



ÁREA DE INVESTIGACIÓN CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS

FUNDAMENTOS TEÓRICOS DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO EN LAS EMPRESAS PROPIEDAD SOCIAL EN VENEZUELA

Iris Coromoto Ferrer Crespo

Doctorante en Gerencia Avanzada (clemeris98@gmail.com)

Resumen

La investigación que se aborda tiene como norte analizar los fundamentos teóricos que sustentan la gestión estratégica de talento humano en las empresas propiedad social en Venezuela. De allí, es necesario abordar la investigación para analizar los fundamentos que guían el estudio que son fundamentales para impulsar el desarrollo sostenible, la innovación y el bienestar tanto de las organizaciones como de la sociedad en su conjunto. Teóricamente se sustentó a través de los postulados de la Teoría de la Gestión Estratégica: Navegando hacia el cuarto paradigma. (Betancourt, 2002), Teoría del Desarrollo de la Personalidad y de la Dinámica de la Conducta de Rogers y las Contribuciones de (Maslow, 1951), Teoría General de los Sistemas (T.G.S.), (Ludwig Von Bertalanffy, 1950); La Teoría del Caos en el Desarrollo de la Organización, Dolan (2003) y la Teoría de la Información de Claude E. Shannon (1948). Así mismo, en cuanto a la metodología empleada se sustentó a través del tipo de investigación documental bajo un diseño bibliográfico, lo que permitió analizar e interpretar una serie de elementos teóricos referidos a la temática. Concluyendo que estas teorías ofrecen un marco conceptual sólido para abordar los desafíos de la gestión estratégica de talento humano en empresas de propiedad social en Venezuela. Al combinar los principios de estas teorías, las empresas pueden desarrollar estrategias que promuevan el desarrollo de los trabajadores, la participación, el compromiso, y la adaptación a un entorno cambiante.

Palabras clave: Fundamentos teóricos, gestión estratégica, talento humano, empresas de propiedad social





THEORETICAL FOUNDATIONS THAT SUPPORT THE STRATEGIC MANAGEMENT OF HUMAN TALENT IN SOCIALLY OWNED COMPANIES IN VENEZUELA

Abstract

The research addressed aims to analyze the theoretical foundations that support the strategic management of human talent in socially owned companies in Venezuela. From there, it is necessary to undertake research to analyze the foundations that guide the study that are essential to promote sustainable development, innovation and the well-being of both organizations and society as a whole. Theoretically it was supported through the postulates of the Strategic Management Theory: Navigating towards the fourth paradigm. (Betancourt, 2002), Rogers' Theory of Personality Development and Behavioral Dynamics and the Contributions of (Maslow, 1951), General Systems Theory (T.G.S.), (Ludwig Von Bertalanffy, 1950); The Chaos Theory in Organization Development, Dolan (2003) and the Information Theory of Claude E. Shannon (1948). Likewise, regarding the methodology used, it was supported by the type of documentary research under a bibliographic design, which made it possible to analyze and interpret a series of theoretical elements related to the topic. Concluding that these theories offer a solid conceptual framework to address the challenges of strategic human talent management in socially owned companies in Venezuela. By combining the principles of these theories, companies can develop strategies that promote employee development, participation, commitment, and adaptation to a changing environment.

Keywords: Theoretical foundations, strategic management, human talent, socially owned companies

Introducción

Con el surgimiento de la nueva era del conocimiento, global, intangible y artificial, ha despertado el interés de indagar el por qué algunas organizaciones son exitosas y otras luchan por mantenerse en el mercado. Algunos expertos en gerencia estratégica coinciden en que la gestión de personas, han mantenido su atención en estos últimos años sobre esta variable. Esto ha afectado significativamente el comportamiento del mercado ante la oferta y demanda, impactando notoriamente la rentabilidad corporativa y de allí su garantizar su supervivencia, lo que ocasiona que las empresas aborden la formulación, ejecución y evaluación de estrategias, como indicadores clave para implementar ventajas competitivas en el mundo emergente.

REVISTA TRANSDISCIPLINARIA DEL SABER
(ISSN-L): 2959-4308
Volumen N° 9 diciembre año 2024
transdisciplinariadelsaber@gmail.com





Algunos autores, definen la gerencia estratégica en los siguientes términos: “La gerencia estratégica define la formulación, ejecución y evaluación de acciones que permitirán a la organización el logro de sus objetivos impactando sistémicamente las acciones ejecutadas por el talento humano” (Fayol,1971:21). Así mismo, señala que la gerencia estratégica: “Organiza cualitativa y cuantitativamente la toma de decisiones efectivas, minimizando la incertidumbre ante cambios bruscos e inestables del ambiente, de acuerdo a criterios y análisis pertinentes” (Chiavenato y Sapiro, 2017:78). En tal sentido, se puede acotar que la gerencia estratégica, constituye el arte y ciencia de proponer, desarrollar y evaluar decisiones multidisciplinarias, alcanzando el objetivo empresarial, integrando la administración, mercadeo, finanzas, contabilidad, producción, investigación y desarrollo, y sistemas de información, logrando el éxito organizacional.

Ahora bien, desde que surgen las organizaciones se siente la necesidad del desarrollo del pensamiento científico para poder dar soluciones a los cambios evolutivos que se ejercen en los ambientes donde operan las actividades diarias, estos factores inductores son complejos y muchas veces indescifrables, por lo que amerita que constantemente las ciencias administrativas, examinen las posibles mejoras de las estrategias y patrones de gestión de actividades en pro de evitar la rápida obsolescencia de productos y servicios, así como la creación de alternativas para dar respuestas rápidas e innovadoras, flexibles y con alta capacidad de permitir que el líder postmoderno sostenga competencias y sea protagonista de un máximo empoderamiento creativo e innovador, a los fines de competir y cimentar el progreso de las ciencias de la gestión del talento humano, como proceso sistémico de mejoras continuas.

Por lo que, a nivel mundial se vislumbra que las organizaciones deben prepararse para ser competitivas, adaptativas y proyectivas; pero esto se logra cuando se toma en consideración la morfogénesis de la gerencia en los sistemas administrativos, visualizándola como un todo, como una estructura pero también como un factor





humano, tal postura la muestra cuando plantea “la gerencia es un proceso estructural, es un proceso administrativo” (Betancourt, 2002:26), y como tal, por su sinergia se desprende y asegura su condición de retroalimentarse y para dar paso a otros sistemas abiertos, también con dependencia reciproca por la gestión de habilidades humanas, que están inmersas en el liderazgo, como red de comunicaciones de causa efecto al momento de administrar diferentes acciones y operaciones, definiéndolas luego como estrategias las cuales pueden ser ajustadas y medibles en el curso de acción.

Ahora bien, ya quedan concretados en un concepto más amplio como lo es, la Gestión Estratégica, definiéndola entonces como; “Acción y efecto de Administrar un negocio” y como tal debe contener en su núcleo central la filosofía de la teoría general de los sistemas TGS de (Bertalanffy, 1950:22); ya que, en ella se distinguen varios niveles de complejidad y principios, respetando y aceptando los factores inductores individuales y por separados de acuerdo al sistema.

Dentro de este marco; este cambio de enfoque permite comprender aspectos más sutiles de las nuevas percepciones que se tienen del modo cómo hacer las cosas en conjunto, para así conectar a las organizaciones con la realidad existente, el cual que es cuestión de responsabilidad de todos el equipo de trabajo sin distinción de cargos, porque es el mejor camino que se ha de seguir para mantener un buen equilibrio en el clima organizacional, dando así su valor según el grado de responsabilidad que cada miembro ha de tener en las tomas de decisiones en un momento determinado, siempre en pro de las mejoras continuas de la calidad total de las operaciones; en este sentido la Gestión Estratégica según la define el mismo autor como “Arte y/o ciencia de anticipar y gerencial el cambio, con el propósito de crear permanentes estrategias que permitan garantizar el futuro del negocio”. (Betancourt, 2002:32).

En relación a las ideas anteriores, se puede decir que; para que todo el talento humano este afinado para alcanzar la melodía que se requiere y así obtener el éxito, es prioritario una preparación integrar de todos los miembros que conforman la organización, contando con la aceptación de la dirección estratégica de los agentes





inmersos en la estructura organizacional, teniendo a la mano un diagrama de flujo que deben estar apto para el sistema operativo y la comprometida filosofía del aprendizaje y crecimiento que deben componer un elementos indispensable para el proceso de la mejora continua de cada gestión del talento humano muy necesarios para el crecimiento y productividad dela organización y por ende para su proyección.

Cabe mencionar que en este mismo orden de idea y según lo expresado por el autor anterior, en relación a las claves para una gestión empresarial eficiente y eficaz en la Venezuela de hoy, donde se deben tomar en cuenta tres elementos importantes como lo son; la excelencia, la innovación y la anticipación, ya que en efecto este es el reto del nuevo milenio; donde cada líder se prepare y se desarrolle satisfactoriamente en forma dinámica en sus espacio, logrando conseguir el éxito que tanto se desea, cuando su gente comparte ideas de lo que se hace y lo que se desea hacer en su entorno, ese líder luego debe ser capaz de pasar de un líder operario, a un líder competente para facultar a otros al trabajo organizacional y la sustentabilidad de la Venezuela que tanto se desea y que tanto se sueña.

En consecuencia, la gestión del talento humano se concentra en la gerencia de áreas orientadas al desarrollo de capacidades organizacionales, como el aumento de producción, optimización de la calidad, del producto, retención del cliente, entre otros aspectos que involucra la calidad de vida y relaciones laborales en las organizaciones. De allí, que el concepto vigente del Talento Humano se demuestra mediante prácticas de recursos humanos, políticas y dirección de personas, con la intención de gestionar el desempeño organizacional, bienestar y satisfacción de los empleados.

En otro orden de ideas, y en cuanto a las empresas de propiedad social, es necesario mantener una cultura de selección de talento humano tomando como base sus perfiles adecuados, entre tanto se miden sus estándares de desempeño según su productividad, en este sentido, “describe la necesidad que tienen las organizaciones de introducir la cultura del aprendizaje continuo” (Valecillo, 2009:91), pues con ello logran tener una visión profunda y superior de los cambios que estas sufran en el mañana,





producto de factores inductores tanto interno como externo que incidan negativamente en la organización, así además alertar a las nuevas generaciones de la condición que debe poseer todo líder actual que quiera la autorrealización o quiera tener éxito en lo que se proponga, en esto solo deben buscar, escudriñar, descubrir y aceptar, lo que dijo Louis Pasteur, “El azar solamente favorece a las mentes que se encuentran preparadas”. (Betancourt, 2002:52).

De lo antes expuesto se plantea entonces que para enmarcar los fundamentos de la investigación con el contexto en estudio, en este caso las E.P.S. en Venezuela y que al definir las dentro del plano filosófico, como aquella “Empresa que soñando con los pies en la tierra, nace inspirada en el fértil horizonte que se pone en perspectiva en la Venezuela Socialista” (Haiman, 2006:22), se coloca de manifiesto un estilo de empresas que dentro de su misión está el levantar muros de contención a modelos consumistas para producir lo que demande la población y lo socialmente necesarios para la vida digna.

Allí el lema del autor, se logrará el éxito esperado, con la complementación y la cooperación entre el resto de todas las empresas socialmente activas y productivas de la nación, así como de los colectivos de carácter lucrativos, cuando ofrezcan sus bienes de consumo o servicios a la colectividad midiendo así sus resultados. Por consiguiente, surge la inquietud de la autora por abordar el presente estudio dirigido a analizar los fundamentos teóricos que sustentan la gestión estratégica de talento humano en las empresas propiedad social en Venezuela.

Materiales y Métodos

El estudio se sustentó metodológicamente a través de una investigación documental. En tal sentido, es definido como: “la investigación documental es la que se realiza con base en revisión de documentos, manuales, revistas, periódicos, actas científicas, conclusiones y seminarios y/o cualquier tipo de publicación considerado como fuente de información” (Tamayo y Tamayo, 2001:130). Por consiguiente, a través de este tipo de





investigación se pudo explorar una amplia variedad de temas, debido a su versatilidad y flexibilidad se convierte en un método de investigación importante en distintos campos del conocimiento.

Por otro lado, se empleó el diseño bibliográfico; el cual “es aquel en donde los datos se obtienen a partir de la aplicación de las técnicas documentales, en los informes de otras investigaciones donde se recolectaron esos datos, a través de las diversas fuentes documentales” (Balestrini, 2001:132). De allí, que a través de este diseño se pudo cumplir con el objetivo trazado, puesto que permitió analizar e interpretar distintos textos y compendios referidos a la temática abordada.

La técnica seleccionada fue de acuerdo a la fuente de investigación, la cual es considerada como documental-bibliográfica de primera mano, es decir, no es una información procesada, sino que fue tomada directamente de la fuente de información, tal como: libros, manuales, tesis, revistas, artículos, entre otros textos relacionadas con la temática. Por lo tanto, se utilizó la fuente primaria, definida como: “las fuentes primarias son aquellas que contienen información no abreviada y en su forma original. Son todos los conocimientos científicos o hechos e ideas estudiados bajo nuevos aspectos” (Bavaresco, 2006:40). La autora, hace una clasificación sobre las fuentes primarias, y refiere que la constituyen libros, guías, diccionarios, manuales, listas, enciclopedias, revistas, series, monografías científicas, artículos, entrevistas personales, tesis, normas y trabajos inéditos, entre otros.

Análisis y Resultados

Teoría de la Gestión Estratégica: Navegando hacia el cuarto paradigma. (Betancourt, 2002)

Esta teoría plantea que todo líder tiene la necesidad de abordar los conocimientos de una manera transdisciplinarios, respetando la pluridad, 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, 2003:32), y resalta la importancia del capital intelectual es “uno de los aspectos que analiza la gestión y valor de las personas en una organización”.

Tal afirmación da cuenta que los grandes cambios que diariamente surgen en el accionar de las actividades por parte de los gestores estratégicos que deben estar dotados de un cumulo de recursos reflexivos producto del aprendizaje para dar frente a los avances tecnológicos y los desafíos de la era de la globalización el cual obliga “al talento humano a romper con esquemas que considera que el líder es el activo más valioso de la organización y que este es el dueño de la organización, de los medios de producción”. (Bastidas, 2013:119).

En este orden de ideas con el “Cuarto paradigma, se orienta al lector, sobre cómo enfrentar la gestión estratégica de su organización” en momentos de incertidumbre para lo que se requiere mantener siempre el proceso de calidad y el mejoramiento continuo, por otro lado el poder debe descentralizarse para una organización lineal o circular, por lo que se debe fomentar la participación y democracia participativa; por último, todo gestor estratégico debe desarrollar el sentido de intuición, las llamadas corazonadas al momento de la toma de decisiones.

Así mismo, es necesario mantener una investigación constante sobre tendencias que se proyectan sobre el ámbito del negocio que se desarrolla, al igual que aquellos aspectos que se puedan considerar descabellados, como también él autor recomienda tomar en consideración aspectos relevantes de mercadotecnia, también es vital trabajar continuamente para que los empleados mantengan activo la visión, misión corporativa, así como los valores nucleares de la organización, siempre se requiere estar activos con los factores inductores del ambiente de la organización, es conveniente no perder de vista, ni restarle importancia a los objetivos que surjan de la toma de decisión en





conjunto de los gestores estratégicos, dándole su visión filosófica de aspectos transdisciplinarios para el planteamiento y ejecución de las acciones.

Teoría del Desarrollo de la Personalidad y de la Dinámica de la Conducta de Rogers y las Contribuciones de (Maslow, 1951)

A lo largo de la historia de la Psicología analítica de la personalidad, se presentan teorías formuladas por Psicólogos en diversas épocas tomando la persona humana, para el estudio de su conducta y presentándose como ser pasivo, incapaz de influir sobre el entorno, (Conductismo), pero luego con la llegada del humanismo se ve la persona desde una visión holística y positiva donde se pone de manifiesto la persona con su experiencia, tomándola como seres capaces de tener un rol activo en la sociedad y con esto desarrollan sus capacidades, formando su mundo tanto interno como externo, reconociendo sus instintos básicos y dignidad, fortaleciendo su confianza y ayudando a alcanzar su autorrealización

Esta era la preocupación de Abraham Maslow, el cual tenía la convicción de que toda persona tiene ese deseo innato para autor realizarnos, bajo un ambiente propicio, es cuando Carl Rogers que trabajando con Maslow en que es una elección individual determinar la autodeterminación de convertirnos o no en una mejor persona, juntos se centran en potencial la presente teoría con "el crecimiento de individuo sano para alcanzar con su experiencia y autocontrol para la autorrealización, allí que queda implícito que el desarrollo de la personalidad está relacionado a la motivación.

Esta teoría aporta valor al presente estudio, en el sentido que cuando se trabaja en el reconocimiento del ser humano, por lo que éste logra con su esfuerzo y mejora continua de lo que se hace, para alcanzar su autorrealización y por ende el capital intelectual que da valor agregado a la organización, gracias a esta teoría de la personalidad altamente funcional que sirve para robustecer el estudio, ya que toda persona debe ser capaz de autoanalizarse según el modo en que se acerca o se aleja de un modo de ser en particular, somos capaces de reflexionar y mejorar nuestras aptitudes para emprender nuevos horizontes, esa es la auto-actualización del individuo; es decir ajustes vitales





con el objeto de alcanzar metas vitales, este proceso de reconocimiento interno que nos permite ser adaptativos, competitivos y proyectivos; a corto, mediano y largo plazo.

Teoría General de los Sistemas (T.G.S.), (Ludwig Von Bertalanffy, 1950).

Ludwing, como Profesor de Biología, fue uno de los primeros en plantear la vida en continuo desarrollo en concordancia con la naturaleza como un complejo de sistema abierto, como un todo relacionado con otro sistema también abierto relacionándose entre sí por un objetivo común, para él la TGS era el reflejo y análisis de las totalidades de la interacción interna de sus partes como una poderosa herramienta que permite la explicación de diferentes fenómenos de la realidad, con el análisis de esta teoría podemos estudiar para entender cada elemento del sistema, así como su función y desarrollo y el mismo como un todo relacionado con objetivos o propósitos comunes que funcionan interconectados unos de otros, en este sentido se desarrollan dos tipos de sistemas; el abierto que es aquel donde la materia y la energía están en constante intercambio de información con el entorno, sus partes y el ambiente, el cerrado no hay interacción de energía con el entorno.

Una de las características generales de TGS es la teleología fin o propósito de todo sistema, porque se realiza tal actividad o acción, en un diseño artificial se puede determinar el propósito, la finalidad y cuando se considera necesario aplicarlo, el propósito es la intención con que se desea cumplir el objetivo; es decir, la razón con que se realiza la acción y el objetivo es el fin último al que se dirige esa acción, la sinergia dice que el todo es más que la suma de las partes, es toda acción que produzca un cambio en una parte del sistema y probablemente genere cambio en las demás partes del mismo sistema, cuando se habla de la cinería como trabajo en conjunto que luego repercutirá en el éxito o fracaso del sistema u organización como un todo.

Otra característica es la homeostasis como equilibrio dinámico, que ayuda a que el sistema permanezca en estado de equilibrio buscando soluciones en conjunto cuando se encuentre en variables críticas, la recursividad utiliza capacidades semejantes de





otros nivel u objeto, cada uno de los componentes de un sistemas se constituyen internamente en otro sistema porque constituye todas las características y principios definidos, es cuando cada integrante de una empresa como ser humano con aptitudes y actitudes diferentes y separados, pero cuyos propósito y objetivos son comunes, la entropía tendencia al desorden, energía ineficaz que provoca en la empresa desorden y obstaculizan las buena marcha, un ejemplo son los anti valores, la inmoralidad y malas costumbres, la neguentropía son acciones para mejorar las relaciones entre los miembros de la organización y su influencia con el entorno.

En este mismo sentido se muestra el límite región que se separa de otro sistema y tiene como función filtrar o seleccionar las entradas con el fin de proteger la diferenciación del sistema, cuando se entiende y comprenden las características que muestra en la TGS, podemos crear nuestro propio pensamiento sistémico; ya que, cuando se desea crear una teoría para comprender la cosmovisión de la gestión estratégica del talento humano en las empresas de propiedad social en vía a ser organizaciones inteligentes, para ser sustentables, se mostrará una representación de la realidad con sus perspectivas y visión integradora.

Ahora bien, esta teoría es un enfoque interdisciplinario que busca comprender y explicar los sistemas complejos en diferentes ámbitos, incluyendo las organizaciones. Esta teoría sostiene que los sistemas son entidades compuestas por elementos interrelacionados que interactúan entre sí para lograr un objetivo común, y que el todo es más que la suma de sus partes. En relación con el tema de la gestión estratégica del talento humano en las empresas de propiedad social hacia la sustentabilidad en Venezuela, la Teoría General de los Sistemas puede aportar una perspectiva holística y sistémica que permita entender la organización como un sistema dinámico en el que el talento humano juega un papel fundamental.

Desde esta perspectiva, se puede analizar a las empresas de propiedad social como sistemas complejos en los que el talento humano es un componente clave que interactúa con otros elementos de la organización para alcanzar sus objetivos. La





gestión estratégica del talento humano se convierte entonces en un proceso integral que debe considerar las interacciones y relaciones entre los diferentes subsistemas de la organización. Además, la Teoría General de los Sistemas puede ayudar a identificar las interdependencias y retroalimentaciones entre el talento humano, la estructura organizativa, los procesos de trabajo y el entorno externo, lo cual es fundamental para diseñar estrategias efectivas de gestión del talento humano que promuevan la sustentabilidad de las empresas de propiedad social en Venezuela.

La Teoría del Caos en el Desarrollo de la Organización, Dolan (2003)

La teoría del caos trata de entender la relación entre el orden y el desorden. De esta forma es posible del orden llegar al caos y del caos alcanzar el orden (Dolan et al, 2003). La complejidad de los sistemas indica un conjunto de características identificables en la mayoría de los sistemas naturales, incluyendo las organizaciones y sus procesos. Un sistema complejo tiene reglas naturales que influyen en su comportamiento y reglas complicadas que lo llevan a un ambiente turbulento. El concepto de caos representa evolución natural que contiene incertidumbre en un ambiente turbulento. Aún en las situaciones más complicadas, la naturaleza siempre se organiza ella misma como si estuviera siguiendo un flujo; este flujo es real y tiene que ver con el concepto de la complejidad (Dolan et al, 2003:21).

Los autores consideran que, aunque el caos no puede ser controlado porque forma parte del flujo de la vida, puede ser guiado por parámetros de comportamiento que prefieren llamar “valores” y proponen el concepto de gerencia por valores como la herramienta que puede guiar estas reglas no controlables hacia una dirección bien definida. La teoría del caos explica la relación entre el orden y el caos. Desde esta perspectiva, es posible seguir ambas direcciones, del orden al caos y del caos al orden. En el primer caso (orden y caos), el sistema pasa de un periodo de uniformidad a ciclos de oscilación, turbulencia y caos hasta organizarse a sí misma (caos y orden) por medio del “atractor extraño” que absorbe el estatus final de orden del sistema.





Este estatus final no es estático, es un proceso dinámico que se organiza a sí mismo; corresponde al punto más alto de cambio de información, donde ocurre la creatividad, la innovación y el desarrollo del sistema. Dolan et al, (2003) proponen una ruta para llegar a ese punto de máximo desarrollo a través de la definición del conjunto de valores. Los autores proponen una serie de condiciones para la adaptación en ambientes turbulentos, estas son:

- Alcanzar metas y principios compartidos
- Generar confianza en el manejo de la incertidumbre
- Trabajar con flexibilidad
- Explorar situaciones caóticas para desarrollar la creatividad y la innovación
- Simplificar reglas y estructuras
- Auto-organización
- Estimular la participación y colaboración
- Crear responsabilidad social
- Crear alta calidad de relaciones interpersonales
- Cumplir con bienestar aspectos éticos y emocionales

Consideran los autores que esta adaptación implica transar con un conjunto de nuevos valores incorporados en el trabajo diario que actúan como organizadores desordenados que hacen que los principios resulten ser metas a largo plazo. Los valores orientados hacia el desarrollo (aprendizaje, iniciativa, diversidad, auto-organización y flexibilidad) son esenciales para crear nuevas oportunidades; los valores de control (centralización, planificación, orden, certeza y obediencia) guían las actividades entre subsistemas. Para Koput (1997) la teoría sugiere que es posible que procesos estables (retener ciertos valores, prácticas y rutinas) pueden ser capaces de generar y seleccionar nuevas ideas innovadoras.

En tal sentido, La Teoría del Caos se enfoca en sistemas complejos y dinámicos que son altamente sensibles a las condiciones iniciales, lo que puede llevar a resultados impredecibles y no lineales. En el contexto de las empresas de propiedad social, la





Teoría del Caos puede ayudar a comprender cómo pequeños cambios o decisiones pueden tener un impacto significativo en el funcionamiento de la empresa y en su entorno. Esto resalta la importancia de la adaptabilidad, la flexibilidad y la capacidad de respuesta ante situaciones cambiantes.

Ahora bien, en el contexto de la gestión del talento humano, la Teoría del Caos puede ayudar a comprender la complejidad y la interconexión de los factores que influyen en el desempeño de los trabajadores en las empresas de propiedad social. La sensibilidad a las condiciones iniciales resalta la importancia de identificar y abordar los pequeños problemas o desafíos antes de que se conviertan en crisis mayores. La adaptabilidad y flexibilidad requeridas en un entorno caótico pueden promover la innovación, la creatividad y la resiliencia en los equipos de trabajo.

La Teoría de la Información de Claude E. Shannon (1948)

Es sin duda uno de los avances científicos más importantes del siglo XX. El principal objetivo de esta teoría es el de proporcionar una definición rigurosa de la noción de información que permita cuantificarla. Fue desarrollada con el objetivo de encontrar límites fundamentales en las operaciones de procesamiento de señales tales como compresión de datos, almacenamiento y comunicación. Sus aplicaciones se extienden a campos diversos, entre ellos la física, la química, la biología, la inferencia estadística, la robótica, la criptografía, la computación, la lingüística, el reconocimiento de patrones y la teoría de la comunicación. En esta entrada se discuten los aspectos centrales del formalismo de Shannon y algunos de sus problemas interpretacionales.

Esta teoría destaca la importancia en diversas disciplinas científicas, así como en numerosas aplicaciones tecnológicas, especialmente para la teoría general de la comunicación. Desde el punto de vista puramente formal, se ha señalado hasta qué punto la Teoría de Shannon puede ser concebida como un formalismo matemático útil para modelar distintos problemas en diversas áreas del conocimiento, indicando que probablemente no exista una interpretación única o privilegiada del formalismo. A pesar del importante grado de desarrollo que ha alcanzado el formalismo y sus





espectaculares aplicaciones en diversas disciplinas, la teoría de Shannon es aún un campo activo de debate debido al problema de sus posibles interpretaciones y la discusión acerca de sus fundamentos.

En la actualidad, es imposible no mencionar los relativamente recientes desarrollos en el campo de la Teoría de la Información Cuántica y la Computación Cuántica, que prometen un abanico de aplicaciones tecnológicas revolucionarias, y abren al mismo tiempo la puerta a novedosos interrogantes en la física y en las ciencias de la computación (así como en otras disciplinas). En este contexto, el estudio y debate en torno a los fundamentos de la Teoría de la Información de Shannon puede ser de gran ayuda para entender los problemas y los desafíos que plantean los posibles desarrollos tecnológicos basados en la teoría cuántica. En gran parte debido a esto, el formalismo de Shannon cobra una inusitada actualidad.

Ahora bien, esta Teoría de la Información se centra en la transmisión, almacenamiento y procesamiento de información en sistemas complejos. En el caso de las empresas de propiedad social, esta teoría puede ser útil para analizar cómo se comunican, comparten y utilizan los datos y conocimientos dentro de la organización. Una gestión eficaz basada en la Teoría de la Información puede mejorar la toma de decisiones, la colaboración entre los miembros y la innovación en la empresa.

Se toma en cuenta, esta teoría puesto que la gestión estratégica del talento humano en empresas de propiedad social puede beneficiarse de la Teoría de la Información al enfocarse en la comunicación efectiva, el intercambio de conocimientos y la toma de decisiones informadas. La transmisión y procesamiento eficiente de información dentro de la organización puede mejorar la colaboración entre los empleados, facilitar el aprendizaje organizacional y promover una cultura de transparencia y confianza. Esto puede contribuir a una mayor cohesión y compromiso de los trabajadores con los objetivos de sustentabilidad de la empresa.





Discusión y Conclusiones

Luego de haber interpretado las distintas posturas teóricas que fundamentan la investigación, es necesario destacar las principales características, enfoques y aplicaciones de cinco teorías fundamentales en diversos campos que están relacionadas con el estudio. Muchas de estas teorías comparten conceptos y se influyen mutuamente, lo que puede dificultar su comparación directa. En tal sentido, se pasa a describir gráficamente cada una de estas teorías:



Teoría de la Gestión Estratégica: Navegando hacia el cuarto paradigma. (Betancourt, 2003)

- **Enfoque Principal:**
 - Posicionamiento estratégico de la organización en un entorno dinámico y complejo.
- **Objetivo**
 - Alcanzar una ventaja competitiva sostenible.
- **Aplicaciones clave**
 - Formulación de estrategias, análisis del entorno, gestión del cambio.
- **Conceptos clave**
 - Visión, misión, valores, análisis FODA, cadena de valor.
- **Relación con el estudio:**
 - Proporciona un marco conceptual para diseñar estrategias de gestión de talento humano que estén alineadas con los objetivos generales de la empresa y que respondan a los desafíos y oportunidades del entorno.





Teoría del Desarrollo de la
Personalidad y de la Dinámica de la
Conducta de Rogers y las
Contribuciones de (Maslow, 1951)

• **Enfoque Principal:**

- Crecimiento personal y autorrealización del individuo.

• **Objetivo**

- Fomentar el bienestar psicológico y la realización personal.

• **Aplicaciones clave**

- Psicología clínica, educación, desarrollo organizacional.

• **Conceptos clave**

- Jerarquía de necesidades, autoactualización, congruencia, condiciones de valor.

• **Relación con el estudio:**

- En las empresas de propiedad social, donde se busca promover la participación y el empoderamiento de los trabajadores, los principios de Rogers y Maslow pueden ser aplicados para fomentar un ambiente de trabajo que satisfaga las necesidades psicológicas de los empleados y les permita desarrollar todo su potencial.



Teoría General de los Sistemas
(T.G.S.), (Ludwig Von Bertalanffy,
1950).

• **Enfoque Principal:**

- Estudio de sistemas como conjuntos de elementos interrelacionados.

• **Objetivo**

- Comprender la complejidad de los sistemas naturales y sociales.

• **Aplicaciones clave**

- Biología, ecología, sociología, cibernética, administración.

• **Conceptos clave**

- Sistema abierto, homeostasis, entropía, sinergia, retroalimentación.

• **Relación con el estudio:**

- La gestión de talento humano en empresas de propiedad social debe entenderse como un subsistema dentro de un sistema mayor. Es necesario considerar las interrelaciones entre los diferentes componentes de la organización (trabajadores, directivos, Estado) y su entorno (mercado, sociedad).

REVISTA TRANSDISCIPLINARIA DEL SABER

(ISSN-L): 2959-4308

Volumen N° 9 diciembre año 2024

transdisciplinariadelsaber@gmail.com





La Teoría del Caos en el Desarrollo de la Organización, Dolan (2003)

• **Enfoque Principal:**

- Estudio de los patrones emergentes en sistemas complejos y dinámicos.

• **Objetivo**

- Predecir y gestionar el cambio en organizaciones complejas.

• **Aplicaciones clave**

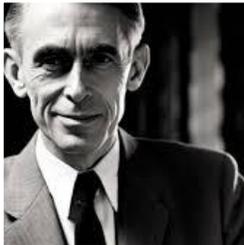
- Gestión del cambio, estrategia, innovación.

• **Conceptos clave**

- Atractores extraños, bifurcaciones, sensibilidad a las condiciones iniciales.

• **Relación con el estudio:**

- En un contexto económico y político tan cambiante como el venezolano, la teoría del caos puede ayudar a las empresas de propiedad social a desarrollar estrategias de gestión de talento humano flexibles y adaptables a los cambios constantes.



La Teoría de la Información de Claude E. Shannon (1948)

• **Enfoque Principal:**

- Cuantificación y transmisión de información.

• **Objetivo**

- Optimizar la transmisión de información.

• **Aplicaciones clave**

- Telecomunicaciones, informática, teoría de la codificación.

• **Conceptos clave**

- Entropía, redundancia, canal de comunicación, ruido.

• **Relación con el estudio:**

- En la gestión de talento humano, la información es un recurso clave. La teoría de Shannon puede ayudar a diseñar sistemas de comunicación efectivos dentro de la organización y a gestionar el flujo de información de manera eficiente.





Figura 1. Posturas teóricas que fundamentan la investigación. Ferrer (2025).

Para concluir, cabe destacar que estas teorías ofrecen un marco conceptual sólido para abordar los desafíos de la gestión estratégica de talento humano en empresas de propiedad social en Venezuela. Al combinar los principios de estas teorías, las empresas pueden desarrollar estrategias que promuevan el desarrollo de los trabajadores, la participación, el compromiso, y la adaptación a un entorno cambiante.

Referencias bibliográficas

- Balestrini, M. (2001) Cómo elaborar el proyecto de investigación. Caracas: Servicio Editorial B L
- Bastidas, E. (2013). Una aproximación a las implicaciones del Tabla de mando integral en las organizaciones del sector público. Compendium: revista de investigación científica.
- Bavaresco, A. (2006) Proceso metodológico en la investigación (Cómo hacer un Diseño de Investigación). Maracaibo, Venezuela: Editorial de la Universidad del Zulia.
- Bertalanffy, L. (1950). Teoría General de los Sistemas. Editorial Grupo Fondo.
- Betancourt, J. (2002). Navegando Hacia El Cuarto Paradigma, Ediciones TG RED 2000 Ediciones, Porlamar Venezuela.
- Betancourt, J. (2003). Teoría de la Gestión Estratégica: Navegando hacia el cuarto paradigma. Ediciones Autor.
- Chiavenato, I. y A. Sapiro, (2017). Planeación Estratégica. 3a Ed., 001-344, McGraw Hill Editorial, España.
- Dolan, S.L.; Garcia, S.; Auerbach, A. (2003). Understanding and Managing Chaos in Organisations. International Journal of Management, Vol. 20 Issue 1, p23.
- Fayol, H. (1971) Administración Industrial y General., 1a Ed., 001-070, Editorial Universitaria (Chile) - Obras Ilustradas, Santiago, Chile
- Haiman, E. (2006). Empresas de Producción Social en Venezuela. Ediciones Autor.





Koput, K. (1997). A Chaotic Model of Innovative Search: Some Answers, Many Questions. *Organization Science: A Journal of the Institute of Management Sciences*, Vol. 8 Issue 5, p528.

Maslow, A. (1951). *Teoría del Desarrollo de la Personalidad y de la Dinámica de la Conducta de Rogers y las Contribuciones de Maslow*. Editorial Prentice Hall.

Shannon, C. (1948). A Mathematical Theory of Communication. *Bell System Technical Journal* 27: 379-423.

Tamayo y Tamayo, M. (2001) *Proceso de la investigación científica*. Editor, Editorial Limusa.

Valecillo, C. (2009). *Modelo de Gestión basado en Enfoque de Las Organizaciones Inteligentes para la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de LUZ*. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales Universidad del Zulia y Tecana American University en Zulia Venezuela.

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>



REVISTA TRANSDISCIPLINARIA DEL SABER

(ISSN-L): 2959-4308

Volumen N° 9 diciembre año 2024

transdisciplinariadelsaber@gmail.com

