

# DESAFÍOS DE LA CREATIVIDAD DEL SER LABORAL EN EL CONTEXTO ORGANIZACIONAL VENEZOLANO

Dr. Ramón Alfonso machado <sup>1</sup>  
Correo: alfmacha@gmail.com

## Resumen

En el actual mundo empresarial existe una diversidad de diseños gerenciales que han dinamizado obligatoriamente las Ciencias Administrativas y los Estudios dedicados a las Organizaciones, con el propósito de ofrecer respuestas eficientes y resultados satisfactorios vinculados a las demandas emergentes de los ecosistemas sociales, políticos, económicos, culturales y ambientales, entre otros, que forman parte fundamental en la civilización. Hoy la administración pública venezolana está inmersa en modelos organizacionales que rompen patrones tradicionales, orientando la economía a otros esquemas, generando un enfrentamiento entre la perspectiva clásica, burocrática y los mercados globales, regionales y locales que presentan constates cambios y altos niveles de competitividad. En la República Bolivariana de Venezuela al final del siglo XX surgen varios conceptos referidos a las organizaciones, esclareciendo los métodos administrativos relacionados con el talento humano, como pieza fundamental dentro de las empresas. Una de esas tendencias tiene que ver con las organizaciones inteligentes, denominadas por Bernal, M. (1993) como "aquellas entidades donde sus miembros constantemente expanden sus capacidades al lograr sus aspiraciones, dentro de las actividades,

---

1 Ramón Alfonso Machado, Doctor en Ciencias Administrativa UNESR (2020), Magister Scientiarum en Gerencia Logística UNEFA (2015), Docente Universitario de Pregrado y Postgrado UPEL (2016), Especialista en Comunicaciones Corporativas IUDERP (2008), Licenciado en Relaciones Públicas IUDERP (2007). Es Consultor en Fundación Librerías del Sur (2018), Presidente de la Fundación Desarrollo de Capacidades, Intelecto y Asesorías en Formación Nacional e Internacional (2019), Docente Universitario de Postgrado en ULAC y UNESR (2020), Docente Universitario de Pregrado UNEXCA (2015-17/2021-22), fue Gerente Nacional de Relaciones Públicas CORPOELEC 2005-15/2018-21, Director Ejecutivo Fundación Librerías del Sur (2016-18), Gerente de Relaciones Internacionales de MINCULTURA (2017).

cada cual de manera conjunta aprende como aprender, y de forma paulatina pero sólida todos los días se construye el futuro" (p.124). Esta aseveración, devela la importancia que tiene el talento humano en las empresas, mostrando su creatividad a fin de contribuir al desarrollo y crecimiento tanto personal como organizacional. De este modo, se desarrolla el contenido que marca el avance de las Ciencias Administrativas, en relación con el progreso tecnológico y operativo apegado a la creatividad del ser que se desempeña en las organizaciones venezolanas como parte de un modelo que responde a las nuevas tendencias impuestas por la innovación, la postpandemia y la globalización de los ecosistemas.

**Palabra Clave:** Creatividad, Ser Laboral, Contexto, Organización, Ecosistemas

## **CHALLENGES OF THE CREATIVITY OF THE LABOR BEING IN THE VENEZUELAN ORGANIZATIONAL CONTEXT**

### **ABSTRACT**

In today's business world there is a diversity of managerial designs that have compulsorily invigorated Administrative Sciences and Studies dedicated to Organizations, with the purpose of offering efficient responses and satisfactory results linked to the emerging demands of social, political, economic, cultural and environmental, among others, which are a fundamental part of civilization. Today the Venezuelan public administration is immersed in organizational models that break traditional patterns, directing the economy to other schemes, generating a confrontation between the classic, bureaucratic perspective and the global, regional and local markets that present constant changes and high levels of competitiveness. In the Bolivarian Republic of Venezuela at the end of the 20th century, several concepts related to organizations emerged, clarifying the administrative methods related to human talent, as a fundamental piece within companies. One of these trends has to do with intelligent organizations, named by Bernal, M. (1993) as "those

entities where their members constantly expand their capabilities by achieving their aspirations, within the activities, each one jointly learns how to learn , and gradually but solidly, the future is built every day" (p.124). This assertion reveals the importance of human talent in companies, showing their creativity in order to contribute to both personal and organizational development and growth. In this way, the content that marks the advancement of Administrative Sciences is developed, in relation to technological and operational progress attached to the creativity of the being that works in Venezuelan organizations as part of a model that responds to the new trends imposed. for innovation, the post-pandemic and the globalization of ecosystems.

**Key Word:** Creativity, Work Being, Context, Organization, Ecosystems

## INTRODUCCIÓN

El objetivo de este esbozo es dar a conocer desde un punto epistemológico la creatividad del ser laboral en el contexto organizacional venezolano, con la intención de analizar los efectos de la Modernidad y Postmodernidad para conocer el origen de los métodos y procedimientos que reconocen el ingenio impulsado por las personas que se desempeñan en ese sector, describiendo la evolución del Ser Laboral, el desarrollo de los sentidos críticos en el proceso creativo para la legitimación de las capacidades y potencialidades en los ecosistemas institucionales de esta época.

Este escrito ha sido realizado bajo las perspectivas originadas de la revisión documental e interpretación de la realidad observada, analizada y registrada por el investigador, conformado por tres episodios definidos de las siguientes maneras:

En el episodio I, se encuentran los aspectos históricos, relevantes para conocer en que época inicia el abordaje, describiendo los efectos producidos por la modernidad y postmodernidad, definiendo cada uno. Asimismo, se muestra la influencia laboral que han tenido estas etapas socios historiográficos en los contextos empresariales y las concepciones de autores que sirven de referentes teóricos.

Igualmente en esta parte, se aborda el Ser Laboral, el paradigma de donde emerge y las nociones de autores que fortalecen los criterios de este documento. Además se encuentran determinadas las características que facilitan la comprensión sobre la creatividad y desarrollo humano que impactan en la innovación del contexto pública venezolana.

En el episodio II, se ubica las conceptualizaciones de la Modernidad, la Post y Contra Modernidad en la administración pública venezolana, como parte de un contexto que dio inicio a este estudio, rompiendo y a su vez, creando nuevos paradigmas de las Ciencias Administrativas, con una serie de características que la cimientan y el rol que juega el Ser Laboral en ella, mediante la expresión de la creatividad.

El episodio III, se mencionan las organizaciones y el rol del ser humano en ellas, vinculado a los aportes recibidos de autores y otros elementos que complementan para fortalecer el criterio que se da a conocer. Adicionalmente, se despliega la creatividad del ser laboral en el contexto organizacional público venezolano, como la esencia del artículo, y que a través de relaciones interteóricas develan la revolución en las Ciencias Administrativas, dando reconocimiento a personas que se desempeñan en el contexto organizacional, y mediante su creatividad, han logra evolucionar construyendo un ecosistema empresarial diferente, creando un nuevo paradigma administrativo moderno, asociado al talento humano para enfrentar los desafíos que se avecinan. Finalmente, se mencionan algunas conclusiones y las fuentes bibliográficas que facilitan conocer los autores, sus teorías y postulados para reforzar todo lo que contempla este artículo.

## **EPISODIO I**

### **LA GÉNESIS DE LA CREATIVIDAD DEL SER LABORAL**

#### **Efectos de la Modernidad y Postmodernidad**

La globalización y sus desafíos imponen al individuo tener un pensamiento crítico y creativo para enfrentar lo que se avecina con los avances tecnológicos e innovaciones en los procesos de la vida cotidiana. Con frecuencia se observan nuevas tendencias en

cualquier ámbito buscando satisfacer necesidades humanas; esas que comenzaron a verse atendidas gracias al impacto que significó el desborde de los métodos operativos desarrollados en la Modernidad, como parte de la evolución en los ecosistemas empresariales.

Así se visualizan los efectos expresados por estas fases historiográficas; el Posmodernismo inicia un recorrido que alude al reconocimiento de la división del trabajo, la distribución de tareas laborales y asocia los fracasos morales que vinieron con el industrialismo, el colonialismo, el imperialismo y el capitalismo de la Modernidad. Estas suposiciones intelectuales permearon los desarrollos posteriores de la teoría crítica y el activismo de la justicia social, cuyos postulantes derrocharon su derecho de argumentación lógica, predicando interminables mensajes repetitivos elaborados con una jerga desconcertante que terminaron en acciones vinculados con transformaciones en los procesos organizacionales.

En los cinco continentes, pero en especial en América del Sur, se ha intentado construir un camino interesante que permita superar el eurocentrismo y norte americanismo, realizando adaptaciones según la realidad de la zona. Sin embargo, pensar desde el propio modo de vivir hasta adoptar innovaciones que diferencian el mundo de vida basado en la Modernidad con rumbo a la Postmodernidad y Contra Modernidad de las comunidades latinoamericanas, sigue siendo un desafío importante para los supuestos dominantes, sirviendo esto de ímpetu a nuevas formas de acción tanto en los ámbitos económicos como en los social.

### **La Modernidad**

Al definir la Modernidad, se reconoce que fue una categoría referencial de los procesos sociales e históricos que iniciaron al norte de Europa a partir de los acontecimientos ocasionados desde el Renacimiento. Según Martínez M. (1997):

El modelo de ciencia que se originó después del Renacimiento sirvió de base para el avance científico y tecnológico de los siglos posteriores. La explosión de los conocimientos, de las disciplinas, de las especialidades y de los enfoques que se ha dado en el siglo XX y la reflexión epistemológica encuentran

ese modelo tradicional de ciencia no sólo insuficiente, sino, sobre todo, inhibitorio de lo que podría ser un verdadero progreso, tanto particular como integrado, de las diferentes áreas del saber (p. 38).

Significa entonces, este periodo socio historiográfico pudiese considerarse como una etapa que principalmente antepone la razón sobre la religión, y su motivación de generarse estuvo asociada a fijarse metas empresariales para lograr expansión comercial en busca de satisfacer necesidades naturales de un modelo capitalista que apenas intentaba desplegarse en el mundo.

La Modernidad evidenció la evolución a través de los modelos promovidos por el hombre; un contiguo régimen social e histórico que tuvo lugar en el siglo XV marcando el fin de la Edad Media, y que su influencia tuvo repercusión en todos los ámbitos de las sociedades, especialmente en las filas industriales, fomentando el mecanismo de los procedimientos y técnica laborales operativas. Según Díaz E. (2009) la Modernidad fue una época de la ilustración caracterizada por organizaciones como el Estado-Nación y los aparatos administrativos modernos. Una categoría que hace referencia a procesos sociales e históricos que emergen en ocasión de la culminación del Renacimiento; basada en un conjunto de ideas, costumbres y/o usos que se consideraron modernos o avanzados (p.19).

En este sentido, la Modernidad en conjugación con los cambios, generó un nueva corriente que priorizo pensamiento científico, la racionalidad y el individualismo, debido a que marcó el camino a transformaciones estructurales desde lo político hasta lo académico, modificando de manera extrema las instituciones de los estados, las empresas privadas y públicas, delimitando fronteras, geopolíticas y económicas de las Naciones.

Los efectos historiográficos de la actividad humana que trajo la Modernidad en los ámbitos sociales, económicos, políticos y culturales estuvieron asociados al ser que realizaba una labor determinada en el contexto organizacional. De allí, se derivan nuevos conceptos sobre las personas, en ese momento histórico, comienzan a surgir interrogantes sobre lo que pasa en las fábricas e industrias.

Las respuestas traen como consecuencias los intercambios comerciales entre organizaciones y naciones, se evidencia el cubrir necesidades a altas escalas, la explotación del hombre por el hombre y el hecho de brindar comodidades a unos pocos con el esfuerzo de otros; una serie de sucesos que rodearon los hechos de la Modernidad que fueron y han sido importantes para el desarrollo de la civilización.

En tal sentido, emergen los estratos de las organizaciones y lo que se esperaba de las personas dentro de ellas. Es Fayol H. (1916) quien se aboca a crear las direcciones y la distribución de tareas con la intención de organizar las operaciones industriales y comerciales. De estas, se dirimen 14 principios fundamentales los cuales son: (1) la unidad de mando, (2) la autoridad y responsabilidad, (3) la unidad de dirección, (4) la centralización, (5) la subordinación del interés particular al general, (6) la disciplina, (7) la división del trabajo, (8) el orden, (9) la jerarquía, (10) la justa remuneración, (11) la equidad, (12) la estabilidad del personal, (13) la iniciativa, y (14) el trabajo en equipo; todos con la visión de garantizar la distribución de tareas, mejorar las condiciones laborales y un clima positivo dentro de las organizaciones.

En fin, la Modernidad influyó en todos los procesos laborales desde su concepción, que obligó a las organizaciones a modernizarse profundizando cambios radicales en su esqueleto institucional partiendo de las siguientes bases:

1. El hombre reina sobre la naturaleza y la domina a su propio beneficio con el concurso de la ciencia.
2. Las transformaciones sociales son necesarias como humanitarias debido a que el hombre que labora es un ser social.
3. Hay que romper con las ataduras de los seres humanos con iglesias, clanes o gremios para convertirlos en seres libres.
4. Los individuos deben ser árbitros de su propio destino.
5. La generación de patrimonio es favorable porque sin ella es improbable perfeccionar la prosperidad de la población.

### **La Postmodernidad y Contra Modernidad**

La Modernidad comenzó a dejar brechas que dieron inicio a otras etapas historiográficas donde se evidencia que es posible

algo diferente; transformaciones de carácter mundial denominadas: Postmodernidad y Contra Modernidad. Entonces, se observaron cambios, entre otros, en el concepto de recursos humanos para ser sustituidos por la concepción del talento que imprime el ser humano en lo que hace en las organizaciones. Según Bauman Z. (1980):

Hoy hay una enorme cantidad de gente que quiere el cambio, que tiene ideas de cómo hacer el mundo mejor no sólo para ellos sino también para los demás, más hospitalario. Pero en la sociedad contemporánea, en la que somos más libres que nunca antes, a la vez somos también más impotentes que en ningún otro momento de la historia (p.125).

El mundo empresarial recibe información de la base que le permitió suponer y pensar en un cambio de paradigma con respecto al rol del hombre en el trabajo a través de su creatividad, marcando un hito que facilita la aceptación de transformaciones. Latinoamérica y Venezuela no fueron ajenos a esas tendencias del progreso donde la estructura laboral y el ser humano que se desempeña en las organizaciones emprenden un camino para obtener reconocimiento que, sin duda, generaron cambios de impacto.

Según Lyotard F. (2004):

ha fracasado la modernidad, en la búsqueda del mejoramiento económico, a través del trabajo, aunque el nivel de vida es en la actualidad superior al de hace unas décadas, el desarrollo ha provocado una crisis mundial de empleo y ha logrado neutralizar dejando fuera del circuito económico a diferentes sectores sociales (p.17).

Se comienza a certificar el inicio de una transformación mundial señalada como: Postmodernidad, cambia conceptos administrativos, métodos, formas de abordar el trabajo y las maneras de vivir del ser humano. Crea una nueva concepción de las organizaciones debido a que el término Postmodernidad fue monopolizado para escoger generalmente a una extensa cifra de pensamientos filosóficos, artísticos, literarios, culturales, empresariales, entre otros del siglo XX y que aún hoy siguen en la búsqueda de innovar por encima de los



patrones definidos a mayor o menor grado de las maneras, por su oposición o vencimiento de las tendencias de la Modernidad.

Latinoamérica y Venezuela forman parte de esas transformaciones del progreso, donde la estructura laboral y el ser humano que se desempeña en los entes emprenden un pasaje para obtener reconocimiento. En todo caso, reflexionar sobre el inicio y culminación de las etapas historiográficas de la Modernidad, Postmodernidad y Contra Modernidad, es reflexionar sobre épocas que rompieron viejos esquemas, buscando la evolución de la humanidad.

### **El Ser Laboral**

En la disertación postmoderna existen variables que son referencias para abordar lo que se ha mencionado como ontología de la historia y sobre el pensamiento vanguardista; entre éstas se haya la representación del hombre que trabaja en las organizaciones, definido en este documento como el Ser Laboral. Subjetivamente se ha sugerido el título debido al impacto que ha generado hablar sobre las personas que dedican buena parte de su tiempo dentro de una empresa realizando jornadas de más de siete horas, a fin de cumplir los objetivos impuesto por un contexto que busca crear productos y servicios que ofrezcan comodidad, tranquilidad y excelentes condiciones a la ciudadanía a escala mundial.

Definir el Ser Laboral es un proceso que implica subjetividad, debido a que denominar a una persona que ejerce la actividad laboral en un contexto organizacional y que además, se siente capacitado y cuenta con las habilidades necesarias para responder a las exigencias del sistema empresarial, es un paradigma que estima deba tomarse en cuenta.

En la actualidad el Ser Laboral, no sólo conoce las tareas que le asignan, es creativo por naturaleza, ha sido tomado en cuenta dentro de las organizaciones para que ponga en funcionamiento el hecho de resolver situaciones desde el punto donde le toca atender a la organización, una vez que devela su idea, otros articulan para derivar de ella sus políticas y estrategias patentándola como normativa.

Según Bauman Z. (1989) "el hombre va dejando de ser un fin para ser un medio o instrumento de transformación de la materia, en un

sistema empresarial" (p.87). Las personas emplean una cantidad considerable de horas productivas en el trabajo, frente a una computadora, cargando cajas, conversando para proponer estrategias, pensando creativamente para crear productos y servicios, limpiando sitios y equipos, entre otras. El aumento de la jornada laboral resta tiempo para las vivencias en los hogares, a fin compartir con la familia; de allí, se puede reflexionar sobre la vida laboral y los propósitos económicos de las empresas a corto, mediano y largo plazo. Sin embargo, el hombre es un actor social que logra vincular el trabajo con su vida cotidiana.

En los últimos tiempos de la evolución empresarial la creatividad ha sido sesgada o limitada, debido que se emplea para crear estrategias a fin de elevar la producción y atraer clientes mediante el uso de disciplinas como la publicidad y el diseño gráfico, pero sin duda, hablar del Ser Laboral va más allá, es valorar al ser humano, su genialidad y potencial, por ejemplo: en los años 80, no se había pensado obtener un equipo celular portátil, pues ya es una realidad y además con diversas aplicaciones, un avance tecnológico que rompen paradigmas de lo que antes era imposible alcanzar.

### **Características del Ser Laboral**

El enfoque principal que se desarrolla sobre el Ser Laboral está estrechamente ligado a la condición del hombre que realiza una laboral determinada en la organización y su manera de desempeñarse laboralmente poniendo en práctica su creatividad. Ambas constituyen un punto focal de importancia que puede estar vinculado con la modernizada y desarrollada tecnología que termina por dominar la esfera de la vida. Sin embargo, la revisión de las diatribas expresadas por la Escuela de Fráncfort en su teoría crítica de la sociedad y del pensamiento moderno facilitan la comprensión de las características de ese nuevo ser que ahora tiene otra visión que rompe con lo tradicional para irrumpir en lo innovador.

Ese nuevo Ser es capaz de observar el mundo para comprenderlo y evolucionarlo; su inteligencia le permite forjar herramientas para tener una mejor y mayor intuición de lo pequeño e infinitamente grande; se permite relacionar elementos uniéndolos para encontrar soluciones ajustadas a la realidad que está afrontando. Según

Marina J. (2012) "crear es hacer que algo valioso que no existía, exista" (p.110). Por ello, esta reflexión sobre la creatividad del hombre devela su capacidad de reaccionar, identificar, enumerar y describir situaciones ofreciendo al mundo, y en especial el contexto organizacional donde se desenvuelve, las mejores opciones y decisiones para alcanzar altos niveles de productividad.

El individuo tiene un potencial humano que básicamente lo deja florecer gracias a sus necesidades de autorrealización, entre otras, mostrando facultades esenciales para el rendimiento de alto desempeño en lo que es apto de lograr. Partiendo desde ese análisis, se pudiera aceptar que el Ser Laboral es la persona que tiene facultades creadoras congénitas sobre el trabajo, el entorno físico que lo rodea dentro de la organización y sus compañeros forman parte de un modo de convivir para cumplir metas mediante los procesos.

De esa comunidad, se genera la aceptación que lo identifica como ese ser que está colmado de espiritualidad y emociones humanas; lo hace ser quien es, diferente y único para desempeñar con niveles de exigencias impuestas por una línea organizacional. Sin embargo, la creatividad del Ser Laboral pudiese ser vista como una manifestación innata de ese ser humano que es expresada en un momento determinado de acuerdo a los estímulos recibidos, según González C. (2012) "es la dimensión humana transformadora del ser y del medio en un proceso cognitivo afectivo y energético para la generación y desarrollo de ideas originales, pertinentes y relevantes" (p.124).

En razón los enfoques anteriores, se comparten los criterios que tienen los autores que han sido citados en este estudio, en razón a esto, se han tomado como referencias algunas características para establecer el Ser Laboral que se aborda en este documento, y que además, está basado en la revisión de documentos, comentarios y la visualización de conductas de trabajadores en situ, evidenciando como rangos demostrativos la perspectiva plurivalente de un mundo que obliga a estar en constante cambio, adaptándose a nuevos trabajos, nuevas necesidades y retos.

Si bien el mundo organizacional exige personas con una mirada estratégica que permitan realizar acciones ajustadas a los objetivos corporativos y relacionarse con todos los miembros que intervienen en los procesos de la organización a fin de aportar y trabajar por un

mismo propósito, los individuos deben comprender que agruparse facilita la adaptación a los cambios para ofrecer lo mejor de cada uno, e inclusive para tener un adecuado manejo de los escenarios menos propicios.

Un factor determinante que debe tener presente el Ser Laboral está vinculado con manejar algunos elementos de la inteligencia emocional, que seguramente lo tienen internalizado debido a sus experiencias y formación, usándolo espontáneamente, más de lo que pudiera pensar, sin duda, es ventajoso ser consciente de la alta correlación que existe entre la gestión laboral y las emociones que se expresan en todos los niveles. Sin embargo, el manejo de las emociones y motivación son determinantes para lograr el éxito en cualquier gestión.

Finalmente, para definir un Ser Laboral se debe considerar su actitud positiva ante la vida y el trabajo, marcada por la constancia, el aprendizaje y la formación decidida de manera frecuente. Es indudable la presencia de vacíos ocasionados por los problemas sociales y económicos, que muestran la urgencia de adaptarse pronto a las transformaciones dejando atrás la llamada Modernidad y abriendo un nuevo horizonte que contenga los elementos necesarios para el futuro, basado en un devenir para los hombres y mujeres que deberán continuar manteniendo la vida sobre la Pacha Mama.

### **La creatividad como característica y desarrollo humano**

El pensamiento creativo del ser humano ha sido objeto de estudio por diversos profesionales; desde la aparición del hombre sobre la tierra se ha afirmado que su genialidad le ha permitido permanecer como el ser vivo dominante antes otros seres. Si bien la creatividad en su uso coloquial sirve para manifestar en diferentes maneras la vida de los seres humanos, la realidad es que su significado ha sido objeto de investigación a principio de siglo XX, en áreas como la psicología y la pedagogía.

Entonces ya se había producido una curiosidad por conocer lo que era la creatividad del ser, y además, su participación en el ser laborioso dentro de las organizaciones, obligando a los inversionista a cambiar sus concepciones sobre el hombre, que deja atrás ser considerado un elemento más de la cadena de producción, es decir, una

máquina más. Es relevante para determinar el desarrollo del pensamiento creativo del Ser Laboral tomar como referencias los aportes de autores que a principio del siglo XXI comenzaron a escudriñar lo relativo a la creatividad, porque de allí se parte para comprender lo que en la actualidad enfrenta el ser en el contexto donde se desenvuelve. El proceso creativo es según Bono E. (1974) "la aptitud mental y una técnica del pensamiento, denominado creatividad" (p.122).

Los procesos de la creatividad consisten, según Taylor A. (1975) "en un sistema que implica a una persona, que da forma o diseña su ambiente transformando problemas básicos en salidas fructíferas facilitadas por un ambiente estimulante" (p.75). Entonces un elemento relevante para una persona creativa, es contar con ambientes que estimulen su proceso de construir ideas. Espacios ergonómicos que ayuden a desarrollar la capacidad de producir algo nuevo; sin embargo, han surgido algunos desacuerdos en los enfoques que han tenido diferentes caminos investigativos, algunos son dirigidos al sujeto, otras a los procesos, y a las organizaciones, lo que hace difícil una noción completa del concepto sobre la creatividad.

Existen algunas apreciaciones de autores como Wollschlager G. (1976), Moles A. (1977) y Claude R. (1978) que consideran la creatividad como un proceso expresivo de ideas, un conjunto de fases a seguir, ciertas características que debe tener una persona y, por siguiente, un paso que ofrezca resultado nuevo, original y que sirva para resolver situaciones adversas.

Sin embargo, los enfoques de Marín R. (1980), Amabile Th. (1983) Moran J. (1988) y Mitjás A. (1989) en las décadas de los ochenta (80) la creatividad fue investigada, analizada y expresada como una innovación valiosa, que podía verse como una conducta resultante de una constelación particular de características personales, habilidades cognitivas e influencias ambientales. Aunado a estos paradigmas anteriores, en el período de los noventa (90) intervenida por Gardner H. (1993), Churba C. (1995), Romo M. (1997) Rodríguez E. (1999) y Foster J. (1999) la creatividad fue visible a través de los referentes al descubrimiento o producción de algo nuevo que cumpliera exigencias de una determinada situación social, una rebelión natural de la existencia, manifestaciones de la realidad, combinación de ideas de campos, fantasías y lógica

con problemas en las organizaciones para general efectos estratégicos de abordajes.

Al principio de la década de los años dos mil y hasta la fecha, la evolución del mundo ha estado asociada a la creatividad del ser humano y su manera de entender la búsqueda de un universo posible entre lo imposible. Los enfoques de Goleman D. (2000), Miller W. (2001), Flaherty A. (2005), Marina J. (2012), Cabrera J. (2014), Bassat L. (2014) y Abide R. (2015) entre otros, se trata entonces de definir la creatividad, como una capacidad existente en todos los seres humanos, utilizada, no sólo para solución de problemas organizacionales y sociales; precisar realidades para plasmar en cualquier lienzo, reconociendo que son un conjunto de aptitudes vinculadas a la personalidad y que se presentan en mayor o menor grado en las personas, determinados como procesos internos (cognitivos) de transforma información, en fin, en lo único que se pudiese afirmar es que no hay personas sin creatividad y como cualquier otra cualidad, debe ejercitarse desde la niñez en beneficio del ser laboral.

La evaluación realizada a estos enfoques han permitido el surgimiento de algunos hallazgos, tomando en cuenta lo expresado por informantes claves y las transformaciones generadas por la Modernidad y Postmodernidad en el campo del pensamiento administrativo, por ello, se puede mencionar que lo más relevante ha sido identificar la esencia del ser humano que proyecta a través de su actitud y conducta la creatividad que lo hace único y diferente delante otro. Según Cabrera J. (2013):

La creatividad finalmente podría expresarse como un comunicare o común unión entre nuestra conciencia elevada de ser creador y el mundo que queremos crear o como la manera más bella y perfecta de conectarnos a nosotros mismos, a los demás, a la naturaleza y a Dios o aquello que nos trasciende (p.230).

Expresado lo anterior, se pretende hacer visible la Creatividad de Ser Laboral como un elemento resaltante del desarrollo humano en los procesos organizacionales y fortalecer la importancia que

tiene para la humanidad; destacar como un avance significativo el intelecto del Ser Laboral a escala mundial; donde esa persona ha tenido que crear y utilizar herramientas tecnológicas, materiales, comunicacionales, financieras, entre otras, para lograr llevar a cabo las exigentes funciones impuestas por los mercados nacionales e internacionales.

Lo observado a través de experiencias laborales, el análisis documental de los procesos administrativos y las tendencias modernas y postmodernas han marcado la actuación del hombre en el campo organizacional mostrando la Creatividad como elemento fundamental para propiciar cambios y transformaciones y sin duda, la realidad emergente en los últimos años de este siglo XXI.

Se intenta argumentar los avances en materia de reconocer la intervención del talento humano en los procesos organizacionales. El hombre, ha demostrado que utilizando sus conocimientos puede lograr lo que desea, bien sea para alcanzar beneficios y comodidades basándose en el esfuerzo del otro, como desempeñarse de manera natural para obtener cosas.

Sin embargo, en este estudio se quiere abordar el Desarrollo Humano con base en la creatividad que busca el reconocimiento del talento humano como eje fundamental del hecho y práctica de cualquier disciplina; sin dejar de lado los diseños más humanos, orientados a facilitar a los empleados las formas y maneras de realizar sus labores diarias en las organizaciones; pero sin lugar a dudas, se procura elaborar una teoría que incorpore un diseño más sensible de afirmación al Ser Laboral como parte de las nuevas conductas que inspiren a líderes empresariales que identifican con claridad que hay que disminuir las brechas entre los seres humanos y las máquinas; pero la expresión de la creatividad a través del desempeño laboral, es según Arbide R. (2015) "el resultado de la permanente lucha del ser humano con sus problemas" (p.133).

Con frecuencia se observa el surgimiento de nuevas tendencias en cualquier ámbito buscando satisfacer necesidades humanas, dejando ver que son originados por la comercialización de productos y servicios creados por las personas en su afán de innovar para no desaparecer y garantizar su adaptación y participación en los mercados internacionales, nacionales y locales.

Reflexionando desde la experiencia empírica, el hombre frente a otras especies y a la suya, ha causado daños irreparables al planeta, pero también tiene en sus manos la solución a distintas situaciones y planteamientos. El mundo vive procesos transformadores que impactan en todos los niveles y ámbitos sociales, políticos, culturales, ecológicos y económicos; las organizaciones son parte relevante en esa metamorfosis de transición administrativa donde se encuentra la humanidad.

En la actualidad se escudriñan documentos, términos y situaciones del pasado para comparar, verificar y comprender las labores desarrolladas por el ser humano con potencialidades para crear, construir, destruir, dominar y alcanzar los propósitos planteados a fin de obtener resultados valiosos como parte de la globalización y su desarrollo humano.

## **EPISODIO II LA COLISIÓN DE LAS IDEAS**

### **La Modernidad, La Post y Contra Modernidad en la Administración Pública Venezolana**

Las perspectivas creadas bajo la mirada de la Modernidad, la Post y Contra Modernidad han impactado de manera trasversal las Ciencias Administrativas y por ende, todos los ámbitos de la humanidad, que van desde el pensamiento hasta la realidad. Según indica Farmer D. (2010) "la administración pública, tal como se conoce, es una creación de la modernidad" (p. 147).

Si bien estas etapas historiográficas surgieron de los movimientos sociales que vieron necesidades de industrialización y mecanicismo como parte del progreso humano, su principal instrumento fue la racionalidad del trabajo y la transformación de los modelos tradicionales; al parecer la administración privada fue la más favorecida por realizar grandes inversiones a su favor, pero la administración pública, fue un sector marcado por la burocracia y teorías de sistemas que obligó a las Naciones enfrentar desafíos impuesto por la evolución.

En el camino Postmoderno y Contra Moderno son diversos los criterios y opiniones de autores dedicados a crear mitos, comentarios e



interpretaciones, pero aún hay carencia de teoría calificada en este ámbito. Según Farmer D. (2010) "los posmodernistas se caracterizan por cuestionar todo, incluso su propio pensamiento. Discuten la falsedad ilusoria de la modernidad y la razón como relación fundante y explicativa de la administración pública" (p. 127). Pudiera ser una aseveración absoluta que entre las teorías clasificadas como postmodernas están la teoría crítica, interpretativa, deconstructiva, constructivista, entre otras, fundadas bajo configuraciones donde se puede apreciar una mirada que permite la comprensión de la administración pública.

Hay una visión futurista que encasilla algunos pensamientos pero la realidad es que entre las acotaciones de cada autor la Modernidad, la Post y Contra Modernidad son etapas que aún prevalecen, han sido modelos que han servido de guía para la administración en las organizaciones, pese a que en algunos casos no desean ser catalogados, pero guardan una relación vanguardista inspirada en el pasado.

En todo caso, la Administración Pública Venezolana parte del análisis concreto de las tendencias de la evolución de la sociedad; el Estado se ha enfocado en organizar sus estrategias políticas para abordar las situaciones que se producen al calor de la población en cuanto a economía, seguridad, salud, alimentos, cultura, infraestructura, entre otros.

La excepción de estos aspectos han ocasionados inconformidades entre ciudadanos llevándolos a conformar grupos opositores, que no sólo critican la instauración de instituciones, sino que también pretenden enfrentar modelos entre sectores -privados y públicos- a través de las formas y maneras de operar, estableciendo comparaciones entre ambos sectores, destacando lo que fue en el pasado y lo que hay en el presente.

Hoy existen diferentes organizaciones públicas que se han creado para atender las necesidades y realidades de los pueblos, sin embargo, la globalización ha generado expectativas mayores en los individuos, aquellas que buscan la satisfacción de sus inquietudes desde cualquier punto de vista, originando productos y servicios creativos a través de modelos empíricos y formales ajustados a las políticas públicas y las conveniencias de factores privados.

La Administración Pública tiene el propósito de crear estrategias que tocan directamente a los ciudadanos, más aun cuando la idea de innovación sugiere dinamizar para actualizar todas las capas de las ciencias administrativas, científicas, sociales, políticas, económicas y culturales de las naciones en América del Sur.

### **El Paradigma de la Administración Pública Venezolana**

La creación de procesos administrativos y las tendencias innovadoras han marcado la actuación del hombre en el campo organizacional, mostrando la creatividad que está intrínseca en él, como elemento fundamental para propiciar cambios y transformaciones; entonces la realidad emergente en los últimos años del siglo XX pareciera ser un factor que surge del pensamiento evolutivo. En sus comentarios indica Romo M. (2009) "la creatividad es una forma de pensar cuyo resultado son cosas que tienen a la vez novedad y valor" (p.125).

En ese sentido, para intentar argumentar los avances en materia de reconocer la intervención del talento humano en los procesos organizacionales y específicamente en la Administración Pública, el hombre ha demostrado que utilizando sus conocimientos puede lograr lo que desea, bien sea para alcanzar beneficios y comodidades, basándose en su desarrollo humano que implica esfuerzo, disciplina y desempeño continuo para obtener objetivos, objetos o reputación.

Se hace necesario aclarar la definición de la Administración Pública a fin de conocer su origen; según Habermas (1999):

La Administración Pública es la acción propositiva racional del capitalismo, las finanzas y la burocracia donde la legitimidad de la acción es definida por la racionalidad instrumental y técnica, reemplaza a los valores donde la gestión busca sustituir a la política, abogando por el consenso de la acción comunicativa, la participación en la esfera pública, que lleva a la co-construcción consensuada de la realidad por parte de los actores sociales donde prime en el discurso la fuerza del argumento y no la dominación (p.104).

El paradigma de la Administración Pública Venezolana, estuvo durante años apegado procesos sociopolíticos latinoamericanos bajo

prototipo de hechos que justificaron sociedades diferentes, similares a los sistemas estadounidenses y europeos, que no eran viables para las sociedades latinoamericanas; obteniendo como resultado modelos discordantes para su implementación.

La eventualidad permanente en la Administración Pública Venezolana concibió aplicar procesos más relacionados con la realidad, surgiendo como particularidades organismos nacionales, estatales y municipales con el fin de constituir un sector público que se desempeñase con criterios de eficiencia, eficacia, efectividad, ética, economía y calidad en la prestación de servicio. De allí, se crea en el año 2008 la Ley Orgánica de la Administración Pública.

Al revisar el marco legal venezolano, bajo el instrumento, Ley Orgánica de la Administración Pública (2008) en sus artículos 3 y 5, menciona que el sector público garantiza a todas las personas el goce y ejercicio de los derechos humanos, pretendiendo atender a toda la población en igualdad de condiciones; la Administración Pública está al servicio de las personas y su actuación estará dirigida a la atención de sus requerimientos y la satisfacción de sus necesidades, brindando especial atención a las de carácter social.

Asentado en este marco legal de la República Bolivariana de Venezuela, es posible asumir que existió una Administración Pública que progresó en el transcurso del tiempo, esto se pudiera deber al crecimiento poblacional, sus demandas y la necesidad de actualizarse en conjunto de acuerdo avanza la civilización, lo que implica una segmentación de la localidad y organizaciones especializadas en diversas materias.

Las estructuras que conforman la Administración Pública Venezolana, permiten comprender sus características, tipología, proporción, crecimiento, especificidad y adaptabilidad a las situaciones particulares de su entorno. El propósito de este documento es informar los elementos para que fueran y han sido concebidas, que estas sean adecuadas o no, no es la intención del estudio, más bien se centra en conocer la naturaleza para los que fueron creadas.

El Estado Venezolano desde el año 1998 hasta el 2014, intento de conformar un sector público amplio, fortaleciendo así el sistema descentralizado. Según lo menciona Alcázar B. (2005) "la relación entre poder, organización, administración y el objeto de

las Ciencias Administrativas, estableció características de las organizaciones públicas contextualizando cada punto para su desarrollo" (p.271). En ese sentido, se puede comprobar que la Administración Pública Venezolana tiene un peso constitucional, debido a que cuenta con una serie de leyes y procedimientos que le permiten desarrollar su funcionamiento, asumiendo que se constituye como aparato esencial para resolver los asuntos que se debaten en el escenario oficial, guardando una estrecha relación con la importancia que tiene la creatividad del ser humano en los ámbitos de la vida y en los ecosistemas institucionales públicos, que emergen de planteamientos para enfrentar situaciones estratégicas, organizativas, competitivas, problemáticas, entre otras, vinculadas a alcanzar objetivos impuestos por los Gobiernos y la Globalización de los sectores organizacionales.

Adicionalmente se acepta, que en la administración pública existen diversos enfoques que evocan una discusión entre las demarcaciones de la disciplina administrativa; que aparentemente ha estado confundida bajo la etiqueta del campo multidisciplinar donde coinciden la ciencia política, economía, sociología, psicología institucional, administración, derecho, antropología, entre otras, que buscan intervenir de acuerdo a las parcelas que se han venido originando por la llamada evolución.

Entonces, la denominación de Administración Pública, sería considerada como sinónimo de responsables de cumplir con las metas que se proponen los Gobiernos durante un período de tiempo determinado; en América Latina por algún tiempo se implementaron modelos extranjeros en el sector público, que al parecer no reflejaban la realidad de los pueblos, de allí, surgieron nuevos paradigmas derivados de líderes que dieron orígenes a la creación de entes y órganos públicos dirigidos a desarrollar estrategias pensadas para atender a los ciudadanos.

Según lo expresado por Guerrero O. (2010) "la administración es fuente de poder que tiende a concentrarse en quienes dirigen la organización" (p.62). Por ello, se crean estructuras que deben ser las encomendadas a desempeñar las disposiciones derivadas de la Presidencia de la República, asumiendo que los funcionarios que dirigen la Administración Pública, poseen la capacidad y tienen el

poder de responder a las demandas de las numerosas fracciones que componen la sociedad venezolana.

Por lo tanto, los países requieren de personas formadas, hábiles y creativas, que a través de su ingenio y destrezas puedan realizar aportes relevantes en los organismos desde el punto en donde se encuentran desempeñándose. En países como Venezuela, los procesos decisorios demandan la creatividad del hombre, esto debido a la incertidumbre que se encuentran en los diversos ámbitos de la sociedad; como parte de las actuaciones humanas y su desarrollo en las organizaciones, los venezolanos deben expresarse mediante sus cualidades personales a los desafíos Postmodernos que impone el mundo.

Sin embargo, el desarrollo humano es un enfoque moderno que permite adoptar nuevos modos de actuación en las personas que integran los organismos públicos. De allí, un punto de vista empírico que deja ver el proceso a través del cual un individuo o un grupo construye un producto o crea un servicio original basado en la demanda de la población, adaptado a los contextos y propósitos de la situación donde se encuentran las personas. Lo que indica Romo M. (2009) "la creatividad organizacional se describe como un fenómeno complejo que requiere de capacidades, técnicas y acciones individuales, así como de las condiciones de la empresa a fin de lograr una sinergia entre los niveles estratégicos y operativos" (p.128).

Finalmente, los negociantes del sector privado de manera frecuente emplean métodos estratégicos para lograr que los trabajadores hagan lo deseado o lo impuesto, a fin de alcanzar resultados provechosos vinculados a las ganancias. Por ejemplo: poner en marcha un plan para captar clientes a través de las redes sociales y las personas puedan adquirir cómodamente sus productos y disfrutar de los servicios. En el caso de las organizaciones públicas, los descubrimientos son considerados como procesos progresistas de vanguardia que viven revoluciones postmoderna en beneficio de la población, vale decir, los programas de soluciones directas a solicitudes en masas.

### **El Rol del Ser Laboral en la Administración Pública Venezolana**

Fundamentando que las fuerzas productivas organizadas en personas destinadas a desempeñarse para conseguir bienestar

económico, social, político, cultural y ecológico, entre otros, el hacer uso de las ciencias y técnicas que promueven una transformación del esqueleto institucional de la sociedad, abre una ventana y derrumba las viejas certificaciones propias de estructuras feudales; cambios generados en pro de la evolución humana en muchos sentidos, principalmente del ser. Basándose en este enfoque sobre la productividad, indica Habermas J. (1986) "bajo el contexto de lo nuevo se ubica la emergencia de la ideología, entendiéndola como un fenómeno moderno, pero de manifestación acentuada en la fase tardía del capitalismo" (p.125).

En ese sentido, los cambios presentes en esta época histórica que ha vivido la humanidad, han sido reconocer el ingenio creador de las personas que no tiene límites y evidentemente, sólo en las entidades son circunscritos por normas y procedimientos para beneficiar en primera fila la organización; aunque el rol que cumple la empresa desde el punto de vista social está asociado a conseguir una forma de hacer la vida de sus clientes o usuarios más cómoda con la creación de productos y servicios proveniente de la creatividad del ser laboral, sus habilidades y destrezas para manipular la tecnología y sus elementos modernos.

Los procesos impulsados por el Postmodernismo han influido de manera importante en las relaciones personales de los individuos, Según Díaz E. (2009) "las individualidades en las Postmodernidad han sido sustituidas por algo valioso para el mundo, es decir, las asociaciones, agrupaciones de personas que se organizan para lograr metas comunes en los ecosistemas organizacionales" (p.87); por consiguiente, no en vano hay instituciones que promueven acobijar a estudiantes e investigadores para apoyarlo en el desarrollo de sus investigaciones a fin de permearlos ejes temáticos vinculados con su naturaleza y razón de ser, obteniendo instrumentos para evolucionar sus procesos y sistemas.

El mundo empresarial ha venido desarrollando criterios procedentes del ser laboral creativo, ha permitido la creación de economías emergentes asociadas a las necesidades de las poblaciones. La economía industrial despertó la iniciativa de mirar hacia otros tipos, más relacionado al conocimiento que se interrelaciona con la educación, ciencia y tecnología, provocando en un país un progreso mayor.

Si bien las riquezas son relevantes para una nación, más lo es, la necesidad de tener gente inteligente con ideas frescas para aplicarlas a fin de lograr una mejor sociedad capaz de atender a sus ciudadanos. Se trata entonces de optimizar los procesos que le dan fuerza al aparato productivo, extendiéndose a la importancia del ser humano y al rol que desempeña en las organizaciones; donde debe esforzarse por ejecutar habilidades y destrezas, pero que también, debe aprender como parte de una condición humano basada en el desarrollo de capacidades que posee, desarrolla y acumula cada persona en su proceso de socialización.

Las organizaciones consientes del crecimiento económico, político y social que tienen los países crean y ponen en funcionamiento planes que obligan a las personas adaptarse a esos escenarios. Por eso, se observan en la palestra internacional y nacional trabajos desarrollados por investigadores en áreas con necesidades de evolucionar, como por ejemplo: la ciencia, administración, logística, comunicación y tecnología, entre otras, los estudiosos se han dado a la tarea de buscar estrategias que proporcionan efectividad en las políticas públicas de los Gobiernos, respecto a la innovación y sistemas que dependen del avance del país.

Investigadores como Canberra F. y Oslo M. (2008) piensan que en las etapas de trabajo se describen alcances y tácticas en las funciones que realiza el hombre en las organizaciones desde el punto de vista de producción de conocimiento; y en relación con el Talento Humano, Holbrook M. (1998); Hughes C. (1998) realizaron exploraciones sobre la medición del talento humano con énfasis en la ciencia y la tecnología organizacional, demostrando que la economía está basada en el conocimiento proveniente del ingenio de las personas en sus diferentes roles dentro de las empresas. Indican que el uso de las ideas, más que las habilidades físicas en las aplicaciones de la tecnología, la transformación de materia prima o la explotación de mano de obra, son mucho más provechosos.

Según Hernández R. (2006) "el rol del hombre es agregar valor a la gestión" (p.234). Por lo tanto, las economías demandan nuevas competencias enlazadas con las necesidades de la sociedad involucrando la capacidad de aprendizaje de las instituciones nacionales, regionales y locales en sectores productivo y académico, así como

la generación de redes interinstitucionales para la solución de problemas y el uso intensivo de la intuición en el espacio social. De allí, que para evaluar la economía como parte de la evolución que tiene el hombre a través de la creatividad y como resultado del rol que desempeña se debe tener presente su conocimiento como elemento fundamental y como lo pone en funcionamiento en razón de su desarrollo humano.

En todo caso, el rol del ser laboral en las organizaciones públicas venezolana está relacionado con una economía que ponen en manos de la política pública la explicación, contabilidad y gestión estratégica de la totalidad de elementos de valor percibidos y adaptados por una sociedad que día tras día, encuentra variaciones e incertidumbre en su patrimonio. Un país que permite comprender un fenómeno en el comportamiento humano y su desarrollo en cualquier contexto, desde el punto de vista creativo de muestra las maneras que tienen las empresas públicas de tratar la creatividad de las personas que se desempeñan dentro de ellas, y dan a conocer lo favorable para las personas que es tener un clima institucional adecuado para desenvolverse provechosamente.

El reflejo de lo que se avecina, es un camino para la interpretación de las funciones que desempeña el talento humano en las empresas e instituciones públicas; fundamentado en conocimientos previos, exploración teórica sobre el tema y observación del fenómeno, es allí donde claramente se puede entender que ha existido una evolución con respecto a la visibilización del ser humano creativo, no sólo en los procesos administrativos sino en todos los que se genera en el contexto organizacional, con la intención de alcanzar beneficios fructuosos comunes tanto para la humanidad como para las organizaciones.

### **La Creatividad del Ser Laboral en la Administración Pública Venezolana**

Las economías son los resultados de la relación del hombre con las organizaciones que crea para complacer los caprichos de las sociedades. La evolución de la colectividad industrial en el mundo ha sido movida por las transformaciones emergentes de procesos modernos; entre estos se destaca la información con sus diversos flujos



de mensajes, un elemento considerado el recurso fundamental para el crecimiento, la competitividad y el empleo.

Entonces, la productividad está ligada al conocimiento que tiene una persona y su manera de expresarla a través de su creatividad. De allí, la gestión de políticas para su desarrollo, evaluación y orden. Según indican los investigadores Madrigal B. y Camarena M. (2007) "el talento humano debe desarrollar su intelecto para que tenga las competencias y habilidades, lograr un mejor desempeño en la economía que requiere el conocimiento" (p.134). Este enfoque está ligado a la perspectiva administrativa de la esencia humana que lleva a encontrar la simbiosis de las significaciones relacionadas con las personas y las formas de trabajar a través del adiestramiento.

El desarrollo humano con base en la creatividad ha buscado el reconocimiento del talento humano como eje fundamental del hecho y práctica de cualquier disciplina, es un paradigma que busca implantarse, sin dejar de lado los diseños tecnológicos relacionados con el humano, que facilitan a los empleados las maneras de realizar sus labores diarias en las organizaciones y en la vida cotidiana, con mayor comodidad. El talento humano en un órgano, empresa, territorio, localidad o país es una fuente de avance, un componente que concibe competencia. Para León J. (2002) "el talento humano y su creatividad es el "stock" de conocimientos y habilidades humanas referidas a la educación, formación y escolaridad adquirida" (p.78).

En consecuencia, los países que a través de sus instituciones invierten en la formación de las personas bajo su dirección se encuentran entre las naciones más abiertas a considerar el área de talento humano y desarrollo de capacidades, debido a que sus empleados alcanzan una preparación ajustada al desempeño de sus funciones dentro de la organización.

En todo caso, aunque suene difícil la humanidad debe prepararse a lo que se avecina, los avances tecnológicos, la robótica, las invenciones y nuevos descubrimientos han sido capaces de sustituir a las personas. Las complejidades de la evolución reconocen y le dan valor a la figura del ser humano, pareciera que los creadores asumen que la imagen de las personas no debe desaparecer.

La labor creativa de una personas está condicionada, según lo refiere Belamaric R. (2006) "el hombre debe entender que es un recurso

en el sentido de los factores disponibles, poseídos o controlados por la empresa o del stock de conocimientos y habilidades humanas que la constituye" (p.123). El ser humano tiene capacidades que se escapan de los procesos mecánicos; la creatividad no está controlada de manera obligada, el contenido humano de producir resultados mentales en cualquier condición es inédito y se demuestra al realizar una acción emanada gracias a un estímulo.

La esencia creativa del ser humano suele ser desconocida hasta para él, quien lo produce, sin dejar de ser relevante. Para Stanley B. (2006) "el ingenio del talento humano son los conocimientos y habilidades que forman parte de las personas, su salud y la calidad de trabajo, o el aprovechamiento al máximo del aporte humano, que como activo intangible se le asigna un valor como parte del Capital" (p.144). La creatividad del ser laboral en el contexto organizacional del sector público venezolano, rompe el prototipo antiguo, este devela una evolución del desarrollo humano en las instituciones, describiendo el proceso creativo para la legitimar las capacidades y potencialidades a través de políticas públicas centralizadas en el Gobierno.

La creatividad pudiese ser entendido de acuerdo a lo que piensa cada quien desde su perspectiva, cada uno realiza su propia interpretación acerca de ella y se supone que debe estar enlazada a la creación de algo que es original, nuevo y se sale de lo habitual donde lo cotidiano no tiene espacio. Para Millar R. (2006) "tanto la creatividad como el conocimiento que adquieren los individuos a lo largo de su vida son para producir bienes, servicios e ideas bajo condicionantes tanto de mercado como de no mercado" (p.39). Entonces, es valiosa la creatividad en las organizaciones porque tiene una utilidad tanto para aquellas personas que la han generado, como al entorno que los rodea.

Las capacidades y potencialidades de las personas encuentran relación con la experiencia y los valores inculcados, es decir, existe una influencia de la experiencia en la creatividad para poder crear y eso a su vez, le imprime valor a las propuestas creativas que se dan en forma de nuevos esquemas mentales. Ser reconocida la creatividad del ser laboral en las organizaciones es una alternativa al sistema destructivo del modelo poderoso que actualmente se ve en la

necesidad de brindar mayor suma de seguridad social y estabilidad a humanidad, poniendo en primera fila al hombre quien a través de su trabajo creativo integra la fuerza laboral.

Sin embargo, el contexto público venezolano es un área productiva que cuenta con personal capacitado, espacios que permiten concebir una consciencia humanista con la intención de obtener un mayor desarrollo creativo. Como ya se ha dicho, el hombre es capaz de lograr lo que se propone cuando tiene a disposición recursos; las acciones del ser laboral que se han descritos son legitimadas cuando muestra sus capacidades y potencialidades.

Tan importante es la creatividad del ser laboral en el ecosistema organizacional público venezolano, que hoy se observan varias instituciones educativas del Sistema Universitario que impulsan mediante las prácticas creativas nuevas formas de incentivar a las personas para luego potencializar las organizaciones a la cual pertenecen y representan en los órganos públicos y privados, un resultado innovador que aflora el reconocimiento del talento humano y su ingenio. De allí, el fundamento a los métodos aplicados para motivar el trabajo en equipo, las organizaciones inteligentes y el liderazgo emergente que intentan sacar el mejor provecho de los empleados como seres creativos naturales.

## **EPISODIO III**

### **LAS RASTRAS DE LOS HECHOS**

#### **Fundamentos Intelectuales**

La evolución de la humanidad no sólo trajo cambios a los sectores productivos empresariales. Las ciencias han tenido revoluciones concebidas desde diferentes puntos de vista, vinculadas a la producción del conocimiento donde su epistemología, teoría, métodos, criterios de validación y concepciones éticas fundamentan la práctica intelectual y científica expresada a través del estado del arte y el marco teórico referencial. En ese sentido, es propicio conocer los comentarios de Vargas G. y Calvo G. (1987):

El estado del arte es un estudio analítico del conocimiento acumulado que hace parte de la investigación documental, este

se basa en el análisis de documentos escritos y tiene como objetivo inventariar y sistematizar la producción en un área del conocimiento que permite hacer una reflexión profunda sobre tendencias y vacíos en un plano específico (p.233).

Para esta investigación el estado del arte ha sido considerado como el instrumento para construir una metodología documental de carácter crítico interpretativo resumida en tres pasos: contextualización, clasificación y categorización con la finalidad de potencializar el asunto de investigación y a su vez, facilitar la comprensión del camino investigativo que se recorre. Por otra parte, se asume lo que indica García N. (2005) "cuando expone que el estado del arte es una recopilación de antecedentes que sirven para construir una narración sintética y relacional de lo que empíricamente se sabe sobre un tema de investigación; éste vincula las categorías de análisis, los objetivos y casos cercanos" (p.122). Entonces, resulta oportuno mencionar que este trabajo hace referencia a la creatividad del ser humano; aquel Homo Sapiens que ha sido reconocido como la única especie del género Homo que aún perdura en el tiempo. Por ello, para llegar a determinar el conocimiento requerido es prioritario revisar los estudios previos sobre el asunto de investigación para fortalecer este nuevo enfoque.

Sin embargo, al reflexionar sobre la importancia que tienen las investigaciones para darle sentido a la humanidad, en cualquier ámbito, se menciona el adelanto que ha tenido la ciencia, especialmente latinoamericana, que en su seno florecieron y desarrollaron modelos tradicionales del pensamiento crítico occidental, y que hoy, han surgido como consecuencia de unas tendencias basadas en las transformaciones universitarias que han tenido que adaptarse a sus nuevas realidades y tomar sólo como referencias los patrones europeos y estadounidenses. En tal sentido, en esta investigación se determinan las escuelas, enfoques teóricos y conceptuales que permiten al autor desenvolver la línea de pensamiento a la cual pertenece la temática que se plantea, a fin de esclarecer los asuntos, tópicos, diferencias y similitudes para ubicar el estudio que se realizó. Una disertación enmarcada en sostener la promoción del desarrollo y fortalecimiento de un pensamiento social - administrativo crítico

en América Latina, capaz de mantener la especificidad histórica de las sociedades y de cuestionar los paradigmas y discursos dominantes en el campo de las ciencias.

En este caso, se analiza el avance de la humanidad, permitiendo reflexionar las diversas fases de las sociedades que han aceptado aquel Homo Sapien, quien fue catalogado por la ciencia como una especie del orden de los primates perteneciente a la familia de los homínidos (animal de dos pies) o denominado genéticamente como "Hombre", seres humanos con capacidades mentales que desarrollan formas para crear, formarse y manejar estructuras lingüísticas complejas, procesos lógicos, matemáticos, escrituras, música y ciencias, entre otras, dando por sentado que tenían intrínseca una potencialidad innata que lo diferencia de otros seres. De allí, surge su real evolución, considerada parte del progreso mundial.

### **Las Organizaciones y el Rol del Ser Humano**

Entre los herederos de la tradición de la Escuela de Frankfurt, Habermas J. (1986) crea una versión paradigmática al punto de haber transformado la teoría crítica original. Asume un cambio en el orden económico- político- social mundial, que apunta a lograr algo más, donde la evolución es un hecho que representa el rompimiento de tradiciones con críticos emergentes. En este sentido, las adaptaciones que inspiraron la creación de métodos e implementación de estrategias provechosas fueron para las organizaciones y el ser humano.

Pero partiendo del desarrollo de las fuerzas productivas mediante nuevos subsistemas económicos que se hacen transversales en cada brecha de la vida cotidiana ocasionada por los efectos originados por la Modernidad y, ahora por la Postmodernidad, surge la creatividad del Ser Laboral en el contexto organizacional que se asume como parte de las mutaciones que tuvieron cabida y que se remontaron al orden social-político-económico que se vio legitimado eficazmente por una manera de observar e interpretar el mundo empresarial que lo abarca y lo comprende todo desde el punto de vista del crecimiento y desarrollo humano influenciado por Políticas de Estados impulsados por los Gobiernos y Mercados Internacionales.

En este orden de ideas, Habermas J. (1986) menciona en sus estudios que la emergencia de la ideología, se entiende como un

fenómeno moderno, pero de manifestación acentuada en la fase tardía del capitalismo, está establecida en las potencias productivas que hacen uso de la ciencia y la técnica que promueven una transformación del esqueleto institucional de la sociedad, lo que abre la ventana del derrumbe de las viejas certificaciones propias de las estructuras de corte feudal.

Asimismo, indica que la planificación es una característica de orden privilegiado pues amplía los sistemas de acción racional, pero estos dependen de la institucionalización del avance científico y técnico, descartando así las arcaicas legitimaciones, penetrando las entidades de la sociedad transformando a las instituciones y derrumbando las viejas certificaciones. Otro autor que hace aportes importantes a este trabajo es Sartre J. (1970) quien en sus investigaciones presenta al Ser como la persona que se distingue de otros por su grado de consciencia. La existencia humana es un fenómeno subjetivo, en el sentido de que es conciencia del mundo y conciencia de sí.

Estas contribuciones permitieron definir el Ser Laboral, como la persona que se destaca en las funciones que desempeña y trasciende en sus operaciones colocando valor agregado a lo que realiza; sus labores delegadas por las autoridades en la organización son atendidas satisfactoriamente a través de su ingenio, creatividad y habilidad para pensar en soluciones acertadas y alternativas, permitiéndole articular y canalizar para alcanzar los objetivos planteados por la empresa, rompiendo con la linealidad de un entorno dominante.

En ese contexto, se deriva que el Ser Laboral es la persona con facultades creadoras naturales sobre el trabajo dentro de una organización. Ese nuevo Ser es capaz de observar el mundo para comprenderlo y lograr su evolución. Su inteligencia le permite forjar herramientas para tener una mejor y mayor comprensión del universo organizacional; se permite relacionar elementos y unirlos para encontrar soluciones ajustadas a la realidad que está afrontando.

Si bien el hombre ha sido considerado por la humanidad una especie fabulosa que tiene potencialidades superiores a otro ser vivo, Harari Y. (2011) menciona entre sus argumentaciones que el Homo Sapiens domina el mundo porque es el único animal capaz

de cooperar flexiblemente en gran número, gracias a su capacidad única de creer en entes que existen solamente en su propia imaginación, tales como dioses, naciones, dinero o derechos humanos. Estos comentarios han sido valiosos para este trabajo debido que facilita ubicar en un contexto organizacional esa genialidad que posee el ser laboral, lo que es capaz de lograr si canaliza su creatividad y más si es reforzada por inversiones.

Conservando este orden, Heidegger M. (2009) entre sus colaboraciones a las ciencias administrativas considera que las personas no son entes pensantes aislados del mundo que los rodea, sino que la propia interacción con el entorno es un aspecto nuclear del ser. Es por esto, que no es posible dominar el ser e intentar hacerlo lleva a una vida carente de autenticidad. Por tal motivo, el Ser Laboral pudiera aceptarse como una persona evolucionada con capacidad de reaccionar, identificar, enumerar y describir situaciones para ofrecer las mejores decisiones. Su potencial humano se basa en sus facultades esenciales y rendimientos de alto desempeño en lo que es apto de lograr.

De allí, emerge una relación entre el hombre y dos elementos actuales que fortalecen su andar en el mundo empresarial: el trabajo y tecnología. Si bien el Ser Laboral realiza una tarea de manera rápida y fácil se ve en la necesidad de crear mecanismos, maquinas, herramientas, entre otros, que se transforman en productos y servicios de calidad para garantizar mayor comodidad para la humanidad.

Al principio de los tiempos el Ser Humano buscaba recolectar vegetales, frutas, cazaba y hasta confeccionaba, pero luego, se vio en la necesidad de criar animales y cultivar para obtener insumos alimenticios. Asimismo, fue formando comunidades necesarias y obligatorias para establecerse en determinados lugares que luego fueron consolidados como pueblos. Su intención fue formar un sistema que le suministrara provisión que le permitía entre otras cosas, mejorar su calidad de vida, basado en el acopio de alimentos, abrigos, avance de la cultura, asistencia médica y seguridad para reformar significativamente sus condiciones.

Desde que el hombre comenzó a visualizarse como un Ser que podía manejar la economía el instrumento para mejorar su calidad de vida ha sido el trabajo; allí encuentra algunos aspectos, como la

producción de bienes, productos y servicios para el beneficio colectivo. En el trabajo se cimenta un universo necesario con libertad biológica, psíquica y autosatisfacción enfocada en el individuo que brinda una mejor condición para vivir gracias a la tecnología y a las nuevas formas de distribución de lo que se crea en el mundo empresarial. Si bien el desempeño humano en las organizaciones ha logrado muchos beneficios se rige por derechos y obligaciones tanto por parte del patrono como del empleado a fin de garantizar un respeto mutuo en un clima de bienestar laboral colectivo.

### **Teoría de la Creatividad del Ser Laboral como resultado final**

En un estudio el juego entre investigador y teoría facilita la construcción de un nuevo conocimiento o hallazgo. Las teorías constituyen una parte relevante en el proceso investigativo; se desprende un componente empírico para el análisis lo que se pretende alcanzar como tesis. Según indica Newman, K. (2000) "las teorías son aquellas que cumplen el papel de explicar adecuadamente un determinado problema" (p.74). En consonancia con la línea del este experto, las teorías al final proveen al investigador una manera más determinante para explicar lo que encuentra como hallazgo; están destinadas a producir supuestos y constituyen el producto terminado con ciertas características específicas del estudio. De acuerdo a su utilidad con respecto a las exigencias empírico, teóricas o metodológicas, las teorías que complementan esta investigación tendrían una función más ligada a las necesidades observacionales y explicativas o, más ligadas a las insuficiencias operativo y procedimentales.

Las teorías en cualquier de sus modalidades o especificidades (entrada, sustantivas y salida) que se presentan están relacionadas con los escenarios o fuentes de obtención de información; es decir funciones laborales que emergen de los perfiles creados en las organizaciones por las direcciones de talento humano, textos consultados debido al desarrollo de trabajos académicos en el proceso de aprendizaje y análisis realizado por personas que se desempeñan en diferentes instituciones y que dominan las actividades dentro del contexto organizacional, revisadas antes, durante y después de la investigación a fin de esclarecer todas las interrogantes e incertidumbres. En este caso, las referencias que se encuentren en el



proceso investigativo develarán información que logran desde cualquier punto de vista sustentar esta investigación.

Hoy la evolución de la creatividad del ser laboral radica en sus acciones operativas que han conseguido altos niveles de eficiencia para lograr estrategias que hacen atractivas y productivas a las empresas.

Las personas que están dentro de las organizaciones en el proceso creativo, formulan estrategias que permiten garantizar el éxito que tienen las empresas en el mundo organizacional. Se espera trabajar la teoría de la creatividad humana haciendo visible lo que los monopolios internacionales comerciales parecieran dejar a la deriva. Se trata de ver el proceso creativo como un todo, desde lo que implica el sistema cognitivo completo, sus aristas y desarrollo humano como parte de una producción de conocimientos. Según indica Gómez R. (2010) "en la construcción de cualquier problema de investigación es imperativo pensar en el modo de usar y complementar las nociones de episteme, paradigma y obstáculo epistemológico" (p. 120).

## **A MODO DE CONCLUSIÓN**

Para finalizar se hace justo en este documento considerar las siguientes líneas, que cumplirán la misión de manera transparente, resumir las intenciones del autor con respecto al corpus teórico que se presenta, en razón de todo lo investigado concluye:

- La creatividad del ser laboral debe establecerse como un valor humano intangible, que está implícito en las personas, y se conoce sólo cuando lo manifiesta a través de su expresión oral o conducta.
- El ser laboral debe ser considerado, como la persona que realiza funciones y se desenvuelve ejecutando tareas asignadas, dentro de la organización, por líderes o autoridades.
- La creatividad del ser laboral debe ser aceptada como la teoría vinculada con el desarrollo humano y parte de su evolución, razonada como una tendencia que demuestra la esencia de las personas, sus potencialidades y habilidades para crear novedades que impactan favorablemente en los principios y

naturalezas de las organizaciones, ayudando a que estas, se desempeñen y se adapten a los ecosistemas empresariales mundiales.

- Incorporar en los programas de formación de las universidades, la creatividad del ser laboral, como parte de las potencialidades que poseen las personas para lograr objetivos y promover elementos eficientes en las organizaciones exigidos por los mercados regionales, nacionales e internacionales, necesarios para adaptarse a las nuevas tendencias.
- Considerar esta investigación de corte cualitativo, como una tendencia administrativa que promueven el valor del ser humano, y que sirva, de eje fundamental en las propuestas que se vinculan con la valoración del talento humano en las ciencias administrativas, a pesar de las complejidades de las personas y su pensamiento.
- Romper con el paradigma en las Organizaciones Públicas Venezolanas, que hacen ver al personal que se desempeña en ellas, como personas que poseen carencias de valores, principios, preparación académica y creatividad para desempeñarse de manera adecuada, eficaz y eficiente, en áreas laborales específicas. Para asumir una nueva concepción basada en crear climas organizacionales favorables que permitan mayores posibilidades de desarrollo humano.
- Considerar esta investigación como un instrumento para dar inicio a otros estudios similares, promoviendo nuevas tendencias administrativas orientadas a fortalecer la visión que se tiene del talento humano dentro de las organizaciones y que a través de su creatividad y perspectivas puedan agregar valor a las condiciones laborales.
- Basado en el análisis realizado, el ser laboral a través de su creatividad puede lograr en comunidad, construir estrategias y formas de producción que favorezcan las organizaciones, influyendo directamente en los mercados donde se desarrollan eficientemente.
- Esta investigación sirve a las organizaciones para elaborar programas de formación donde se resalte la creatividad del ser laboral y la importancia que tiene estimular este valor

intrínseco en las personas para crear e innovar en procesos laborales.

- Considerar esta investigación, que ha sido basada en conocimientos, experiencias y análisis de los comportamientos humanos y organizacionales, a fin de construir métodos que sirvan para optimizar la productividad y rentabilidad del Sector Público Venezolano, así como también, potencializar las operaciones y procesos administrativos de entes, instituciones y organismos.

### **Bibliografía:**

- Abide R. (2015). *Cultura, narrativas creativas y sociedad*. Chile. Ediciones Familia Club levantada (p.133)
- Alcázar B. (2005). *La conversación creativa. El primer Congreso de Creatividad*. Ediciones Las industrias creativas, la innovación y la tecnología. UC. Chile (p.271)
- Amabile Th. (1983). La psicología social de la creatividad: una conceptualización componente. *Revista de Personalidad y Psicología Social*. EE.UU.
- Bassat L. (2014). *La creatividad. Barcelona España*. Editorial La Casa del Libro. (p.123)
- Bauman Z. (1980). *La hermenéutica y las ciencias sociales*. Buenos Aires, Argentina. Ediciones Nueva Visión. (p.94, 125).
- Bauman Z. (1989). *Legisladores e Intérpretes de la Modernidad. Una visión posmoderna*. Argentina. Edición Trilogía.
- Belamaric R. (2006). *El crecimiento y desarrollo de una economía basada en el conocimiento*. Ediciones Instituto de Estudios e Investigaciones del Trabajo. Web Profit Ltda. WWW.Gestiopolis (p.123)
- Bono E. (1974). *El pensamiento creativo*. Buenos Aires. República Argentina. Editorial Paidós. (p.122, 124)
- Bono E. (2012). *El pensamiento práctico*. Barcelona, España. Editorial Paidós.

- Cabrera J. (2013). Estilos de aprendizaje, movimiento humano y calidad de vida. *Revista Electrónica Educare*. E-ISSN: 1409-4258 educare@una.ac.cr Universidad Nacional. Costa Rica (p.230)
- Canberra F. (2008). *Informe Sobre La Economía Creativa. Ampliar Los Cauces De Desarrollo Local*. México. Edición UNESCO
- Camarena M. (2007). *Las prácticas de capital humano*. Distrito Capital, México. Ediciones Universidad Nacional Autónoma de México (p.134)
- Churba C. (1995). Creatividad: su expresión en la psicosis. *Revista Neurociencias de México*. Ciudad de México, México.
- Claude R. (1978). *El comportamiento humano*. Business, Universidad de Michigan, EE.UU.
- Díaz A. (2007). *Los derechos humanos. Una mirada transdisciplinaria*. Colombia. Ediciones Universidad del Norte.
- Díaz E. (2009). *Postmodernidad*. Cuarta Edición. Buenos Aires, República Argentina, Editorial Biblos Filosofía. (p.16, 19, 89, 91, 87)
- Farmer D. (2010). *Perspectiva de una Administración Pública. Teoría y práctica*. New York, EE.UU. Ediciones ME Sharpe. (p. 127, 147)
- Fayol H. (1916). *Administración industrial y general*. París. Editorial del Instituto de Ingeniería Eléctrica y Electrónica.
- Foster J. (1999). *Capital humano en la Economía*. Australia. Ediciones Academia de Ciencias Sociales
- Flaherty A. (2005). *Control frontotemporal y dopaminérgico de la generación de ideas y el impulso creativo*. Bogotá, Colombia. Editorial Paradigmas.
- García G. (2017). *Revista española de Documentación Científica*, Vol 40, No 4 (p.35, 145) pág. 112,113.
- García N. (2005). La orientación multidisciplinaria de la Administración Pública. Tercera Edición. *Revista Venezolana de Gestión Pública*, (p.122)

- González C. (2012). *Las nuevas ciencias y las humanidades. De la academia a la política*. Barcelona, España. Editorial Anthropos. (p.124)
- Goleman D. (2000). *El líder resonante crea más*. Buenos Aires, Argentina. Editorial Plaza & Janés.
- Gómez R. (2010). De las nociones de paradigma, episteme y obstáculo epistemológico. *Co-herencia*, vol. 7, núm. 12. Medellín, Colombia. Editorial Universidad EAFIT. (p120.)
- Gottberg L. (2014). *La humanidad como mercancía: introducción a la esclavitud en América y el Caribe*. Caracas. Editorial Fundación Centro de estudios Latinoamericanos Rómulo Gallegos (CELARG) (P.11)
- Grubert (1993). *Los efectos de la política en los sistemas sociales y organizacionales*. EE. UU. Edición Uno. (p.199) pág. 107,108.
- Guerrero O. (2010). La Ciencia de la Administración en las Ciencias Sociales. Editorial Hermosillo. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*. México (p.62)
- Habermas J. (1980). *El discurso filosófico de la modernidad*. Madrid, España. Editorial Taurus. (p.104)
- Habermas J. (1986). *Conocimiento e interés*, Madrid, España. Editorial Taurus. (p.125)
- Harari Y. (2011). *Sapiens: De animales a dioses. Una breve historia de la humanidad*. Francia. Ediciones Debate
- Heidegger M. (2009). *Carta sobre el humanismo*. Editorial Alianza. Madrid, España. Editorial Alianza.
- Hernandez R. (2006). *Metodología de la Investigación*. Cuarta Edición. México. Editorial McGraw-Hill. (p.234)
- Holbrook M. (1998). El significado de la alfabetización científica. *Revista internacional de educación ambiental y científica* Vol. 4, N ° 3. ISSN 1306-3065. <http://www.ijese.com>.

- Hughes C. (1998). *Comprensión de la mente y la emoción: asociaciones longitudinales con conversaciones de estado mental*. Psicología del desarrollo. Washington, EE.UU. Ediciones Asociación Americana de Psicología
- Ley Orgánica de la Administración Pública Venezolana (2014). Artículo 3 y 5. *Gaceta Oficial Extraordinaria: 6.147* de fecha 17 de noviembre de 2014. República Bolivariana de Venezuela.
- Lyotard F. (2004). *La Condición Postmoderna*. Madrid, España. Ediciones Cátedra. (p.17, 28, 74, 82)
- Madrigal B. (2003). *Habilidades Directivas*. Centro de Ciencias Económica-Administrativas (CUCEA). Universidad de Guadalajara. Segunda Edición. México, (p. 134)
- Madrigal B. (2007). Capital humano e intelectual: su evaluación. *Revista Venezolana Observatorio Laboral* Vol. 2, N° 3. Universidad de Carabobo ISSN: 1856-9099.
- Malebranche N. (2009). *Investigación sobre la verdad*. España. Editorial Sígueme de Salamanca.
- Marina J. (2012). *El aprendizaje de la creatividad*. Barcelona. España. Editorial Ariel, (p.110)
- Marin R. (1980). *Manual de la creatividad*. Barcelona, España. Ediciones Vicens.
- Martínez M. (1997). *El paradigma emergente. Hacia una nueva teoría de la racionalidad científica*. México. Editorial Trillas. (p.38) (p.125) (p.87)
- Millar R. (2006). Creatividad, complejidad y formación. Un enfoque transdisciplinar. *Revista Complutense de Educación*, Vol. 26 Núm. 3. España. Ediciones Universidad Autónoma de Madrid. (p.39)
- Mitjás A. (1989). *La jaula de hierro. Una interpretación histórica de Max Weber*, Barcelona, España. Editorial Alfa.
- Moles A. (1977). *La creatividad, facultad de la inteligencia y las condiciones del campo fenomenológico*. Ediciones Fundación Neuronilla para la Creatividad y la Innovación. neuronilla@neuronilla.com.

- Moran J. (1988). *La creatividad: proceso interpersonal e intrapersonal*. Ediciones Fundación Neuronilla para la Creatividad y la Innovación. neuronilla@neuronilla.com.
- Mortens J. (2001). *Economía y Finanzas. Actividad económica*. Colombia. Ediciones Casa del Libro. (p.98)
- Newman S. (2004). *Elaboración de técnicas de recogida de información en diseños mixtos*. España. Ediciones Proyectos Universidad de Barcelona., p. 72, 73, 74)
- Oslo M. (2008). *La creatividad: rebelión que hay en la existencia*. Ediciones Fundación Neuronilla para la Creatividad y la Innovación. neuronilla@neuronilla.com.
- Rodríguez E. (1999). *El clima organizacional presente en una empresa de servicio*. Ediciones de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Escuela de Administración de Empresas. Universidad José Antonio Páez. Venezuela.
- Romo M. (1997). *Psicología de la creatividad*. Barcelona, España. Editorial Paidós.
- Romo M. (2009). *Teorías implícitas y creatividad artística. Arte, Individuo y Sociedad*. Madrid, España. Ediciones La Cátedra. (p.125, 128)
- Sartre J. (1970). *Lo imaginario. Psicología fenomenológica de la imaginación*. España. Ediciones Akal S.A.
- Schleiermacher F. (1768). *Criticas y Hermenéutica*. EE.UU. Editorial University Cambridge.
- Schleiermacher F. (1834). *El Abordaje a la Hermenéutica Critica*. Editorial University Press Cambridge. EE.UU. Ediciones Reichertz & Schröer.
- Stanley B. (2006). *Cambios en la titularidad efectiva de valores*. EE.UU. Ediciones de la Universidad de California, San Francisco. (p.144)
- Taylor A. (1975). *Medio Ambiente Humano*. Bogotá. Ediciones Gestión y Ambiente. (p.75)

- Taylor F. (1911). *Principios de la Gestión Administrativa*. EE.UU. Ediciones Harper & Brothers.
- Vargas L. (1987). La creatividad desde cualquier perspectiva. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio Sociales*. España (p.233)
- Vargas G. y Calvo G. (1987). Seis modelos alternativos de investigación documental para el desarrollo de la práctica universitaria en educación. *Revista Educación Superior y Desarrollo*. Universidad de la Sabana. Bogotá, Colombia. (p.233).
- Wollschlager G. (1976). *Creatividad, sociedad y educación*. Barcelona. España. Editorial Promociones Culturales.