), siguiendo a Guerrero, parte del uso común de términos como cliente, calidad, servicio, valor, incentivo, innovación, empoderamiento (*empowerment*) y flexibilidad, al citar a Barzelay escribe: “El término más apropiado para la nueva generación de extensa familia de ideas, acerca de cómo el gobierno hace productivas y responsables sus operaciones, es paradigma posburocrático”(p.60).

En este sentido, la capacidad en innovación y emprendimiento depende en gran parte de la comprensión de este nuevo modelo de lo público. Destacando que cada una de ellas tendrá una ventaja sobre la otra y requerirá de diferentes instrumentos de desarrollo que puedan fortalecer al perfil productivo

del entorno; así el emprendedor buscará, por su capacidad innovadora, hacer las cosas de manera nueva y mejor. Las capacidades se definen, describiéndolas a partir de comportamientos o actitudes concretas y cercanas (cotidianas) que ayuden a identificarlas en las personas. Asimismo, la capacidad innovadora es asumir los cambios y desarrollar capacidades creativas con estructuras ágiles y flexibles generando múltiples ideas. Puede decirse que lo que favorece a la capacidad innovadora son modelos donde pueda funcionar en entornos dinámicos y complejos según las áreas de trabajo.

En este sentido, la tendencia a valorar la capacidad innovadora, como ejemplo: el talento humano local, las redes institucionales presentes y el enfoque que se tiene en una determinada región hacia la innovación, están vinculados; sin embargo, la capacidad emprendedora se define como la capacidad de actuar con iniciativa y perseverancia de modo de poder modificar la realidad siendo un agente de cambio, junto a los que lo rodean, aportando soluciones innovadoras a organizaciones productivas.

Por lo tanto, la capacidad emprendedora se define como la capacidad de actuar con iniciativa y perseverancia de modo de poder modificar la realidad siendo un agente de cambio, junto a los que lo rodean, aportando soluciones innovadoras a organizaciones productivas. Es importante conocer que han predominado casos relacionados con sencillas innovaciones que transforman los negocios, la vida y el bienestar de las personas.

En este sentido, Zavarce (2021) refiere que “En nuestro país la innovación social, además de lo individual, involucra agrupaciones, colectivos, redes, aso-



ciaciones, organizaciones comunitarias que pueden expresarse en el territorio a través de ideas, mejoras, que aportan solución, con prioridad nacional, con acompañamiento científico y retorno social, como conocimiento para innovar, aprender y compartir los saberes de nuestro poder popular. Por otro lado, tiene un carácter comunitario, con un enfoque soberano, por lo que se llega a ver como columna para poner en camino las evoluciones necesarias que generen un bienestar social y el mejoramiento de la calidad de vida”.

## El emprendimiento y la innovación: alternativa para la administración pública

En Vernaza Arroyo, Girard; y Medina Sánchez, (2020, p.4), los comienzos del impulso teórico de la innovación, se encuentra en la obra de Schumpeter en 1967, no obstante, según los autores, se reconocen dos tipos de innovación: radical e incremental.

En este sentido, desde el punto de vista de la cantidad de novedad que incorpora, o por la transformación que opera sobre productos o procesos a los que se aplica”. Por un lado, citando a Xifré, indican:

...la innovación radical, llamada también disruptiva, que es aquella que consiste en la introducción de nuevos bienes o servicios en el mercado, la aplicación de nuevos métodos de producción o transporte de aquellos, la apertura de nuevos mercados de productos, la generación de una nueva fuente de materias primas o el cambio en la organización de la producción de bienes o prestación de servicios. Suponen la aparición de algo totalmente nuevo.

En esta línea teórica, Cadena, Pereira y Pérez, citados en Vernaza Arroyo, Girard; y Medina Sánchez, (2020, p.4) expresan, por el otro lado la idea de la innovación incremental:

...produce por sucesivas acumulaciones de nuevos conocimientos en el diseño y funcionalidades de bienes, en los procesos de producción o en la prestación de servicios; serían cambios de escasa relevancia que se producen constantemente como consecuencia de la experiencia adquirida y la aplicación de pequeñas mejoras sucesivas en los bienes o servicios, los procesos de producción, la gestión del mercado o la organización inherentes a la actividad que se realiza.

Ahora bien, la innovación representa el potencial que tienen las organizaciones para desarrollar capacidades que les permitan crear o mejorar productos, servicios, procesos y modelos de negocio, de manera diferenciada y con valor superior para el cliente y la empresa, por el contrario, Vernaza Arroyo, Girard; y Medina Sánchez, (2020, p.4) citando a Valencia y Patlán, distinguen que la invención se refiere a “la creación o combinación de nuevas ideas (...) consiste en la transformación de un invento en algo susceptible de comercialización, en un bien o servicio capaz de satisfacer las necesidades del mercado existentes o creadas por el propio empresario”. Insisten los autores que:

La aproximación más simple a la innovación como fenómeno en auge en la actualidad, exige distinguirla de la invención en sentido estricto, que puede o no estar en la base de una determinada innovación. En principio, el verbo inventar remite a la idea de una creación original, radical que, si bien parte de cono-

cimientos previos se distingue de todo el saber o las prácticas anteriores, y tiene como resultado un nuevo producto o proceso, que no necesariamente debe ser utilizado o aplicado para alguna finalidad útil (Gómez, 2018). Dicho de otra manera, un invento no se define por ser útil para algo o alguien, sino por ser radicalmente distinto a los procesos o productos similares coexistentes (Vernaza Arroyo, Girard; y Medina Sánchez, 2020, p.4).

En línea con el autor, la innovación desempeña un papel importante en el crecimiento de la economía y sustentabilidad del rendimiento de las empresas generando competitividad, creando y mejorando la calidad de vida. Por ello, la innovación es un factor predominante para el desarrollo económico local y regional a través del sector empresarial, es uno de los elementos clave de la actividad emprendedora.

El emprendedor innova mediante la introducción de ideas o la mejora de productos y servicios, mediante la incorporación de nuevas tecnologías, procesos productivos, prácticas de trabajo o formas de hacer negocios. Innovación, es la implementación de esa idea nueva y útil. Es la realización efectiva que logra un cambio en el sistema, con el propósito de mejorar y perfeccionar algún aspecto de su estructura, contenido o funcionamiento.

Sin embargo, la palabra innovación y emprendimiento se utilizan con bastante propiedad y en el contexto apropiado, cuando se pide una definición. Estas palabras no sólo tienen una gran notoriedad entre los estudios de la economía y de las ciencias de la gestión, sino que han traspasado y pueden considerarse incorporadas al lenguaje corriente. Dicho de otra manera, todo el mundo se atreve a calificar un

hecho como innovador o a una persona como emprendedora.

En consecuencia, en relación a sus ámbitos, coincidencias y divergencias, los conceptos no están claras como podría parecer. ¿Qué es un emprendedor? ¿Un emprendedor debe ser necesariamente un innovador? ¿Puede considerarse a los autónomos un tipo especial de emprendedores? El fenómeno emprendimiento puede definirse, dentro de las múltiples acepciones que existen del mismo, como el desarrollo de un proyecto que persigue un determinado fin económico, político o social, entre otros, y que posee ciertas características, principalmente que tiene una cuota de incertidumbre y de innovación.

## Conclusión

La palabra emprendimiento siempre ha estado presente en la historia del ser humano debido a que, para poder crear su futuro siempre emprenderá nuevos caminos. Ahora bien, tenemos que destacar que, el emprendimiento jamás se desprenderá del talento humano, dado a las características, cualidades y virtudes que se aplican para prevalecer situaciones que al final del camino le traerán como resultado crecimiento profesional y personal obteniendo así, un gran beneficio colectivo, que como reconocimiento a su motivación alcanzan magnos objetivos.

La temática del Emprendimiento e Innovación en el campo de la investigación científica y la generación del conocimiento ha tenido mucha importancia y evolución en muchos países. En la era de la globalización el tema de Emprendimiento e Innovación es considerado emergente y complejo, su instrucción en



el campo del conocimiento, ya que requiere de una visión interdisciplinaria y contextualizada, que se logra reforzar desde la investigación.

No obstante, también es importante intensificar este análisis, buscando mejorar los niveles cuantitativos y cualitativos de la investigación en emprendimiento e innovación, en vista a que a través de estas variables, se puede encontrar soporte real y significativo que se han generado en torno al tema. Investigadores, entidades de educación sector privado, gobiernos locales, regionales el gobierno nacional, deben trabajar no solo en la generación de una cultura que privilegie el emprendimiento como opción de vida y herramienta de desarrollo, sino como un área de construcción de conocimiento que permita el desarrollo de instrumentos que redunden en beneficios a los nuevos empresarios de la sociedad venezolana.

Finalmente, los argumentos conclusivos de este ensayo se traducen que la gestión del talento humano es un área determinante para impulsar desde lo interno de las instituciones el emprendimiento, dado la necesidad de humanizar el egreso de las personas y creando un espíritu empresarial que permita separarse de una relación laboral y emprender un camino diferente para su bienestar.

## Referencias

Eugui, M; Marvez, G; Borjas, L. ; Monasterios, D. (2010). *La investigación en iniciativa emprendedora en textos académicos desarrollados en una universidad venezolana*. Revista Anales de la Universidad Metropolitana 10(1). pp. 163-180 (2010).

*Ley para el Fomento y Desarrollo de Nuevos Emprendimientos* (2021). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela. N° 6.656 Extraordinario 15 de octubre 2021. Recuperado en: <http://www.asambleanacional.gob.ve/storage/documentos/leyes/ley-para-el-fomento-y-desarrollo-de-nuevos-emprendimientos-20211116202828.pdf>

Merola V. G. (2018). *Las lógicas organizacionales en los servicios acuáticos en Venezuela*. Tesis Doctoral presentada como requisito parcial para optar al grado de Doctora en Ciencias Gerenciales. UNEFA.

Monasterio D.y Borjas de Xena, L. (2012). *La gerencia venezolana. Una perspectiva desde la complejidad*. Cuadernos de Administración. Universidad del Valle Cali, Colombia.

Monasterio, D. (2014). *Umbrales éticos. Ideas para el debate en las organizaciones públicas venezolana*. Revista Latinoamericana de Estudios Avanzados RELEA. CIPOST. Universidad Central de Venezuela Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Comisión de Estudios de Postgrado Centro de Investigaciones Postdoctorales.

Vernaza Arroyo, G; Medina Sánchez, E. y Chamorro Quiñonez, J. (2020). *Innovación, emprendimiento e investigación científica* Revista de Ciencias Sociales (Ve), vol. XXVI, núm. 3, 2020 Universidad del Zulia, Venezuela.

Recuperado en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28063519006>

Zavarce, F. (2021). *Indicadores de Innovación social en las comunidades venezolanas y componentes principales*. Revista Observador del Conocimiento, Vol.6 N° 4 octubre-diciembre año 2021. Ediciones Oncti: Venezuela.