

LA GERENCIA INTELIGENTE EN LA GESTIÓN INSTITUCIONAL DEL SISTEMA DE PROTECCIÓN DE NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES



Autor: José González.

Correo electrónico: alexgonzalezvalor00@gmail.com

Abogado

MSc. en Gerencia y Planificación Institucional

Doctorando en Gerencia Avanzada

Teléfono contacto: 0416-4795694

Recibido: 04/07/2025 **Aprobado:** 07/08/2025

RESUMEN

Las organizaciones que implementan la gerencia inteligente pueden desarrollar rápidamente nuevos productos y servicios que satisfacen las demandas emergentes, se puede apreciar, que las tecnologías favorecen el desarrollo de las organizaciones, juegan un papel crucial en este ámbito, permitiendo adecuaciones en sus productos y servicios, además de mejorar la capacidad de la organización para adaptarse a los cambios del entorno, es por ello que el objetivo del presente ensayo está orientado en analizar la gerencia inteligente en la gestión institucional del sistema de protección de niños, niñas y adolescentes, desarrollado con la revisión, análisis y recopilación de información de fuentes bibliográficas y documentales. Esta revisión teórica arroja las siguientes conclusiones que la gerencia inteligente surge como un enfoque innovador que potencia la capacidad de gestión de las organizaciones públicas a través del uso estratégico de las tecnologías de la información, la inteligencia artificial y la analítica de datos, por consiguiente, esta modalidad de gerencia se apoya en dimensiones clave como la visión sistémica, la innovación, la flexibilidad y la participación, vale referir que esta visión sistémica permite a los gestores comprender las interrelaciones y dinamismo del entorno, mientras que la innovación fomenta soluciones creativas y eficientes frente a los desafíos, por lo cual, la flexibilidad asegura respuestas rápidas y adaptativas, y la participación implica una gestión inclusiva y colaborativa, promoviendo una toma de decisiones conjunta y basada en evidencia.

Descriptor: gerencia inteligente, gestión institucional y sistema de protección de niños, niñas y adolescentes.



SMART MANAGEMENT IN THE INSTITUTIONAL MANAGEMENT OF THE CHILD AND ADOLESCENT PROTECTION SYSTEM

ABSTRACT

Organizations that implement smart management can rapidly develop new products and services that meet emerging demands. It can be seen that technologies favor the development of organizations and play a crucial role in this area, allowing for adaptations to their products and services, in addition to improving the organization's ability to adapt to environmental changes. Therefore, the objective of this essay is to analyze smart management in the institutional management of the child and adolescent protection system, developed through the review, analysis, and compilation of information from bibliographic and documentary sources. This theoretical review yields the following conclusions: smart management emerges as an innovative approach that enhances the management capacity of public organizations through the strategic use of information technologies, artificial intelligence, and data analytics. Therefore, this management modality is based on key dimensions such as systemic vision, innovation, flexibility, and participation. It is worth noting that this systemic vision allows managers to understand the interrelationships and dynamism of the environment, while innovation fosters creative and efficient solutions to challenges. Therefore, flexibility ensures rapid and adaptive responses, and participation implies inclusive and collaborative management, promoting joint and evidence-based decision-making.

Descriptors: smart management, institutional management, and child and adolescent protection system.

INTRODUCCIÓN

La gerencia, en su esencia, es el arte de orquestar los recursos de una organización para alcanzar sus objetivos, la cual va más allá de la simple administración; implica una visión estratégica, la capacidad de inspirar y motivar a un equipo, y la habilidad de adaptarse a un entorno en constante cambio, por lo cual un gerente exitoso es aquel que puede identificar oportunidades, tomar decisiones informadas y guiar a su equipo a través de la incertidumbre, transformando los desafíos en trampolines para el crecimiento, de allí que la gestión se manifiesta en la comunicación efectiva, la delegación inteligente y la creación de una cultura organizacional que fomente la innovación y el compromiso.



En los albores de la época actual, donde la globalización, la tecnología y las cambiantes expectativas de los consumidores redefinen el panorama empresarial, la gerencia se enfrenta a obstáculos sin precedentes, bajo este entretejer de ideas, se puede decir que la volatilidad del mercado, la disrupción tecnológica y la creciente competencia exigen una agilidad y una capacidad de adaptación excepcionales, debido a que los gerentes deben estar preparados para abrazar la innovación, experimentar con nuevas ideas y aprender continuamente, propiciando de esta manera una gestión de cambios, para convertirse en una competencia esencial, ya que las organizaciones deben ser capaces de transformarse rápidamente para seguir siendo relevantes.

Desde esta panorámica, las organizaciones necesitan una gerencia que combine la visión a largo plazo con la ejecución eficiente en el presente, lo que implica construir una cultura de resiliencia, donde los errores se vean como oportunidades de aprendizaje y la colaboración sea la norma, donde se debe tener presente que la sostenibilidad y la responsabilidad social se han convertido en imperativos para las empresas que aspiran a tener un impacto positivo en el mundo, asumiendo que la gerencia debe integrar estos valores en su estrategia y operaciones, construyendo una reputación sólida y generando valor para todos sus procesos.

En atención a este dilucidar de ideas, la gerencia se proyecta como una importante herramienta en los contextos actuales, para dirigir y conducir las organizaciones hacia el éxito deseado, tal como se puede apreciar en las ideas expuestas por Román (2025:3), que al respecto de estos aspectos gerenciales destaca lo siguiente: “Las organizaciones representan instancias que han surgido de la necesidad de atender ciertas demandas o exigencias que se generan en el entorno social, bien ofrecer un determinado servicio o facilitar un producto...”.

De las ideas expuestas, se comprende que las organizaciones son entidades creadas para dar respuesta a las necesidades y requerimientos del entorno social, las cuales pueden surgir con el propósito de ofrecer bienes y servicios específicos, o bien para facilitar la satisfacción de ciertas demandas presentes en la sociedad, en atención a ello, se puede acotar que en esencia, las organizaciones se configuran como



estructuras que buscan satisfacer necesidades colectivas o individuales a través de sus actividades y funciones, de allí, que el origen de las organizaciones se encuentra en la necesidad de atender problemáticas y requerimientos del entorno, al surgir de la demanda social, estas entidades se estructuran para canalizar recursos y esfuerzos con el fin de ofrecer soluciones concretas, ya sea a través de la producción de bienes o la prestación de servicios.

Es por ello, que en la necesidad de adaptación, sostenibilidad y proyección de las organizaciones frente a los retos y desafíos que demanda la época actual, se han ido acuñando en los diferentes contextos gerenciales y organizacionales, diferentes posturas que buscan favorecer el arte de conducir y guiar a las organizaciones al éxito, una de ellas viene dada por la visión de la gerencia inteligente, que surgió desde los postulados filosóficos planteados por Peter Senge, donde se esgrimen una serie de particularidades que deben enfrentar las organizaciones para convertirse en una organización inteligente, respondiendo a las realidades circundantes, contextualizándose con los avances científicos y tecnológicos que han ido emergiendo en el contexto global, permitiendo que de esta manera se puedan dar matices que buscan consolidar las organizaciones en el tiempo.

A la luz de estos planteamientos, se puede decir que, la gerencia inteligente se ha convertido en una herramienta fundamental en la gestión pública y social, especialmente en tiempos de alta incertidumbre, es por ello, que su principal bondad radica en su capacidad para integrar tecnologías avanzadas, análisis de datos y procesos de toma de decisiones basados en información precisa y actualizada, desde esta óptica, se permite a los gestores adaptarse rápidamente a los cambios del entorno, optimizando recursos y mejorando la eficiencia en la prestación de servicios y programas sociales, teniendo presente que en los contextos organizacionales, donde la incertidumbre o crisis económicas, limitan a las instituciones, la gerencia inteligente proporciona una base sólida para responder de manera efectiva y oportuna a esas demandas de los contextos.

Vale referir, que la gerencia inteligente es una herramienta poderosa para transformar los contextos institucionales, permitiendo a las organizaciones enfrentar



los desafíos actuales con mayor eficacia y alcanzar el éxito a largo plazo, implementando para ello herramientas de gestión y comunicación que faciliten la colaboración, el intercambio de información y la toma de decisiones. lo que guarda relación con lo señalado por Senge (1992:1), que en referencia a lo que es el surgimiento de las organizaciones inteligentes destaca lo siguiente:

Las organizaciones inteligentes son posibles porque en el fondo todos somos aprendices. En alguna ocasión la mayoría hemos formado parte de un gran “equipo”, un grupo de personas que juntas funcionan maravillosamente, se profesaban confianza, complementaban mutuamente sus virtudes y compensaban mutuamente sus flaquezas, tenían metas comunes más amplias que las metas individuales, producían resultados extraordinarios. Lo que experimentamos fue una organización inteligente. El equipo no era magnífico desde un principio, sino que aprendió a generar resultados extraordinarios.

Las ideas expuestas permiten comprender que las organizaciones inteligentes se consolidan, considerando que su activo o talento más importante son los humanos, los cuales son seres en constantes aprendizajes, es por ello que, la consolidación de equipos favorables dentro de las organizaciones, va a tributar a que funcionen logrando los objetivos trazados con más desarrollando sus virtudes como superando flaquezas y sumando desde metas individuales y colectivas al logro de los objetivos trazados por la institución, eso significa consolidar una organización inteligente que se logra con un equipo eficiente que se desempeña en función de los objetivos que persigue la organización.

Desde esta perspectiva, es oportuno puntualizar las ideas de Palacios (2000), citado en Arce y Chávez (2019:10), que refieren: “Las organizaciones inteligentes serán capaces de crear, desarrollar, difundir y explotar el conocimiento para incrementar su capacidad innovadora y competitiva, serán capaces de sobrevivir a la competencia cada vez más estrecha por los insumos y los mercados...”.Las ideas expuestas permiten comprender que, las organizaciones inteligentes surgen como esas instancias que son capaces de desarrollar su capacidad creativa, adaptarse y difundir el conocimiento entre sus miembros para hacer frente de manera innovadora y



competitiva a las exigencias que la misma realidad le va demandando, esto sugiere un proceso donde se logran aprendizajes, que tributan al éxito individual y colectivo.

Asimismo, se debe tener presente que uno de los aspectos más destacados de la gerencia inteligente es su enfoque en la innovación y la adaptabilidad, por cuanto, las organizaciones que implementan estas prácticas pueden desarrollar rápidamente nuevos productos y servicios que satisfacen las demandas emergentes, se puede apreciar, que las tecnologías favorecen el desarrollo de las organizaciones, juegan un papel crucial en este ámbito, permitiendo adecuaciones en sus productos y servicios, además de mejorar la capacidad de la organización para adaptarse a los cambios del entorno, resultan evidente las bondades y beneficios que se desprenden de la aplicación de la perspectiva de la gerencia inteligente en las organizaciones en el contexto actual, es por ello que el objetivo del presente ensayo esta orientado en analizar la gerencia inteligente en la gestión institucional del sistema de protección de niños, niñas y adolescentes, donde se destacan los siguientes aspectos:

Gerencia Inteligente: conceptualización y elementos

La gerencia inteligente representa un enfoque teórico que se refiere a la capacidad de los líderes y gestores de adaptarse, aprender y aplicar tecnologías, conocimientos y habilidades de manera efectiva para lograr los objetivos organizacionales en un entorno dinámico y competitivo, en líneas generales, esta modalidad de gestión combina enfoques tradicionales con innovaciones tecnológicas y estrategias innovadoras para facilitar decisiones acertadas en tiempo real, optimizando recursos y mejorando el rendimiento organizacional, vale acotar que la gerencia inteligente no solo implica la utilización de herramientas digitales, sino también un proceso de pensamiento estratégico que fomente la creatividad, la agilidad y la resiliencia en las empresas.

La gerencia inteligente se ha convertido en una herramienta fundamental en la gestión pública y social para hacer frente a los retos y desafíos de la época permeada por la incertidumbre, favoreciendo en su esencia, al desarrollo de su capacidad para



anticiparse y responder a los cambios con agilidad, con la puesta en práctica de líneas de acción que buscan consolidar el monitoreo en tiempo real, los programas sociales pueden ajustarse en función de las necesidades emergentes y de las prioridades cambiantes, buscando de esta manera garantiza que las intervenciones sean más precisas y focalizadas, evitando desperdicio de recursos y asegurando que las poblaciones vulnerables reciban la ayuda necesaria en el momento oportuno, es por ello, que la flexibilidad que ofrece la gerencia inteligente es, por tanto, una gran ventaja para enfrentar escenarios impredecibles.

En su obra "La Quinta Disciplina", Peter Senge describe las organizaciones inteligentes como aquellas que dominan cinco disciplinas clave: Dominio Personal, Modelos Mentales, Visión Compartida, Aprendizaje en Equipo, y Pensamiento Sistémico, estas disciplinas, divididas en individuales (Dominio Personal y Modelos Mentales) y grupales (Visión Compartida, Aprendizaje en Equipo y Pensamiento Sistémico), son fundamentales para el aprendizaje organizacional y la consolidación de empresas inteligentes, se puede acotar, que el enfoque de Senge destaca la importancia del aprendizaje continuo y la colaboración entre miembros de la organización para lograr un crecimiento sostenible.

En sinergia con estas ideas, se hace pertinente referir lo expuesto por Senge (1992:1), que destaca lo siguiente: "Las organizaciones que cobrarán relevancia en el futuro serán las que descubran cómo aprovechar el entusiasmo y la capacidad de aprendizaje de la gente en todos los niveles de la organización", es decir, las organizaciones que tendrán éxito con el devenir del tiempo serán aquellas que sean capaces de descubrir sus potencialidades, desde la perspectiva de aprovechar sus fortalezas, el entusiasmo y la capacidad que tienen cada uno de sus miembros para adaptarse a la realidad organizacional, contribuir desde lo individual en determinadas tareas y sumar con una visión colectiva y cohesionada para el logro de los objetivos que persigue la organización.

En líneas generales, al hablar de cinco disciplinas clave que se desprenden de la visión de las organizaciones inteligentes que plantea Peter Senge, donde se destaca: Dominio Personal, Modelos Mentales, Visión Compartida, Aprendizaje en Equipo, y



Pensamiento Sistémico, estas disciplinas, divididas en individuales (Dominio Personal y Modelos Mentales) y grupales (Visión Compartida, Aprendizaje en Equipo y Pensamiento Sistémico), las cuales se pueden vislumbrar en la siguiente imagen:

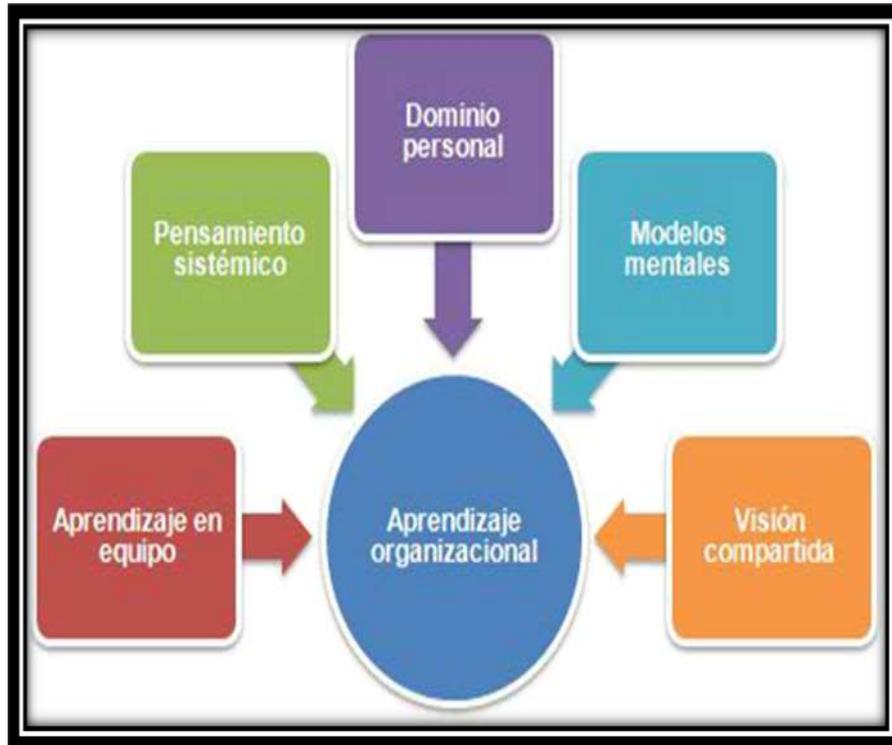


Figura n° 1: disciplinas de las organizaciones inteligente

Fuente: Senge (1990).

De esta imagen, se pueden destacar algunos aspectos que son esenciales para la comprensión de lo que implican estas disciplinas en el contexto de las organizaciones inteligentes, teniendo presente que al fomentar el dominio personal, se motiva a los individuos a mejorar constantemente sus habilidades y conocimientos, lo que a su vez alimenta el aprendizaje en equipo, a su vez la visión compartida actúa como un hilo conductor, guiando los esfuerzos de todos hacia un propósito común, de igual manera, los modelos mentales, por su parte, ayudan a comprender como las acciones individuales y colectivas impactan en el sistema organizacional en su conjunto, facilitando la toma de decisiones más informadas y estratégicas.



En este mismo hilvanar de ideas, se destacan los argumentos Senge (1992:40), al referir lo siguiente:

El aprendizaje más productivo habitualmente se produce cuando los gerentes combinan la indagación con la persuasión, algo que también denominamos “indagación recíproca”. Queremos decir que cada cual explicita su pensamiento y lo somete al examen público. Esto crea una atmósfera de genuina vulnerabilidad.

En atención a las ideas expuestas, se concluye que una de las particularidades más significativas que se evidencian en los contextos organizacionales, tiene que ver con el aprendizaje que pueda generarse por parte de los gerentes, para ser capaces de desarrollar lo que denominó la indagación recíproca, este proceso en el que se busca y escudriña los diferentes elementos concernientes al desarrollo organizacional, para ser capaces de evaluar y revisar lo que viene aconteciendo, generando un espacio para la toma de decisiones que resulten acertadas y se adapten a esas realidades, respondiendo de manera significativa a un contexto de adecuación y transformación para lograr el éxito deseado.

Es por ello, que una de las principales características de la gerencia inteligente es su orientación hacia la toma de decisiones basada en los aspectos contextuales, sus recursos, potencialidades y limitaciones, los gerentes están llamados a asumir un rol protagónico, con acceso a información precisa y oportuna, lo que les permite anticipar cambios, detectar oportunidades y responder rápidamente a los desafíos, de allí que esta capacidad de análisis y predicción resulta esencial en un entorno de alta volatilidad, donde la agilidad y la precisión en la toma de decisiones pueden marcar la diferencia entre el éxito y el fracaso.

Otra característica relevante es la orientación a la innovación y a la adaptación continua, por cuanto la gerencia inteligente promueve una cultura empresarial que fomenta el aprendizaje constante y la experimentación, vale acotar, que desde esta panorámica los líderes en este marco están abiertos a adoptar nuevas tecnologías, metodologías y modelos gerenciales contemporáneos, estimulando la creatividad y el



pensamiento disruptivo. Estas ideas de las características de las organizaciones inteligentes se presentan de manera resumida en la siguiente imagen:



Figura n° 2: Características de las organizaciones inteligentes
Fuente: Elaboración propia.

Organismos del Sistema de Protección de Niños, Niñas y Adolescentes

La gestión de los órganos del sistema de protección de niños, niñas y adolescentes al servicio social es fundamental para garantizar el cumplimiento de sus derechos y la atención oportuna a sus necesidades, de allí, que estos órganos trabajan en coordinación para crear un marco institucional que promueva la protección integral, la prevención y la atención de cualquier vulneración a los derechos de los menores, por lo cual la eficiencia de este sistema depende de la adecuada articulación entre las diferentes instancias y del compromiso de cada uno en la defensa de los derechos humanos de los niños, niñas y adolescentes en respuesta a la Convención de los Derechos del Niño (1989), tratado de amplio reconocimiento mundial, que dio paso a la promulgación de la Ley Orgánica para la Protección de Derechos de Niños, Niñas y Adolescentes (2015).



Entre estos órganos en los municipios es común contar con algunos de los órganos del sistema de protección, es por ello que en algunas áreas rurales, el sistema de protección está integrado por los Consejos Municipales de Derechos de Niños, Niñas y Adolescentes (CMDNNA), que institucionalmente son designados directamente por la primera autoridad municipal, los Consejos de Protección de Niños, Niñas y Adolescentes (CPNNA), conformado por consejeros que resultan elegidos en Asamblea de ciudadanos y ciudadanas en los municipios y las defensorías de niños, niñas y adolescentes, que en su mayoría se organizan en los mismos CMDNNA y las instituciones educativas, donde cada uno tiene funciones y atribuciones específicas, se completan en algunos procedimientos, pero que su gestión está orientada a consolidar programas de atención a esa niñez y adolescencia que lo requieren.

En lo que respecta, a los Consejos Municipales de Derechos de Niños, Niñas y Adolescentes, son órganos colegiados que tienen la responsabilidad de diseñar, coordinar, y supervisar las políticas públicas en materia de protección infantil en sus respectivos ámbitos, con acciones que son específicas en materia gubernamental, tal como lo establece la Ley Orgánica para la Protección de Derechos de Niños, Niñas y Adolescentes (2015), que en su artículo 147 referido a la Atribuciones, Sección Tercera de los Consejos Municipales de Derechos, presenta lo siguiente:

Son atribuciones de los Consejos Municipales de Derechos de Niños, Niñas y Adolescentes: a) Presentar a consideración del Alcalde o Alcaldesa el Plan Municipal para la Protección Integral de Niños, Niñas y Adolescentes, en estricto cumplimiento de la política y Plan Nacional para la Protección Integral de Niños, Niñas y Adolescentes aprobados por el órgano rector, así como de los lineamientos y directrices emanadas de éste. b) Presentar a consideración del Alcalde o Alcaldesa la propuesta de presupuesto del Consejo. c) Coordinar y brindar apoyo técnico en el ámbito municipal a los integrantes del Sistema Rector Nacional para la Protección Integral de Niños, Niñas y Adolescentes. d) Promover la divulgación de los derechos, garantías y deberes de niños, niñas y adolescentes y ser vocero de sus intereses e inquietudes. e) Crear entidades de atención para la ejecución de programas de protección. f) Promover, acompañar y supervisar a las entidades de atención y programas de protección, especialmente a través de las comunidades



organizadas. g) Mantener el Registro Nacional de Defensorías, entidades de atención y programas de protección de niños, niñas y adolescentes, de conformidad con lo establecido por el Consejo Nacional de Derechos de Niños, Niñas y Adolescentes.

En atención a las ideas desveladas, se puede decir que su rol principal es promover la participación de los niños y adolescentes en las decisiones que les afectan y garantizar que sus derechos sean respetados en todos los niveles de acción municipal, estos consejos sirven como puente entre la comunidad y las instituciones, de allí esa serie de atribuciones fundamentadas en la doctrina de protección integral, fomentando la sensibilización y protección de los derechos de la niñez y la adolescencia, tal como se desprende de las orientaciones de Ley Orgánica para la Protección de Derechos de Niños, Niñas y Adolescentes (2015).

En lo concerniente, a los consejos de protección son instancias que actúan en casos específicos de vulneración de derechos, brindando atención especializada y coordinando acciones de prevención y resolución, tal como se consagra en la Ley Orgánica para la Protección de Derechos de Niños, Niñas y Adolescentes (2015), que en su artículo 158, de la Definición y objetivos, establece:

Los Consejos de Protección de Niños, Niñas y Adolescentes son los órganos administrativos que, en cada municipio y por mandato de la sociedad, se encargan de asegurar la protección en caso de amenaza o violación de los derechos y garantías de uno o varios niños, niñas o adolescentes, individualmente considerados. Estos Consejos son permanentes y tendrán autonomía en el ejercicio de las atribuciones previstas en la ley y demás normas del ordenamiento jurídico.

De estas ideas, se concluye que los Consejos de Protección de Niños, Niñas y Adolescentes son órganos administrativos municipales encargados de garantizar la protección de los derechos de niños, niñas y adolescentes, cuando estos son amenazados o vulnerados, son órganos de carácter permanente y autónomos en sus funciones, los cuales trabajan en equipo con otros órganos para brindar una respuesta integral a las situaciones de riesgo o vulnerabilidad detectadas, garantizando la protección inmediata y adecuada a los menores afectados, por lo cual, su accionar es



fundamental para actuar con prontitud ante cualquier caso de abuso, explotación o abandono infantil.

Asimismo, se presenta otro órgano referido a las defensorías de niños, niñas y adolescentes constituyen la voz legal y defensora de los derechos de los Niños, niñas y adolescentes, tal como se establece en la Ley Orgánica para la Protección de Derechos de Niños, Niñas y Adolescentes (2015), en el artículo 201, de la Definición y objetivos, donde se señala:

La Defensoría de Niños, Niñas y Adolescentes es un servicio de interés público que en cada municipio debe ser organizado por la Alcaldía y, de acuerdo con su población, deberá contar con más de una Defensoría. Así mismo, las Defensorías de Niños, Niñas y Adolescentes pueden ser organizadas por la sociedad, a saber: consejos comunales, comité de protección, asociaciones, fundaciones, organizaciones sociales o por cualquier otra forma de participación ciudadana. El Estado deberá adoptar las medidas necesarias para fortalecer las Defensorías de Niños, Niñas y Adolescentes creadas por la sociedad. Las Defensorías de Niños, Niñas y Adolescentes tienen como objeto promover y defender los derechos y garantías de los niños, niñas y adolescentes. Cada Defensoría tendrá un responsable a los efectos de esta Ley.

Desde esta perspectiva referencial, las defensorías de niños, niñas y adolescentes tienen como función principal es acompañar, asesorar y representar legalmente a los niños y adolescentes en situaciones de vulnerabilidad, se encargan de velar porque las decisiones judiciales y administrativas respeten los derechos de los menores, además de promover acciones de sensibilización y formación en derechos humanos, representan un servicio que es organizado por diferentes entes con la intención de promover acciones orientadas a las garantías y deber y derechos de la niñez y la adolescencia, frente a situaciones que puedan colocarlos en vulneración o que afecten el cumplimiento de tales derechos.

Asimismo, se puede decir que este es un servicio que goza de ciertas particularidades a la luz de lo establecido en la ley, por cuanto, las defensorías actúan como un órganos autónomos para garantizar que las políticas y acciones del Estado sean en beneficio del interés superior del niño. En síntesis, se puede destacar que la coordinación entre estos órganos es clave para el éxito del sistema de protección,



favorecer la colaboración facilita la creación de estrategias integrales que aborden las diferentes situaciones de vulnerabilidad infantil y adolescente, asegurando una respuesta rápida y efectiva, tributando a la integración de sus funciones permite fortalecer la protección, prevenir riesgos y promover la participación activa de los menores en su entorno social y familiar, por cuanto, la gestión eficiente de estos órganos refleja el compromiso del Estado con la protección integral de los derechos de la infancia y la adolescencia.

CONCLUSIONES

Ante la realidad actual, la gestión institucional en las organizaciones públicas es fundamental para garantizar su pertinencia, eficiencia y capacidad de adaptación en un entorno dinámico y competitivo, esta proyección implica definir una visión clara y estratégicas que alineen los recursos y procesos con los objetivos a largo plazo, fomentando una imagen sólida y confiable ante la ciudadanía y otros actores clave, en línea estrategias, la proyección institucional también implica fortalecer la reputación, la transparencia y la innovación, elementos esenciales para responder a las demandas sociales y a los cambios tecnológicos que marcan la época actual, por cuanto, una organización con una proyección bien articulada puede influir en su entorno, consolidando su presencia y ampliando su impacto social.

En este transitar de ideas, se hace preciso puntualizar que la gerencia inteligente surge como un enfoque innovador que potencia la capacidad de gestión de las organizaciones públicas a través del uso estratégico de las tecnologías de la información, la inteligencia artificial y la analítica de datos, por consiguiente, esta modalidad de gerencia se apoya en dimensiones clave como la visión sistémica, la innovación, la flexibilidad y la participación, vale referir que esta visión sistémica permite a los gestores comprender las interrelaciones y dinamismo del entorno, mientras que la innovación fomenta soluciones creativas y eficientes frente a los desafíos, por lo cual, la flexibilidad asegura respuestas rápidas y adaptativas, y la participación implica una gestión inclusiva y colaborativa, promoviendo una toma de decisiones conjunta y basada en evidencia.



En este orden discursivo, las dimensiones de la gerencia inteligente facilitan el logro de los objetivos institucionales, ya que promueven la optimización de recursos y la mejora continua de procesos, asimismo, la digitalización y el uso de plataformas tecnológicas permiten monitorear en tiempo real los avances y obstáculos, generando información oportuna para la toma de decisiones informadas; de allí, que la gerencia inteligente fomenta la alineación de las acciones institucionales con la misión y los valores del Estado, garantizando que las metas sean alcanzadas de manera eficiente, transparente y con impacto positivo en el colectivo social, por consiguiente, la integración de estas dimensiones también fortalece la capacidad de las instituciones para innovar en la prestación de servicios públicos y responder proactivamente a las necesidades sociales.

La incorporación de la gerencia inteligente a los órganos del sistema de protección de niños, niñas y adolescentes, contribuye a una clara la visión y gestión que pretenden alcanzar en el desarrollo de su filosofía de vida, de allí, que es menester que las mismas desarrollen su sostenibilidad ante los desafíos contemporáneos requiere de una gestión resiliente y orientada al largo plazo, asumiendo que la adopción de la gerencia inteligente ayuda a crear estructuras organizacionales flexibles y adaptativas, capaces de incorporar cambios tecnológicos, sociales y ambientales sin perder su foco estratégico, por ende, la sostenibilidad también implica un compromiso con la eficiencia en el uso de recursos, la protección al ambiente y la promoción de equidad social, favoreciendo la innovación y la gestión basada en datos son elementos clave para la planificación y ejecución de políticas públicas que sean sostenibles y responsables.

El empleo de la gerencia inteligente en las organizaciones del sistema de protección de niños, niñas y adolescentes permite además fortalecer la participación ciudadana y el control social, aspectos indispensables para legitimar las acciones institucionales, todo ello, se puede lograr con la utilización de plataformas digitales, redes sociales y mecanismos de consulta facilita la interacción con la comunidad, promoviendo una gestión transparente y colaborativa, esto a su vez, incrementa la confianza en las instituciones y su capacidad de cumplir con los objetivos



institucionales de manera efectiva, de esta manera, la participación activa también fomenta nuevas ideas y enfoques que enriquecen la toma de decisiones, asegurando que las políticas públicas respondan a las necesidades reales que emergen de la población.

De manera sucinta, se puede destacar que la proyección institucional y la gerencia inteligente son herramientas estratégicas esenciales para las organizaciones públicas en la actualidad, debido a que estas prácticas permiten consolidar una gestión más eficiente, transparente y orientada a la innovación, asegurando la sostenibilidad y el cumplimiento de los objetivos institucionales en un contexto caracterizado por cambios acelerados, la adopción de estas estrategias favorece una gestión más inclusiva, resiliente y orientada al servicio, contribuyendo al desarrollo de gobiernos más preparados para afrontar los desafíos del siglo XXI y a fortalecer la confianza social en las instituciones públicas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arce-Otoya, M. y Chávez-Castillo, E. (2019). Aprendizaje Individual vs Aprendizaje Organizacional. [Tesis de licenciatura, Universidad de Piura]. <https://hdl.handle.net/11042/3959>
- Asamblea Nacional (1999). Constitución de la República Bolivariana de Venezuela CRBV. Gaceta de la República Bolivariana de Venezuela 36.860 (Extraordinaria), Diciembre 24.
- Asamblea Nacional(2015). Venezuela. Ley Orgánica Para la Protección de niños, niñas y adolescentes de 2015, aprobada con reforma parcial el 08/07/2015, Gaceta Oficial Extraordinario N° 6.185.
- Román (2025). Gerencia inteligente: una propuesta estratégica para la cultura organizacional en la dirección de servicios públicos de la alcaldía del municipio Muñoz, estado Apure. Trabajo de maestría no publicada. Universitaria en la Universidad Nacional experimental de los Llanos occidentales Ezequiel Zamora, Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Regional, San Fernando estado Apure.
- Senge, Peter. (1992). La quinta disciplina. El arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje. Granica, España.

