



Unellez

24303

BA2021000018



## ÁREA CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES

### FUNDAMENTOS TEORICOS DE LAS ORGANIZACIONES INTELIGENTES EN VENEZUELA

**Iris Coromoto Ferrer Crespo**

Magister Scientiarum en Administración. Mención Gerencia Avanzada  
(clemeris98@gmail.com)

#### Resumen

El presente ensayo tiene como principal propósito analizar los fundamentos teóricos de la gestión estratégica del modelo de las organizaciones inteligentes en las empresas socialistas venezolanas, entendiendo que; en las organizaciones donde sus integrantes sean capaces de expandir su capacidad de crear los resultados que ellos desean y a su vez procuren aprender a aprender constantemente modificando sus aptitudes y actitudes para que su organización sea adaptativa y proyectiva en el tiempo, esas son organizaciones inteligentes y es bajo este enfoque que el capital humano de una empresa emergente como las Empresas Producción Social (EPS), pueden lograr su eficiencia y eficacia. El enfoque que se emplea en este ensayo es un paradigma interpretativo, enfoque cualitativa, el tipo de investigación es documental y se considera las teorías de la Quinta Disciplina de Peter Senger de las Organizaciones Inteligentes y el Cuarto Paradigma de José Betancour sobre la Gestión Estratégica, ambas teorías aportan una profundización al tema tratado; ya que, se pretende que al aplicar esas teorías se puede lograr dar un aporte a las organizaciones Inteligente en determinados contextos, porque ambas guardan correlación para lograr un aporte transdisciplinarios en su filosofía de gestión.

**Palabras Clave:** Cosmovisión de la Gestión Estratégica, Organizaciones Inteligente, Capital Humano.

REVISTA TRANSDISCIPLINARIA DEL SABER  
(ISSN-L): 2959-4308  
Volumen N° 5 Abril 2023  
transdisciplinariadelsaber@gmail.com

**LivRe** **latindex**  
Revistas de livre acesso

452





Unellez

24303

BA2021000018



## THEORETICAL FOUNDATIONS OF INTELLIGENT ORGANIZATIONS IN VENEZUELA

### Abstrac

The main purpose of this essay is to analyze the theoretical foundations of the strategic management of the model of intelligent organizations in Venezuelan socialist companies, understanding that; in organizations where its members are able to expand their ability to create the results they desire and in turn seek to learn to learn constantly by changing their skills and attitudes so that their organization is adaptive and projective over time, these are intelligent organizations and it is Under this approach, the human capital of an emerging company such as Social Production Companies (EPS) can achieve its efficiency and effectiveness. The approach used in this essay is an Interpretive paradigm, a qualitative approach, the type of research is documentary and the theories of Peter Senger's Fifth Discipline of Intelligent Organizations and José Betancour's Fourth Paradigm on Strategic Management are considered, both theories provide an in-depth study of the subject matter; Since, it is intended that by applying these theories it can be possible to give a contribution to Intelligent organizations in certain contexts, because both are correlated to achieve a transdisciplinary contribution in their management philosophy.

Keywords: Worldview of Strategic Management, Intelligent Organizations, Human Capital.

### Introducción

A nivel de la organizaciones han existidos situaciones complejas en cuanto a la búsqueda de soluciones para mantener activas las interrelaciones entre los miembros del grupo social y que han permitido al gerente líder buscar herramientas para conducir las mejores prácticas gerenciales, así como también copiar modelos que ayuden a ese acomodo para la sobrevivencia, por lo que muchas veces acuden al manejo de los tres elementos del ser humano: Su pasado, su presente y su futuro.

Es por esto que muchas organizaciones se han preocupado en hacer frente a desafíos para abordar inquietudes científicas frente a dilemas en el que hacer para enfrentar tal problemática, de allí surge el dicho citado por (Bethancourt, 2002. 83), “solo si lo veo lo creo” pero con los cambios de

REVISTA TRANSDISCIPLINARIA DEL SABER  
(ISSN-L): 2959-4308  
Volumen N° 5 Abril 2023  
transdisciplinariadelsaber@gmail.com

**LivRe**  
Revistas de livre acesso

**latindex**





paradigmas entonces se dice “solo si lo veo es cuando lo creeré” por lo que en este mundo de desafío ese debe ser la actitud, se debe creer que si se puede hacer las cosas; ya que este mundo así los exige, aparte de que se debe confiar en las capacidades proactiva y dinámica no es más que la forma de relacionarse, interactuar, reaccionar y hacer uso de la empatía, por lo que, si se hace frente a posturas en el desarrollo y capacidad creadoras de las organizaciones en comunión con los compañeros, sin eso; difícilmente se logrará sobrevivir en este mundo lleno de incertidumbre.

Es importante desarrollar un tema para analizar los fundamentos teóricos de la gestión estratégica del modelo de las organizaciones inteligentes, en las Empresas Producción Social (EPS) venezolana, la cual se despliega bajo el paradigma interpretativo, de enfoque cualitativo, con un tipo de investigación documental, el presente estudio se desarrolló en cinco partes, donde la introducción es la primera, la segunda parte es el estado del arte, presentando los constructos; gestión estratégica, las organizaciones inteligentes, tipos y perspectivas, tercera parte o sección la teoría de la quinta disciplina de Peter Singer, en la cuarta sección la teoría del cuarto paradigma de José Betancourt y su gestión estratégica y la quinta sección la conclusión de la Investigación.

### Metodología

La investigación está sumergida en el paradigma postpositivista, ya que presenta planteamientos que proceden fundamentalmente de la postura ontológica más flexible al aceptar que la realidad existe pero no puede ser totalmente conocida y la investigadora la interpreto subjetivamente. Destacando que el postpositivismo interpreta el conocimiento como un producto de la actividad humana; por lo tanto, no se descubre, se produce; en tal sentido, la investigadora intenta encontrar el sentido del fenómeno en estudio, interpretando el fenómeno de acuerdo al significado que tiene para las personas que participan en la investigación, donde los hallazgos emergen





dentro de la interacción del investigador y lo investigado, por lo que deben ser consistentes con la tradición existente en un área y de la comunidad. En ese sentido, (Leal, 2011: 95) infiere:

Un rescate del sujeto investigador y su importancia, reconoce que el investigador en el proceso de producción del conocimiento involucra su formación previa, sus valores, creencias, intereses e ideales, trasfondo que le da sentido y significado a lo observado.

Este enfoque supera el esquema de la percepción como reflejo de cosas y el conocimiento como copia de la realidad ya que se concibe como resultado de la interacción de una dialéctica entre conocedor y objeto conocido. Además, el sujeto y su importancia radica en que la mente construye la percepción por medio de formas propias y tanto lo percibido puede ser interpretado y de allí que sacar aspectos relevantes, visto que la metodología es el área del conocimiento que estudia los métodos generales del proceso científico en este caso de carácter documental, con enfoque cualitativo, por esto que se indaga, interpreta, presenta datos sobre el tema determinado y a su vez recurre al esclarecimiento con un método de análisis, criterios de marchas de la ciencia en el tiempo, con la teoría se concentra una serie de supuestos que sitúa la pesquisa desde otros postulados que se levantan con la indagación, además de una parte de los documentos que se consultan son revistas científicas, páginas electrónicas de Google que serán también una fuente de información relevante.

### **Análisis y resultados**

Este apartado representa el respaldo organizado en argumentos teóricos y referenciales que se le da al problema de investigación; este incluye al marco de referencia que ubica al problema de investigación desde diferentes ángulos para enfocarlos con una óptica que permita su estudio a través del análisis y según encuadre al problema, ¿Cómo lograr que las empresas de propiedad social (EPS) sea organizaciones inteligentes venezolanas?, erigiendo los



elementos de la gestión estratégica del capital humano de las EPS en vía a venezolanas.

### Gestión Estratégica

Entendida como proceso armónico que procura la eficiencia y la eficacia, concentrado en nuevos modelos de cambio, siempre basado en el poder de la gente, colocando como norte su visión y misión, que debe ser formuladas con todos los involucrados en el proceso, tomando en consideración la democracia participativa, que permita avanzar al ritmo que marchen el recurso más valioso que es su gente, para esto (Betancourt, 2002:14), menciona la gestión estratégica como “Arte y/o ciencia de anticipar y gerencial cambio, con el propósito de crear permanente estrategias que permitan garantizar el futuro del negocio”, esta visión de enfrentar las nuevas tendencias que están insertas en la organización de la nueva era. En consecuencia, con esta visión gerencial, como modelo de gestión se les abrirán puertas y ventanas a las organizaciones inteligentes para afrontar retos en esta era y las de venir.

Por otra parte debe contener aquellos planes de acción que sirvan para clarificar la actividad y los resultados que se esperan en cada momento determinado, además debe especificar de qué manera cada parte que conforma la empresa tributará cada uno de los objetivos perseguidos como también aquellos vínculos que deben garantizar sus resultados. En esta perspectiva, son las diferentes acciones y la calidad de esas acciones que brinda las actividades que debe poseer una (EPS) en el contexto de las organizaciones inteligentes en Venezuela, para garantizar que los planes y objetivos trazados en una mesa de trabajo se desarrolle en la gestión de la calidad total, para eso se hace necesario contar con planes y programas de capacitación, para activar la perspectiva del aprendizaje y crecimiento del capital humano, para lo cual se presenta un apartado del aprendizaje organizacional a partir del enfoque de las organización de rápido aprendizaje, como factor de desarrollo de la gestión de la calidad total.





De acuerdo al párrafo anterior se puede iniciar un análisis sistémico de lo que representa el aprendizaje organizacional como factor determinante que influye en la mejora continua de la calidad total, para los cuales se deben desarrollar estrategias para canalizar procesos adecuados que permitan desarrollar planes para gestión de un modelo de organización de rápido aprendizaje (ORA), el cual es un modelo de ayuda para canalizar programas educativos, que muestra elementos como: visión, estrategias, capacidades, tácticas, tecnología, medición y refuerzo, dicho modelo se muestra en la sección correspondiente a cómo aprenden las organizaciones, condición propuesta por Senger en sus cinco disciplinas, donde se relacionan unos niveles de aprendizaje antes propuesto por Valecillo (2009), utilizando para ellos varios niveles de aprendizaje, como; la adquisición, utilización, reflexión, cambio y flujo. Dicho modelo es retomado por (Díaz, 2012).

Según lo expuesto tal modelo permite ayudar a la corporación en el aprendizaje organizacional, se perfila como de alto impacto en el tiempo ya que ofrece un rendimiento a la empresa, como tal del aspecto axiológico se muestra su visión el cual es obtener y conservar las ventajas competitivas mediante un rápido aprendizaje, induciendo al líder proactivo a comprender la necesidad de aprender y a la forma como aprenden las organizaciones, que es el afrontando los retos, también buscando los estímulos necesarios por medio de la auto superación de retos, de igual modo se muestran las estrategias del impulso; el autor explica que es guiada por el grupo ejecutivo; la de cultivar por el área de personal, la transformadora por los líderes y los miembros de los equipos de la empresa, ahora bien; para poner en práctica estas tres estrategias, todos deben poseer un alto nivel en su aptitud, en todos los involucrados en el proceso enseñanza aprendizaje, a los fines de lograr un aprendizaje acelerado. Por otro lado se muestra el aspecto tecnológico con el fin de apoyar al acceso de las herramientas acordes, por últimos en el diseño de las estrategias se encuentra el aspecto de medición del esfuerzo contando con un modelo



Unellez

24303

BA2021000018



adaptado de tipo control que permita vigilar, medir, controlar y reforzar constantemente el modelo.

## El Capital Cumano

Es un valioso alcance para la operatividad de las organizaciones que asumen el reto de ser exitosas, porque atribuye que la gente que está preparada para asumirlo avanza y optimistas, porque se fijan objetivos y buscan estrategias para gestionar los mismos en el entorno, al igual que aporta otros datos valiosos y muy substanciales como lo es; que todo líder involucrado en la formación y participación activa del conocimiento, adquieren competencias y aportan experiencia, habilidades y sobre todo alcanzan competencia porque participan en los procesos de apalancamiento de la organización, pero esto no se logra a cabalidad sino que se complementa con el aprendizaje en equipo, por lo que esta disciplina de aprendizaje es otro tema que es meritorio tratar para darle más profundidad a esta investigación.

En este sentido los grupos se superan desarrollaran acciones coordinadas y generaran resultados extraordinarios y sus integrantes crecen con mayor rapidez, se generan valor agregado, se mejoran las relaciones interpersonales y por ende el clima organizacional, por otro lado cuando se procura nuevas estrategia para fortalecer las gestiones de tomas de decisiones se debe partir de modelos de gerencia inteligente que faculte a sus actores de buena voluntad, para valorar el aprendizaje organizacional, adecuando a los líderes al desempeño en dinámicas diferentes; para darle más relevancia a este tema es fundamental ampliar que en la gestión de toda organización no se mide únicamente los cálculos del retorno económico, sino que se toma como prioritario que el capital más valioso fortalezca sus experiencias en el trabajo, la realización de sus tareas con fluidez y colabore para crear un buen clima organizacional. (Valecillo, 2009).

REVISTA TRANSDISCIPLINARIA DEL SABER  
(ISSN-L): 2959-4308  
Volumen N° 5 Abril 2023  
transdisciplinariadelsaber@gmail.com

 

458





Así mismo se muestra como un factor fundamental que es el de consolidar la competencia de los valores organizacionales como elemento del buen gestor estratégico; ya que, serán capaces de incrementar y alcanzar los valores estratégicos de la organización su visión y misión, para la construcción del capital humano: Para (Lettieri, 2016), refiere que en las leyes del conocimiento se busca ganar competencias basadas en que los individuos poseen experiencias propias, como también ajenas y que las mismas le sirven para formar su registro de información y pre-información que luego son piezas claves para estructural aprendizaje y que luego opera cuando se ejecuta una acción.

### **Organizaciones Inteligentes**

El termino se le atribuye a los años sesenta y parte de la Universidad de Harvard, cuando se estudia la inquietud de los cambios en las organizaciones y por ente surge la idea que los mismos tienen que ver con la necesidad de aprender; pues es a partir de allí que se logra su efectividad, por lo que las empresas procuran organizar sistemas de aprendizajes con modalidad de una visión profunda con la intención de buscar cambiar normas operativas, (Valecillo, 2009), posteriormente en los años ochenta con el surgimiento de las escuelas de pensamiento de la administración, se ve la necesidad de replantear el estudio de creación de escuelas de pensamiento integral, que se conviertan en organizaciones inteligente, por lo que ese término se le otorgan a las organizaciones que tienen dentro de su propósito de función la organización del aprendizaje continuo.

Es cuando posteriormente, (Díaz, 2012:30), revela que “cuando toda organización promueve dentro de sus políticas de gestión el mejoramiento continuo en escuelas de aprendizajes de sus miembros, logran así alcanzar posicionarse como líderes organizacionales en mercados globales, es allí que se convierten en Organizaciones inteligentes”, por lo que la características fundamental es que dentro de su medio de desarrollo organizacional sea incluido la capacidad de autoevaluarse, autocorregirse y sobretodo auto





renovación constante, esto impulsa una capacidad profunda y continua de filosofía de gestión, para así alcanzar mediante el aprendizaje colectivo el éxito organizacional, esto hace que estas empresas estén más aptas para asumir cambios profundos, pero sobre todo aprender para contribuir con el aprendizaje del otros.

Posteriormente Senger (1990), desarrolla cinco disciplinas que se deben aprender, porque ninguna organización nace aprendida, todos crecen porque aprenden por lo que es la base para un nuevo modelo organizacional, estas cinco disciplinas son; 1) dominio general de los miembros de la organización. 2) el desarrollo de modelos mentales, 3) la implementación de visiones, 4) aprendizaje en función de la formación del equipo, 5) Pensamiento sistémico que la unifique. Es oportuno que se tome en consideración la descripción de la importancia de la comunicación y la formación en valores corporativos para los cambio evolutivos en la conducta del capital humano en las EPS en vía a organizaciones inteligentes; ya que se considera que cuando se establece la potencialidad de la relación entre el conocimiento, el cambio y la comunicación, se puede inferir que cuando el líder se mantiene en aprendizaje continuo por medio de un avanzado proceso cognitivo de asesorías, talleres de inducción, aprendizaje y crecimiento hay un nuevo desarrollo de aptitudes y perspectivas mentales, tanto en forma individual como colectiva que se madura en autorrealización, seguridad profunda de su personalidad y manejo de nuevas habilidades directivas.

Los nuevos desafíos de los cambios de paradigmas.

El siguiente espacio trata de desarrollar una de las disciplinas de Senger, el cual es la 2da disciplina que no es más que el desarrollo de modelos mentales, que se refiere a la forma como continuamente nos visualizamos al enfrentar un reto en particular, una nueva forma de rompimiento de barreras que nos impide afrontar desafíos, situaciones que se consideran reglas, normas, patrones de conductas inherentes en el desarrollo de actividades en la organización, por políticas que deben ser cumplidas y dificulta el clima



organizacional y pone en riesgo la cultura organizacional, tal es el caso de las EPS, dentro de sus patrones de organización por normas legales se deben conformar bajo una normativas que les permita el desarrollo de su dirección corporativas y que es un deber el cumplimiento de las mismas a los efectos de permitir que se desarrolle una cultura apropiada para el buen desarrollo de los procesos administrativos en todas las perspectivas (finanzas, mercadotecnia, procesos internos y aprendizaje y crecimiento, estos son desafíos que deben ser superados.

### **Empresas Producción Social**

Para (Suárez, 2018: 2) las Empresas de Producción Social (E.P.S.).

Son entidades integrales, ellas pueden ser empresas de carácter mercantil, civil o cooperativas pero con la misión de establecer nuevas formas de producción social y eficientes con una distribución de sus excedentes o beneficios en base a principios de justicia, equidad y reciprocidad hacia toda la comunidad que participa y el uso de técnicas y tecnología; y tienen como objetivo fundamental general bienes y servicios que satisfagan las necesidades básicas y esenciales de las comunidades y su entorno (alimentación, vestimenta, vivienda, educación y salud) a través del trabajo digno de hombres y mujeres.

En el proceso de relaciones de trabajo, se incorporan nuevas formas de organización saliendo de la típica clasificación; es decir, empresas públicas y privadas, en este ámbito las empresas en Venezuela, han venido presentando problemas que han motivado al estado a realizar algunos cambios en el manejo del sistema productivo y comercial de la nación tomando en consideración que en los momentos actuales no se han podido lograr los éxitos deseados, se hace necesario ontologías con heurísticas de vanguardia que inspiren el pragmatismo como filosofía de gestión y que con teleologías motiven a que se continúen construyendo otras investigaciones para mejorar cada día y llenar vacíos, es evidente que se requieren aprendizaje continuo para lograr los éxitos organizacionales, es por esto que para nuestro crecimiento personal es necesario acudir a continuos procesos de "aprender a aprender". En este





sentido, (Senger, 1990) deja su visión en su paso por esta vida, todos los días aprendemos algo nuevo y al mismo tiempo utilizamos esos aprendizajes para transmitirlo de la mejor manera con más capacidad reflexiva, de allí que se analiza la gestiones estratégicas para insertar nuevos modelos de organización empresarial como son las EPS y que (Molero, 2017: 40), las defines como:

Entidades completas, cuya misión se fundamenta en la formulación e implementación de nuevas formas de organización socio productivas que con eficiencia y eficacia acompañada con un proceso de producción de beneficios y que con equidad reciprocidad entre toda la comunidad que participa, bajo la utilización de técnicas propias, así como de tecnologías de vanguardia en el contexto de la Venezuela Productiva, será una alternativa para alcanzar los logros de los objetivos de desarrollo de Milenio agenda 2030, aprobada en la Cumbre para el Desarrollo Sostenible en Septiembre 2015, es allí donde Venezuela buscará emerger con esta nueva forma de organización de desarrollo endógeno integral.

En consideración a esta cita, es evidente que se espera del gestor estratégico de las empresas que tenga a bien administrar su producción bajo esta dirección, deberá dirigir y encaminar sus políticas, normas y procedimientos bajo los parámetros establecidos, es evidente que es un reto lograr una alineación entre su proceso productivo y su misión, visión y valores, con una perfecta distribución se estará cumpliendo con lo establecido en la Constitución Bolivariana de Venezuela, (1999), Art. 299, y Las Líneas Generales de La Ley Constituyente del Plan de Desarrollo Económico Social (2019-2025), como es el caso del 1.4.3 "Incrementar de manera sostenida la producción, procesamiento, distribución y comercialización de los rubros alimenticios básicos para la población, consolidando una visión integral y soberana del sistema agroalimentario", En la actualidad en Venezuela existen programas de inclusión, seguimiento y organización de EPS a los fines de dar cumplimiento a las políticas de estado en cuanto al desarrollo e impulso de las pequeñas y medianas industrias, llamando "Emprender Juntos" en él se



plantea dar financiamiento a los nuevos y ya establecidos emprendedores, en el plan de soberanía alimentaria bajo el slogan "hambre cero"

Bajo este parámetro se debe procurar un apoyo al ciudadano que requiera iniciar una actividad de comercio para su sustentabilidad en beneficio de la comunidad donde ésta se desarrolle, así mismo bajo el apoyo de las instituciones de la academia que hagan vida dentro de la comunidad, promoviendo orientación al emprendedor de cómo realizar el proceso organizativo de su actividad comercial sea la índole a que diera lugar, así se cumplirá lo que (Molero, 2017:45) plantea "Las Empresas de Propiedad Social ofrece Beneficio o Bienestar", ante su visión la respuesta sería que las mismas ofrecen beneficio y bienestar; ya que, cuando se administra de manera correcta sus recursos, servirá para dar beneficios a los miembros involucrados así mismo brinda bienestar porque se cumple con su cometido tal como lo expresa, (Lozsan, 2015:43) "la producción debe ser destinada a satisfacer necesidades básicas y esenciales de la comunidad".

Es por esto que las operaciones de las EPS en Venezuela deben ser direccionadas bajo las cinco disciplinas de (Senger, 1990), para poder llevarlas a organizaciones inteligentes en procura de ser exitosas en lo que se planten; ya que, al trabajar bajo constante procesos administrativos de forma cíclica, guardando los procesos lógicos del sistema de gestión de sus operaciones: Finanzas, mercadotecnia, procesos internos, aprendizaje y crecimiento y bajo la mentalidad de dominio de las aptitudes y actitudes siempre de manera coherente, proactivo y dinámico con la visión de la motivación personal, donde su capacidad creativa e inventiva lleven a ser un gestor estratégico de sus operaciones, procurando ser un líder positivo y entusiasta para ser capaz de conducir a su equipo de trabajo al aprendizaje continuo tomando el pensamiento de (Bethancourt, 2002:56), "la gerencia es cuestión de estructura, la gestión es asunto de liderazgo".



## La Quinta Disciplina de Peter Senger y sus Organizaciones Inteligentes. (1990)

Peter Senger, es un científico Estadounidense experto en el pensamiento sistémico, el cual sostiene que para poder dar forma al futuro de una organización, se requiere una postura de liderazgo proactiva y dinámica para que las decisiones que se tomen sea efectiva y eficaz que permita el éxito en lo que se plante, en el presente estudio se toma en cuenta la teoría de las cinco disciplinas ya antes planteadas en este estudio, por que hace referencia al cambio que vive la gerencia por la forma como se gestiona el conocimiento o capital intelectual de la organización, para la ejecución de su tarea o su desempeño laboral, él plantea con su teoría que todos los elementos y las fuerzas que nos rodean están íntimamente relacionadas y que en conjunto forman parte de un sistema como un todo y que a su vez sirven como modelo de utilidad para aplicarse en cualquier caso y con estos seamos capaces de sobreponernos ante dificultades presentes, pasadas y futuras.

Ante es necesario reconocer las amenazas, descubriendo al mismo tiempo las oportunidades, como elementos de gestión estratégica como arte para gerenciar las operaciones en las organizaciones, de allí que la gente con un alto nivel de dominio personal, es capaz de alcanzar coherentemente los resultados que más le importa, para darle a la vida sus mayores aspiraciones, esta teoría es inspiradora porque exalta que las organizaciones aprenden a través de los individuos que aprenden, por su parte los individuos hacen uso de filtros epistémicos que les permite interpretar los diferentes sucesos que ocurren en su vida y se forman por los paradigmas, creencias y teorías personales, por lo que es necesario tomar conciencia de los mapas mentales que limitan el avance hacia los objetivos planteados, por su parte hay personas que tienen una manera diferente de ver las cosas y cuando se comparte esas ideas con otro resultando atractiva y esta comienza llevarlo a cabo se logra un fuerte vínculo que lleva a todo el equipo a lograr mejores resultados. Por su parte, quien aprende a dialogar sabe lo importante que es escuchar, porque





con ello se suspende sus propias expectativas y escuchar desde los otros no desde el yo y solo cuando se esfuerza por tener una mente colectiva se potencia el equipo de trabajo y con un pensamiento sistémico se comprende que todo está conectado y todo interactúa, porque nada se presenta como un acontecimiento aislado para llegar a su comprensión siempre hay que ver más allá.

### **Gestión Estratégica Navegando hacia El Cuarto Paradigma de José Betancourt (2002)**

Esta teoría plantea que todo líder tiene la necesidad de abordar los conocimientos de una manera transdisciplinarias, respetando la pluralidad, pluriculturalidad y estilo de pensamiento diferentes para así concebir un respeto y equilibrio en la concepción de las tareas a realizar por la gestión estratégica de cada líder empresarial, tal afirmación da cuenta de la importancia del sujeto en los procesos organizacionales enmarcado en la corriente filosófica llamada Pragmatismo la cual se centra en desarrollar una relación interactiva de los seres humanos a través de las acciones y la experiencia humana. (Betancourt, 2002:32), y resalta la importancia del capital intelectual es “uno de los aspectos que analiza la gestión y valor de las personas en una organización”.

Ahora bien; se puede decir que el concepto de gestión estratégica, según él autor; describe que las responsabilidades de las estrategias de gestión se debe transferir a cada gerente, supervisor o líder que ejecuta la acción porque en ellos debe recaer el aprendizaje organizacional y es por esto que "pensamos que la Gestión Estratégica encaja dentro del concepto de Organizaciones Inteligente de Peter Senge en su libro La Quinta Disciplina, porque se requiere un aprendizaje permanente para enfrentar los problemas y resolverlo." (Senge, 1990:82), así pues, que es puntos de reflexión importantes para considerar que esta teoría invita a colocarse el mejor vestido y pensar que hay que creer en nuestras capacidades, confiar en la forma como hacemos las cosas, pero antes es necesario aprender a aprender. Es por esto que entonces la base para la gestión estratégica está en las habilidades, talento y aptitudes





del liderazgo y su gente, en cómo manejar la dirección estratégica de la organización, su visión, misión y valores nucleares, es allí que la gerencia más que estructura, organigrama y flujogramas está el desarrollo de los talentos, la actitud que tienen al momento de realizar los procesos.

### Conclusiones

Si las organizaciones empresariales desean ser exitosas ante los retos que deban asumir; es necesario creer en los cambios que se presenten en el devenir de los tiempos de incertidumbre, pero hay que prepararse para asumir también los desafíos, con pensamientos sistémicos; es decir, mentes preparadas para el buen uso de la intuición, los sentimientos y todos los elementos que transmiten el entorno y que forman parte de un sistema organizado de conocimientos, lo cual puedan aportar valor agregado a la organización en las diferentes gestiones estratégicas a que diera lugar, tomando la anticipación como una clave para el desarrollo de las acciones que bien sea internalizada por sus miembros; ya que cada quien debe conocer perfectamente el trabajo a desempeñar y el objetivo se persigue.

De allí que las empresas contratan a personas con un conjunto de capacidades personales y profesionales que les permiten rendir al máximo, tanto dentro como fuera de la organización; es decir, que las capacidades y habilidades de las personas son uno de los factores esenciales para alcanzar el éxito en cualquier empresa, por sencilla que esta sea. Esto es posible a través de la conjunción perfecta de varios elementos que conforman el éxito organizacional, tales como el lugar y el momento óptimo, conjugados con las habilidades tanto personales como profesionales, en función de los objetivos organizacionales y también es de hacer notar que en este mundo tan avasallante es necesario la excelencia en todo lo que se hace para cumplir y dar respuesta a la filosofía de la gestión de calidad total

Según ( Barrios, 2020), todo trabajador que estudian, practican, participan y fomentan la mejora continua de la organización para lograr el éxito en todos los niveles, valora su crecimiento, es allí que esta filosofía no solo se





refiere a la calidad total del producto, también a la mejora continua de lo que se hace, insertando a la administración de la calidad total al sistema de gestión que es el actuar estratégicamente para ser eficiente y eficaz en las acciones; de acuerdo a esto se puede analizar cómo debe ser la situación del ser humano como ser inteligente y como formar organizaciones Inteligentes.

### Referencias bibliográficas

- Barrios, (2020). *Las organizaciones inteligentes, modelo gerencial que transforma e Impulsa la economía y productividad empresarial*. Revista científica gerens/ volumen: (07), pág. 140-141 [En línea] [https://www.google.com/url?esrc=s&q=&rct=j&sa=U&url=http://revistas.unellez.edu.ve/index.php/rgerens/article/view/1253&ved=2ahUKEwj-i\\_m29I3-AhWLgYQIHQCDCoAQFnoECAMQAg&usq=AOvVaw0AxNcobT0aR4jG4BsiAHXk](https://www.google.com/url?esrc=s&q=&rct=j&sa=U&url=http://revistas.unellez.edu.ve/index.php/rgerens/article/view/1253&ved=2ahUKEwj-i_m29I3-AhWLgYQIHQCDCoAQFnoECAMQAg&usq=AOvVaw0AxNcobT0aR4jG4BsiAHXk)
- Bethancout, J. (2002), *Gestión Estratégica, navegando el cuarto paradigma*, edición TG Red 2000, Porlamar Venezuela.
- Díaz, B. (2012). *Aproximaciones teóricas para abordar la relación entre política, comunicación y organizaciones inteligentes*. Fundación Miguel Unamuno y jugo, revista negotium, Maracaibo Venezuela, volumen: (08), n°.22, pág. 30. [En línea] <https://www.redalyc.org/pdf/782/78223801004.pdf>
- Leal, J. (2011). *La autonomía del sujeto investigador y la metodología de la investigación*. Universidad de los Andes-Venezuela.
- Lettieri, H. (2016). *Los cambios tecnológicos disruptivos y su repercusión en el mundo del trabajo* [En línea] <http://dpcapitalhumano.com.uy/home/los-cambios-tecnologicos-disruptivos-y-su-repercusion-en-el-mundo-del-trabajo/>
- Lozsan, D. (2015), *Relación de trabajo entre los agentes sociales y los aspectos vinculantes establecidos en la Ley orgánica de trabajo, los trabajadores y las trabajadoras (LOTTT), Hacia las empresas de producción social (EPS), ubicadas en el Estado Yaracuy*. Universidad de Carabobo, facultad de ciencias económicas y sociales, dirección de estudio de posgrado maestría en economía y política, editorial GRIN. [En línea] [https://www.google.com/url?esrc=s&q=&rct=j&sa=U&url=https://www.grin.com/document/343826&ved=2ahUKEwiU5ZHQ943AhW5QzABHTpDAg\\_cQFnoECAkQAQ&usq=AOvVaw2MJThfNDuvTzi\\_ORKbIZPG](https://www.google.com/url?esrc=s&q=&rct=j&sa=U&url=https://www.grin.com/document/343826&ved=2ahUKEwiU5ZHQ943AhW5QzABHTpDAg_cQFnoECAkQAQ&usq=AOvVaw2MJThfNDuvTzi_ORKbIZPG)
- Molero, M. (2017). *Del convencionalismo de la gerencia hacia la sustentabilidad empresas producción social*, artículo científico para la revista arbitrada CORE., volumen: (05), pág. 40-45. [En línea]





- [https://www.google.com/url?esrc=s&q=&rct=j&sa=U&url=https://core.ac.uk/download/277658186.pdf&ved=2ahUKEwiO\\_Jns9o3AhWcmYQIHSDkDk8QFnoECAoQAg&usq=AOvVaw23PEHwQ7xKA-mfkMNJEhNy](https://www.google.com/url?esrc=s&q=&rct=j&sa=U&url=https://core.ac.uk/download/277658186.pdf&ved=2ahUKEwiO_Jns9o3AhWcmYQIHSDkDk8QFnoECAoQAg&usq=AOvVaw23PEHwQ7xKA-mfkMNJEhNy)
- Senger, P. (1990). *La quita disciplina, cómo impulsar el aprendizaje en la organización Inteligente*. Editorial Granica, Barcelona España. 30.
- Suarez, M. (2018), *Plan de empresas de producción social una estrategia para el fomento del emprendimiento interactivo*, artículo científico, red de investigación Koinonía, investigador independiente, Manta Ecuador, DOI 10.23857/fipcaec.v3i6.69. Publicación (2018). [En línea] [https://www.google.com/url?esrc=s&q=&rct=j&sa=U&url=https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/69&ved=2ahUKEwj1hryUAhUogYQIHXCpBpQQFnoECAMQAg&usq=AOvVaw1qt7BzyzYzoghTc8jK\\_eGW](https://www.google.com/url?esrc=s&q=&rct=j&sa=U&url=https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/69&ved=2ahUKEwj1hryUAhUogYQIHXCpBpQQFnoECAMQAg&usq=AOvVaw1qt7BzyzYzoghTc8jK_eGW)
- Valecillo, C. (2009). *Enfoque de las organizaciones inteligentes en la implementación de nuevas técnicas de dirección en la PYMES*. Revista de ciencias sociales Vol. XIII, N° 02. Instituto de investigaciones le LUZ. Maracaibo. Venezuela.
- Venezuela (1999), Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta oficial de la República Bolivariana de Venezuela N°. 36.860, Caracas, Venezuela.
- Venezuela (2005), Decreto 4.658 y 6.151, Gaceta oficial de la República Bolivariana de Venezuela 39.569, acuerdo marco de promoción, estímulo y desarrollo de la empresa de producción social, EPS. Venezuela, (2005).
- Venezuela (2019). Ley constituyente del plan de la patria, proyecto nacional Simón Bolívar, tercer plan socialista de desarrollo económico y social de la nación (2019-2025), gaceta oficial de la República Bolivariana de Venezuela n°. 6442, extraordinario (2019).

### Semblanza del perfil académico de la Autora

Iris Coromoto Ferrer Crespo

C.I. N° 8.633.563

Doctorante en gerencia avanzada (UNELLEZ). MSc. En gerencia administrativas (UNERG). Lic. Administración Empresas (IUTLL). Prof. Educación Comercial (IUPMA). Docente Instructor medio tiempo, UPTLL Juana Ramírez, Sede Calabozo-Guárico-Venezuela, Profesional universitario, Lic. Nacional Humboldt, Calabozo-Guárico-Venezuela, (MPPE)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6054-8666>

Correo: [clemeris98@gmail.com](mailto:clemeris98@gmail.com)

