

**UNA MIRADA DE LA GERENCIA  
MODERNA HACIA LAS  
POLÍTICAS PÚBLICAS DE SALUD  
EN VENEZUELA**

**Autora: Nazira Monsalve**  
[namouz@hotmail.com](mailto:namouz@hotmail.com)

### Resumen

Este artículo, es producto de una revisión bibliográfica de algunas de las teorías que rigen la administración y los sistemas de organización para poder precisar los principios que puedan poseer las políticas públicas de salud en Venezuela hacia el desarrollo de la gerencia moderna, bajo una estructura social, organizada, con normas bien definidas y relacionada con el propósito de la organización. El artículo se desarrolló desde la perspectiva epistemológica, centrándose en un enfoque cualitativo, bajo la investigación documental, utilizando una revisión descriptiva de algunos de sus principios para poder relacionar con el objetivo de estudio. Se tomaron ideas de diversos autores para entender la relación de las teorías y la gerencia moderna. Es importante resaltar, que las teorías tienen un carácter normativo y ordenado y cada una de ellas desarrolladas por circunstancias y consecuencias dadas en un momento de la historia. Se concluye que, para las políticas públicas de salud debe realizarse el cambio de visión paternalista, una planificación acorde a las necesidades del momento y el cambio de actitud de todo el talento humano en el sistema. El fin es, brindarle a la población venezolana servicios de calidad para poder atender la demanda de la población, cubriendo así, sus necesidades para lograr un país de prevención emanado de los programas de salud implantados por el Ministerio de Salud y Desarrollo Social que se fundamentan por los lineamientos de las políticas públicas de salud en Venezuela.

**PALABRAS CLAVE:**

Teorías,  
administración,  
organización,  
políticas

## A LOOK OF THE MODERN MANAGEMENT TOWARDS PUBLIC HEALTH POLICIES IN VENEZUELA

---

**Autora: Nazira Monsalve**  
[namouz@hotmail.com](mailto:namouz@hotmail.com)

### ABSTRACT

This article is the product of a bibliographic review of some of the theories that govern administration and organizational systems to be able to specify the principles that public health policies in Venezuela may have towards the development of modern management, under a social structure, organized, with well-defined norms and related to the purpose of the organization. The article was developed from the epistemological perspective, focusing on a qualitative approach, under documentary research, using a descriptive review of some of its principles to be able to relate to the objective of study. Ideas were taken from various authors to understand the relationship of theories and modern management. It is important to emphasize that the theories have a normative and orderly character and each one of them developed by circumstances and consequences given at a time in history. It is concluded that, for public health policies, the change of paternalistic vision, planning according to the needs of the moment and the change of attitude of the entire human resource in the system must be carried out. The goal is to provide the Venezuelan population with quality services to meet the demand of the population thus covering their needs to achieve a country of prevention emanating from the health programs implemented by the Ministry of Health and Social Development that are based on the guidelines of public health policies in Venezuela.

**Keywords:** Theories, Administration, Organization, Policies.

## INTRODUCCIÓN

Desde la antigüedad, la gerencia era practicada como una forma estructurada y ordenada de llevar la vida. Según investigaciones se pudo apreciar que, desde tiempos muy remotos la civilización egipcia gerenciaba la construcción de sus pirámides y monumentos religiosos. De igual manera, el Imperio Romano logró establecer toda una estructura organizativa que respondía a modelos gerenciales claramente definidos. (Falcón. 2004:7). Se acostumbraba a implementar una Gerencia Sistemática, donde el recurso humano no era considerado como un aspecto importante ni esencial para las organizaciones, por lo que no disfrutaban de consideraciones ni beneficios.

Por otra parte, en 1878 aparece la Gerencia Científica y el teórico Frederick W., Taylor quien descubre que la producción en la organización no era lo suficientemente buena y que la paga de los trabajadores era muy baja. Taylor determina que a mayor volumen de trabajo, mayor

debe ser la paga para los trabajadores. Pero a partir de la llegada de la Revolución Industrial en 1916, el gerente se ve en la necesidad de perfeccionar los procesos productivos llevando un mejor control y planificación de las actividades, lo cual da origen a la Gerencia Moderna.

A través del tiempo, el hombre ha ido diseñando diferentes modelos y sistemas para lograr una efectiva gerencia, llegando a descubrir con el transcurrir del tiempo, que lo más importante y esencial para las organizaciones es el talento humano. Es por esto que, Falcón sostiene que “El hombre es definitivamente uno de los factores más importantes en el desarrollo de las ciencias gerenciales”.

Ahora bien, todo gerente en cualquier organización debe estar o ir de la mano con las políticas públicas del país ya que, son el factor fundamental en la estructura de una nación, por ende, se deben analizar de acuerdo a como se presenten en la realidad, porque son producto de un proceso político, complejo con

estrategias destinadas a la gestión que se debe proponer en la toma de decisiones, las cuales deben ser claras y transparente y de forma explícita.

De allí que, las políticas públicas pueden entenderse, según Boneti (2017) “cuando la acción del Estado, o un conjunto de ellas, tiene como objetivo transformar la realidad en una perspectiva de futuro, no apenas momentáneo”. Al hablar de políticas públicas debe tenerse presente, que el proceso de las mismas debe enfocarse en resolver conflictos de manera que los resultados sean favorables a través de dinámicas complejas, donde el análisis de los involucrados establezca una interacción para influenciar la decisión, la cual se refleja en leyes, decretos, resoluciones, reglamentos, ordenanzas y documentos oficiales.

Son varias las políticas presentes en el Estado y las mismas son de gran importancia, para abordar el tema. Las políticas públicas de salud se deben trabajar no solo para buscar las metas sino el crecimiento del país, a través de

gerentes con visión sinérgica innovadora que consoliden un buen trabajo en equipo y de prosperidad en los diferentes sistemas organizativos.

Las mismas, están contenidas en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), en su artículo 84 donde “se ordena la creación, ejercicio de la rectoría y gestión de un sistema público nacional de salud de carácter intersectorial, descentralizado y participativo, integrado al sistema de seguridad social, regido por los principios de gratuidad, universalidad, integralidad, equidad, integración social y solidaridad”. El Estado a través de sus decisiones, delimita las políticas públicas donde el gobierno busca dar respuesta a las demandas de la población para garantizar sus beneficios, ya que debe generar instituciones firmes para que en un futuro se traten de resolver problemas y necesidades presentes y producir resultados óptimos a través de un buen enfoque administrativo, como lo exponen las diferentes teorías administrativas que se mostraran en el desarrollo del presente artículo.

La CRBV 1999 establece orientaciones para gestionar la parte pública a través de programas de salud, uno de ellos es la formulación del Plan Estratégico Social (PES) del Ministerio de Salud creado 2003 el cual, busca cambios sustantivos en la calidad de vida de los venezolanos, tal y como lo expone Alvarado y otros (2008) “Establece los principios orientadores para cumplir en la práctica con el mandato constitucional de garantizar el derecho a la salud con universalidad, equidad, participación popular, solidaridad y gratuidad.” Las directrices emanadas por el Ministerio de Salud y Desarrollo Social (2003), la cuarta estrategia señala “Construir una nueva institucionalidad pública con capacidad rectora, conducción y liderazgo dentro de una estructura intergubernamental, descentralizada y participativa, comprometida con la transformación de los patrones de calidad de vida y salud.”

El Plan Nacional de Salud 2014-2019 a través de sus estrategias, busca desarrollar la gestión del Estado Venezolano garantizando el

derecho a la salud, dentro de su política. El VI Proyecto estratégico 3, habla del nuevo modelo de gestión hospitalaria con los siguientes elementos de desarrollo: “red de distribución de insumos y medicamentos, sistema de mantenimiento de equipos, instalaciones e infraestructura, programa de cálculo de trabajadores y trabajadoras requeridos por nivel de complejidad, capacitación continua y generación de incentivos al desempeño”. Todo esto lo desarrolla el Estado con el fin de garantizar un efectivo cumplimiento de los principios del sistema público nacional de salud, con énfasis en que los trabajadores y trabajadoras del sistema salud estén bajo gerentes capacitados hacia una perspectiva moderna que genere eficiencia y eficacia en el desempeño de sus funciones, que tengan ética profesional y gocen de un sentido humanista y de pertenencia hacia su país y la organización.

El Estado para garantizar el cumplimiento de estos principios relacionados con la salud, debe tener

en cuenta una buena gerencia basada en planes que generen eficacia y eficiencia. Que con esa visión de Estado en sus planes de acción tenga presente los cambios mundiales generados por las megatendencias, como la postmodernidad, globalización y otras. Los gerentes de hoy no pueden ni deben ser los mismos de ayer, por ello deben adquirir una perspectiva competitiva a través de una motivación colectiva que conciba la innovación a través de la creatividad, cumpliendo así con las metas y objetivos de la organización.

Las personas que estén dispuestas a ejercer una gerencia moderna, deben desarrollar autocontrol, pero sobre todo compromiso social, para poder obtener una buena consecución de las metas del grupo, dirigir y cumplir, de una manera eficaz, los objetivos de la organización. Como lo expone Lehmann (2014) dirigir “significa comprender los diferentes sesgos motivacionales que activan a las personas, con el objeto de obtener su adhesión y compromisos para

alcanzar las metas acordadas”, (p 48). Esto se logra a través del trabajo en equipo, de manera que, todos los involucrados se sientan motivados y de esta forma obtener las metas u objetivos esperados.

Un gerente innovador debe trabajar visualizando los cambios presentes en la actualidad, donde involucre a todo su colectivo y que fortalezca los planes y disciplinas que se asienten a los sistemas, como por ejemplo: Los estipulados en el pensamiento sistémico, el cual se basa en el establecimiento de alianzas fructíferas entre múltiples interesados y en la adopción de una perspectiva que englobe a todo el sistema.

Por lo antes expuesto, surge la necesidad de precisar los principios teóricos de la administración y los sistemas organizacionales que se requieren para el desarrollo de la gerencia moderna en las políticas públicas de salud en Venezuela, para certificar la misión del Ministerio del Poder Popular para la Salud, el cual es, “instituir la rectoría y el fortalecimiento del sistema público

nacional de salud ejecutando políticas estratégicas para la promoción, prevención, vigilancia, control, regulación, rehabilitación, restitución efectiva y seguridad de la salud integral, garantizando el acceso oportuno a las redes de servicio, asegurando un medio ambiente saludable; impulsando la investigación, el desarrollo científico, tecnológico y humano así como la producción de insumos para la salud, con la universalidad, equidad, solidaridad, honestidad, responsabilidad y celeridad, en procura de la calidad de vida de la población venezolana de forma articulada corresponsable y participativa”

Por consiguiente, se requiere una reestructuración de las formas de aplicar enfoques y teorías gerenciales para favorecer los cambios de la actual gerencia venezolana, para así, impulsar el proceso de transformación hacia una gerencia moderna garantizando la satisfacción de las demandas de la sociedad.

## **METODOLOGÍA**

El desarrollo del artículo desde la perspectiva epistemológica, orientada hacia las teorías de la administración y la organización, dentro del plano epistémico para poderlas comprender y explicar, se centran en un enfoque cualitativo, bajo una investigación documental basada en la búsqueda de información básica de fuentes primarias y secundarias, utilizando una revisión descriptiva de algunos de sus principios para relacionar con el objeto de estudio. Es importante acotar que el abordaje del artículo se fundamenta, en una realidad actual que está inmersa en las políticas públicas de salud en Venezuela.

### **Teorías**

Para poder entender la gerencia moderna, es necesario exponer las tendencias históricas que se han relacionado con las teorías administrativas, que marca la pauta en el desarrollo organizacional, incluyendo herramientas como marcos y directrices que se pueden implementar. En el presente artículo, se revisaron teorías y enfoques, los

cuales son mencionados de manera general sin llegar a profundizar en su filosofía, el fin es resaltar los principios que se vinculan con el objeto de estudio. Dentro de las principales teorías se tienen:

La teoría de la administración científica realizada por Frederick W. Taylor (1856-1915), se enfoca en la gestión de trabajo y los trabajadores con el fin de lograr una empresa eficiente y productiva, en otras palabras un enfoque organizacional con énfasis en las tareas, permitiendo organizar el trabajo y reducir al mínimo el tiempo desocupado, estableciendo un necesario incentivo en función de la producción estimada. Su método se basó en el estudio del tiempo, la supervisión y la estandarización, la misma consistió en cuatro (4) principios tales como:

- 1.- La Gerencia debe determinar, de forma científica, cada proceso individual de trabajo.
- 2.- La Gerencia debe seleccionar, entrenar, educar y desarrollar a cada trabajador para la realización de su específica actividad laboral.
- 3.- La Gerencia debe colaborar con los trabajadores para

asegurarles una completa identificación con los planes de trabajo presentados por ella misma.

- 4.- Se deben establecer, de manera clara y pareja, las responsabilidades entre gerentes y empleados.

La teoría de Taylor (llamado también como, El Padre de la Administración Científica), pretendía aumentar el rendimiento del desempeño laboral y disminuir los errores con fundamentos científicos, dejaba al lado lo empírico que era como realizaban las tareas para ese momento. Dentro de sus múltiples acciones se puede resaltar que sirvió de base para otras teorías, desarrollo el concepto de salario justo por el trabajo justo. Sus aportes principales fueron sustituir el método empírico por un método científico basado en el tiempo y el movimiento, así como también planteó la necesidad de planificar el trabajo, pero sobre todo introdujo la idea de seleccionar al personal de acuerdo a sus capacidades, contribuyo al prestigio del papel de los administradores, y destacó el papel del trabajador a través de la motivación, capacitación

y evaluación. Taylor da inicio a la organización funcional.

Según Portilla (2007) en su artículo, la teoría científica y su impacto en la empresa actual concluyo que “Es importante retomar los planteamientos de Taylor referentes a que, se necesita buscar nuevos métodos en el trabajo para conseguir mejores objetivos y logros en la producción y que hay que tener una buena organización en el trabajo y al mismo tiempo debe haber varias escalas de trabajadores, que cada quien realice sus tareas que le son asignadas para tener un gran rendimiento, a la par que estamos muy a favor en cuanto a que los obreros tengan una gran preparación y ayuda, es decir, que cada obrero sea elegido para ocupar el puesto en el que realmente este mejor preparado y pueda rendir mejor”.

En otras palabras, Taylor dividió el trabajo entre los gerentes encargados de aplicar los principios de gerencia científica en la planeación y supervisión de trabajos mientras que los trabajadores realizan las actividades asignadas en

la empresa, lo que originaba la pérdida del talento y autonomía del trabajador. Según Taylor la gerencia está basada en la eficiencia, productividad, prosperidad y rendimiento nacional de la empresa.

Es por esto, que los pensadores de la disciplina de la sociología y psicólogos, insertaron aspectos sociales y psicológicos para favorecer al ser humano, uno de ello fue Henry Fayol (1841-1925), seguidor de Taylor, toma ideas para fortalecer y desarrollar la segunda teoría clásica, la cual se basa en la idea que los empleados solo tienen necesidades físicas, enfocándose en la economía de los trabajadores de la organización representante de la administración general e industrial, bajo una perspectiva estructuralista y un enfoque organizacional formal, producto a la necesidad surgida en la época de encontrar lineamientos para administrar.

Creó las funciones básicas de los elementos de administración, divididas en seis (6) grupos de funciones; La técnica encargada de la producción de bienes o servicio,

comerciales relacionada con las compras, ventas e intercambio de productos, financieras encargada de buscar y gerencia el capital, de seguridad procurando la protección y preservación de los bienes de las personas, contable encargada de los inventarios, registros, balances costos y estadísticas y por último la administrativas responsable de coordinar, sincronizar e integrar las funciones anteriores.

Este modelo de Gerencia Administrativa se basó, en los aspectos de la división del trabajo, aplicación de proceso administrativo y criterios técnicos que orienten la función administrativa, esto permitió identificar las cinco reglas que deben cumplir los gerentes para garantizar una buena administración, las cuales son; planeación, organización, coordinación, dirección y control.

En 1916, el Ingeniero francés Henry Fayol, publicó una obra en la que desarrollaba 14 principios generales de gerencia. Los mismos se mencionan a continuación cada uno de ellos: División del trabajo, autoridad y responsabilidad,

disciplina, unidad de mando, unidad de dirección, interés individual subordinados al interés general, remuneración del personal, centralización, Jerarquía, orden, equidad, estabilidad del personal, iniciativa y espíritu de equipo.

Algunos de los principios se encuentran vigentes aún y son utilizados con frecuencia en las organizaciones. La ventaja planteada es que un dirigente o líder debe poseer características como son: el conocimiento completo del personal, crear un buen equipo, mantener relación empresa-trabajador y realizar auditorías periódicas. Por otro lado, las desventajas son: la poca relevancia que merece el aspecto humano.

Pineda (2015) en su artículo, Teoría general de la administración: una reflexión en torno a su vigencia en las organizaciones del mundo moderno, menciona, “Esta Escuela interpreta la necesidad de elaborar principios para una adecuada administración, sea que estos principios tengan status científico o no, a través del siglo XX y lo corrido

del siglo XXI, se ha concebido a la organización como aquel ente social en el que el ejercicio de la administración define una lógica de estructura y procesos que anteponen los objetivos del ente social a la hora de asignar tareas, autoridad y responsabilidad, líneas de coordinación y comunicación”.

En la búsqueda de encontrar aspectos relevantes que sirvieron para elevar la productividad y garantizar el desempeño laboral de los trabajadores, George Elton Mayo (1880-1949) da origen a la teoría humanista, desde la perspectiva conductista con enfoque en las relaciones humanas basada en la organización informal donde se afirma, que los empleados están motivados por factores sociales y ambientales destacándose la atención personal o la pertenencia a un grupo, el incentivo monetario y las condiciones de trabajo.

Su aporte principal, amplió el criterio para el incremento de la productividad de la organización considerando las necesidades del trabajador, fue la relación al

comportamiento grupal, como las relaciones interpersonales, a pesar que muchos administradores se resistían en obtener una preparación adecuada. El aporte más importante está en la concepción de la empresa, como sistema social y su postulado en el que, la satisfacción en el trabajo aumenta la productividad.

De igual forma, él junto a sus colaboradores desarrolló la teoría de las relaciones humanas fundamentada por la función desarrollada en el postulado de la administración científica y en la estructura organizacional de la administración clásica como forma de alcanzar la eficiencia en las empresas dándole prioridad al hombre y su grupo social pasando del aspecto técnico al psicológico.

El aporte fue, demostrar la importancia de las relaciones sociales dentro de los ambientes de trabajo, y su principal ventaja es que considera la organización como una entidad social y la motivación como parte esencial en el desempeño de los empleados, teniendo como debilidad

las suposiciones sobre el comportamiento humano.

Según Lobaton (2011) en su artículo intitulado, Teoría organizacional para la gerencia humana como factor de desarrollo, este plantea “Que la escuela de las relaciones humanas con su pensador Elton Mayo, identifica a las organizaciones como un organismo social, porque el hombre es un ser social, los individuos son miembro de una diversidad de grupos destacando los grupos informales y los líderes informales”.

El sociólogo alemán Max Webber, en su obra Teoría de las organizaciones sociales y económicas, plantea un nuevo sistema gerencial denominado Burocracia. Un apoyo para el desarrollo de esta teoría clásica bajo la concepción burocrática sobre la administración, el desarrollo y el rendimiento de una organización que partía desde una jerarquización establecida con reglas, normas y procedimientos precisos y escritos, fundamentando la centralización y el autoritarismo.

Esto dio origen a la teoría burocrática bajo la perspectiva de la estructura organizacional con un enfoque en un sistema cerrado basada en seis (6) principios: Una burocracia se basa en el concepto de autoridad racional-legal; los papeles organizacionales se mantienen con base en la competencia técnica; la responsabilidad de tarea de un papel y la autoridad de toma de decisiones así como su relación con otros papeles, deben especificarse claramente.

Sin embargo, la organización de papeles en una burocracia está, en que cada cargo inferior en la jerarquía se encuentre bajo el control y supervisión de un cargo superior; las reglas, procedimientos, estándar de operación y norma deben utilizarse para controlar el comportamiento y la relación entre los papeles de la organización; las acciones, decisiones y reglas administrativas deben formularse y ponerse por escrito. Esto permite formar las bases sistémicas de las organizaciones con el fin de garantizar la eficiencia y

efectividad económica de una organización.

Rodríguez (2018) en su artículo, La comprensión de la economía en Max Webber: fundamentos de su planteamiento en el pensamiento económico y empresarial, cita a Bencomo (2008) el cual comenta que, “En el estudio de las estructuras de autoridad tradicional, carismática y legal, esta última de mayor interés para Webber al asociarlo con la burocracia que es el tipo más puro de la autoridad legal, este modelo lo consideraba aplicable a cualquier tipo de sociedades sea capitalista o socialista, teniendo en cuenta que la burocracia aumenta el orden de las organizaciones gubernamentales y la sociedad”.

Esto significa que, la gerencia aplicada en la burocracia era netamente autoritaria sin derecho a réplica por parte de los trabajadores. Afirma, que la tendencia de Webber era hacia la burocracia organizacional, donde permite que la administración de la sociedad y las empresas establecieran una

eficiencia económica dentro de la misma.

Uno de los precursores del desarrollo organizacional es Richard Beckard (1963-1984), quien define el mismo como “un esfuerzo planeado desde arriba que involucra a toda la organización para incrementar su eficiencia a través de inversiones en sectores específicos que se determinan por el conocimiento de la ciencia del comportamiento”, se fundamenta en el enfoque organicista. El incremento de la efectividad individual y el de la organización, lo realizan a través de un proceso sistemático y planificado utilizando los principios de la ciencias del comportamiento, esto permite centrarse en diferentes necesidades que presenta la organización priorizando su capital humano y produciendo un cambio de cultura y desempeño de la organización. Desde los procesos externos cuyo objetivo es adaptarse al cambio y mejorar las habilidades, mientras que lo interno mejorar los recursos humanos, incrementar la capacidad de los empleados y los sistemas de

comunicación. Esta práctica está enfocada en, mejorar las relaciones interpersonales entre los miembros de una organización, potenciando el capital humano.

Segredo (2016) menciona en su artículo Desarrollo Organizacional. Una mirada desde el ámbito académico”, que la sociedad moderna está obligada a compartir dentro de un mercado cuya dinámica está pautada primordialmente por el desarrollo vertiginoso de la ciencia y la técnica. La clase de una gestión acertada en las organizaciones educacionales, se fundamenta en los sistemas de salud, está en las personas que participan en ella; en la actualidad, los altos niveles de competitividad exigen nuevas formas de compromiso, develar los hechos, de decidir y dirigir, de pensar y sentir, así como de gestionar las relaciones humanas en las organizaciones de una forma más efectiva.

Es importante señalar que, en la Gerencia contemporánea (1950-1999), desde la II Guerra Mundial se fueron desarrollando nuevas técnicas y sistemas gerenciales que generaron

otros niveles gerenciales más actualizados, entre ellos 5: \* La Gerencia cuantitativa, la cual utiliza métodos estadísticos, programaciones lineales, simulaciones, proyecciones de ventas, modelos para el manejo de inventarios, entre otros. Una vez aplicados estos métodos, ayudaron a los gerentes a correr menos riesgos a la hora de tomar decisiones. \*\* La Conducta organizacional, establece que luego de realizar varios estudios en las áreas de sociología y la psicología determinaron, que se debía establecer no solo la motivación desde el punto de vista monetario sino que había que despertar en los individuos un verdadero sentido de pertenencia hacia la organización y de compromiso.

Douglas Mac Gregor, estableció una Teoría X y una Teoría Y, que según las cuales la Teoría X ameritaba mucho más control y seguimiento en los trabajadores ya que se creía que eran muy flojos en el trabajo. Mientras que la Teoría Y, afirmaba que las personas eran lo

suficientemente capaces de desempeñar de manera correcta su trabajo y que no había necesidad de realizar supervisión tan continuamente a los trabajadores. \*\*\*

Teoría de los sistemas, es el proceso gerencial entendido como un todo absolutamente interrelacionado con su medio externo. Es un sistema abierto, en el que factores como el recurso humano, el insumo de materiales, los recursos financieros, la tecnología, entre otros; forman parte importante de la organización aunque no estén dentro de ella.

Se habla de Sinergia, donde se aprovechan las capacidades de la organización de forma total. En resumen, la Teoría de sistemas afirma que, “el todo es mayor que la suma de cada una de sus partes”. \*\*\*\* Calidad total, se fundamenta en lograr la total elaboración de sus productos sin fallas ni defectos. La misma presenta 4 principios: 1.- Hacerlo bien la primera vez para evitar el costo de repetirlo. 2.- Escuchar y aprender de los empleados y clientes. 3.- Construir equipos de trabajo de alta

confiabilidad. Y 4.- Realizar continuas mejoras en los procesos. \*\*\*\*\* Reingeniería, aquí se involucra la idea del mejoramiento continuo de la organización de manera sustancial, evitando al máximo los errores y pérdidas.

La misma concluye, que la gestión del capital humano para el desarrollo organizacional en la educación médica es necesaria en busca del logro de una mayor calidad y pertinencia de los procesos que lleva a cabo la institución, lo que convierte en condición indispensable en el mundo actual. En estos tiempos cambiantes en que los valores evolucionan rápidamente y los recursos se vuelven escasos, cada vez es más necesario comprender aquellos que influyen sobre el rendimiento de las personas en el trabajo.

Otro de los grandes teóricos que emerge en el tratamiento de la gerencia es Peter Senge, (2009) quien considera en su obra La Quinta Disciplina, el arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje; considera que, una organización

aprende de manera continua y sistemática buscando obtener el máximo de provecho de sus experiencias, esto solo puede ocurrir, detectando y corrigiendo los errores y trampas más graves que estén. Este autor sostiene que las organizaciones para ser inteligentes y funcionales deben practicar cinco (5) disciplinas: dominio personal, la aplicación de modelos mentales, una visión compartida, el aprendizaje en equipo y lograr implementar un pensamiento sistémico. Peter expone, lo importante que son estas disciplinas y recomienda que se desarrollen en conjunto para que funcionen.

Asimismo, el pensamiento sistémico es de gran ayuda ya que permite dirigir a otros con eficacia teniendo presente la retroalimentación donde a través de ella las acciones pueden tanto reforzarse como contrarrestarse, es decir, va a existir un balance. Por ello, la quinta disciplina va a permitir cambiar los sistemas de manera que se trabaje más eficiente con los procesos del mundo natural y económico, teniendo presente que las

empresas deben adaptarse a cambios para brindar mejor servicio y productos de calidad.

Mendoza (2018), en su trabajo intitulado Pensamiento sistémico en la administración de organizaciones, expresa que las organizaciones se visualizan desde un enfoque lineal. En este sentido, se entiende que las organizaciones son sistemas abiertos, son influidas y absorben el elemento del exterior, pero que también producen artículos o servicios para el entorno en un intercambio constante, además comenta, que el pensamiento sistémico favorece a la visión en los gerentes y líderes de las organizaciones para que en las tomas de decisiones puedan guiar a su equipo de trabajo, en su desempeño colaborativo que le ayude a reconocer lo que debe mejor cambiar, continuar y proyectar, superando el modelo mecanicista en el que se puedan resolver problemas simples, pero que resulten insuficientes si se consideran las complejidades del mundo actual”

### **Discusión**

Toda teoría presenta diferentes conceptos desarrollados en un momento dado de la historia, las cuales se desarrollaron de acuerdo a las necesidades del momento, esto ayudo a aumentar la productividad y mejorar la calidad de servicio lo que se traduce a mayor fuerza laboral y cultura de empresa.

Es importante resaltar, que las teorías tienen un carácter normativo y ordenado y cada una fue desarrollada por consecuencias y circunstancias dadas en el momento donde intervienen factores sociales, económicos y el desarrollo de la tecnología, por lo que, la aplicación de cada una de ellas o la combinación va a depender de la situación en ese momento de la historia. Esto permite evaluar y comprender los diferentes procesos que intervinieron a favor o en contra en las organizaciones, para solucionar problemas o necesidades que se presentan en la organización a través de los procesos de planificación, gestión administrativa y desarrollo de las acciones pertinentes que permita lograr su meta.

En el presente artículo, la forma más adecuada de un modelo moderno de gestión en el entorno de las políticas públicas de salud en Venezuela, se debe atender a la demanda de la población, con el fin de satisfacer sus necesidades y lograr un país de prevención, por lo cual, debe existir recurso humano capacitado constantemente de acuerdo a los cambios en la actualidad, se suma a esto una administración y planificación acorde a cada rama con el presupuesto justo cambiando la visión paternalista. Todo esto se logra, con un cambio de actitud y gestión de la organización brindando a la población venezolana un servicio de calidad que permitirá fortalecer los programas de promoción y prevención en salud y así transformar la salud del país.

Por lo anteriormente expuesto, se hace necesario revisar los principios que rigen las políticas públicas de salud tomando decisiones en el cual, el Estado a través del Ministerio de Salud y Desarrollo Social, con la participación de diversos autores involucrados,

establezcan las estrategias para incorporar los siguientes principios de acuerdo a su línea de tiempo considerando la tendencia de los paradigmas de la administración; gerencia científica (Frederick Taylor), Gerencia Administrativa, general e industrial (Henry Fayol), Relaciones Humanas (Elton Mayo), seguida de los paradigma de sistemas organizacionales Burocracia Max Webber, la cultura organizacional Mac Gregor, la Teoría de sistemas, la calidad total, la Reingeniería; el Desarrollo Organizacional por Richard Beckard y el Pensamiento Sistémico (Peter Senge).

### CONCLUSIONES

Las diferentes necesidades en distintos momentos dieron origen a las teorías, los cuales han evolucionado mostrando pensamientos administrativos a situaciones organizacionales que sirven de sustento a los nuevos modelos de gerencia moderna.

Transformar a largo plazo las políticas públicas en organizaciones

inteligentes bajo una estructura integrada, trabajando como un todo capaz de vincular las habilidades de cambiar la esencia de sus bases políticas y programas que apoyen el aprendizaje organizacional del manejo efectivo del conocimiento, permite detectar oportunamente las necesidades y procurar la capacidad de innovación con el fin de lograr las metas establecidas por el estado, para así facilitar el trabajo en equipo y la creatividad del mismo.

Desde el punto de vista político, este término siempre tendrá la última elección en la escogencia de un sendero u otro, es por ello que, las políticas públicas señalan, que una vez escogido dicho sendero este servirá para el desarrollo efectivo y eficaz de unificación de criterios.

### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alvarado, C.; Martínez, M.; Vivas, S.; Martínez, N.; Gutiérrez, W. (2008). **Cambio Social y Política de Salud en Venezuela**. Sección especial: reformas progresistas en salud...

- Boneti, L. (2017). **Políticas Públicas por Dentro**. 1a ed. Ciudad Autónoma de San Pablo. Mercado de Letras. Libro digital, PDF CLACSO. Buenos Aires,
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela 1999. **Gaceta Oficial 36.860 del 30 de diciembre de 1999 y Gaceta Oficial 5.436 del 24 de marzo.**
- Falcón, J. (2004). **Gerencia y Toma de Decisiones**. Editorial Intermedio. 3era. Edición. Bogotá. Colombia.
- Lehmann, F. (2014). **Soy Gerente. ¿Y Ahora qué?** Editores Cengage Learning. México.
- Mendoza, C. (2018). **Pensamiento Sistémico en la Administración De Organizaciones**. Consultado en: <http://repositori.unimilitar.edu.com>.
- Organización Mundial de la Salud 2009. **Aplicación del Pensamiento Sistémico al Fortalecimiento de los Sistemas de Salud**. Alianza para la investigación en políticas y sistemas de salud.
- Perfil del Sistema de Servicios de Salud de la República Bolivariana de Venezuela** (1a. ed., 20 de Octubre de 1999) (2a. ed. 14 de Mayo de 2001).
- Plan Estratégico de Salud y Desarrollo Social 2000-2006**. (3era, versión).
- Plan Nacional de Salud (2014-2019)**. Documento para el debate público.
- Polo de Lobaton. (2011). **Teoría Organizacional para la Gerencia Humana como Factor de Desarrollo**
- Portilla, L. (2007). **La Teoría Científica y su Impacto en la Empresa Actual**. Scientia et Technica Año XIII, No 35, Agosto de 2007. Universidad Tecnológica de Pereira. ISSN 0122-1701
- Segredo, A. (2016). **Desarrollo Organizacional. Una Mirada desde el Ámbito Académico**. Consultado en: <https://www.sciencedirect.com>
- Senge, P. (2009). **La Quinta Disciplina. El Arte y la Práctica de la Organización Abierta al Aprendizaje**. Editorial GRANICA. Buenos Aires – México – Santiago – Montevideo.
- Rodríguez (2018). **La Comprensión de la Economía en Max Weber: Fundamentos de su Planteamiento en el Pensamiento Económico y Empresarial**. Revista GEON. Volumen 5 Número 1. Recuperado: <https://www.revistageon.unillanos.edu.com>. Consultada 10 Noviembre 2019.

