

EL PAPEL DEL SER HUMANO EN LAS ORGANIZACIONES INTELIGENTES

(*ROLE OF THE HUMAN BEING IN SMART ORGANIZATIONS*)

Pedro Pastor Hernández Figueredo

Magister Scientiarum en Penal y Criminología. (UBA), Abogado (UAM). Oficial de la Fuerza Armada Nacional Bolivariana (UMGNB). Docente de la UNERG. Doctorando en Gerencia Avanzada (UNELLEZ). Correo. Samurai33kakarote@gmail.com

Autor de correspondencia: Pedro Hernández. Email: Samurai33kakarote@gmail.com

Recibido: 20/10/2021 **Admitido:** 15/12/2021

RESUMEN

Debido a cambio en las condiciones del entorno, aún es posible que se encuentren aquí algunos errores e inconsistencia, producto de nuestra propia y capacidad para realizar trabajos perfectos, lo importante en este caso es el esfuerzo realizado para presentar un material de gran utilidad para empresarios, industriales, gerentes y líderes de empresas cualquiera que sea su naturaleza, el concepto de las organizaciones inteligentes surge a finales del siglo XX, un ámbito donde la gente se percata continuamente de cómo se crea la realidad y entonces crea la realidad que se decide creer, y las aportaciones de muchos teóricos permite hablar de inteligencia en las organizaciones. Cabe esperar que las ideas presentadas puedan entunciasmar al lector aplicar conceptos aquí señalados y comprender que el activo que debemos enriquecer día a día en nuestras organizaciones es la gente.

Palabras claves: Humanos, Inteligente, Organizaciones, responsable.

ABSTRACT

Due to changes in the environmental conditions, it is still possible that some errors and inconsistencies may be found here, a product of our own and ability to perform perfect jobs, the important thing in this case is the effort made to present a material of great utility for entrepreneurs, industrialists, managers and leaders of companies whatever their nature, the concept of intelligent organizations emerged at the end of the 20th century, an area where people continuously realize how reality is created and then create the reality that they decide to believe, and the contributions of many theorists allow us to speak of intelligence in organizations. It is hoped that the ideas presented can enliven the reader to apply the concepts outlined here and understand that the asset that we must enrich day by day in our organizations is people.

Keywords: Human, Intelligent, Organizations, responsible.

INTRODUCCIÓN

El evento identificable que permite hablar de la inteligencia en las organizaciones es claramente la inversión de la computadora y la explosión que produjo la computadora personal, los desarrollos tecnológicos y la estructura y

aparición de la red informática (internet) y con ella el acceso instantáneo a cualquier información en cualquier parte del mundo, sienta las bases. Los elementos constitutivos de ellas son personas inteligentes, aquellas que

identifican con claridad el propósito que las mantiene unidas en una organización.

Considerando que toda la inversión que hagamos en entrenamiento y formación de nuestra gente nos dará en el futuro ventajas competitivas, definitivas para ser organizaciones de excelencia en el futuro y trabajadores orgullosos motivados en el presente, la toma de decisiones, el mejoramiento paulatino de la eficiencia operacional y la competitividad como organización, convierte en líderes que genera una cultura de aprendizaje abierta a cualquier empresa y pone en especial la parte emocional de su gente para que tengan compromiso con la organización desarrollando valores y practicas específicas, logrando soluciones a las dificultades presentes, adelantando a las organizaciones al futuro, hacer las cosas correctamente y acelerar el desarrollo exitoso competitivo de las organizaciones de los nuevos milenios.

DESARROLLO ARGUMENTAL

Toma de conciencia

Las organizaciones inteligentes debemos adoptar un conjunto de prácticas y colectivas, ser consciente de manera cómo creamos la realidad entendiendo la justificación de estos elementos como un fenómeno de causalidad y casualidad, el primero todo efecto tiene una causa, ser consciente implica que debemos percatarnos de los valores que subyacen en nuestra conducta.

Para que las cosas funcione como esperamos que funcionen, lo hemos llamados ¡Dios quiera

que!, debido que era un modelo basado en un simple deseo pero sin acciones concretas que llevaran a tener los resultados que se esperaban que ocurrieran cosa como ¡Dios quiera que alcancen los recursos!, en sus inicio la mayoría de las organizaciones cuando todavía son organizaciones pequeñas tal como ocurre con muchos negocios familiares, funcionan de acuerdo a este modelo aun en la actualidad, el deseo es que ojala que las cosas funcione de una manera adecuada, este paradigma que uno podría ver manejado muchos años atrás cuando el mundo se movía muy despacio, pero hoy en día una empresa que trate de vivir dentro de este modelo está condenada irremediamente al fracaso.

Un segundo aspecto paradigmático esta la planificación presupuestaria basada en el poder del dinero que se inicia cuando las empresas comienzan a organizar su gestión presupuestaria de la organización, estableciendo los primeros elementos de planificación financiera de las organizaciones, esta planificación presupuestaria establece con claridad lo relativo a un año siguiente, para estar mejor preparado y controlar los recursos materiales requeridos para lograr los objetivos propuestos y por lo menos vemos allí como se tiene el control, hoy en día muchos creen que el poder de dinero con lleva adelante una gestión, esto no garantiza que el orden en el manejo de los recursos gastarlo en lo que hay que gastarlo pero el mismo no garantiza el cumplimiento de los objetivo organizacional,

ya que esto no están determinado de manera global, nuestro problema no está como gastar o invertir los recursos sino saber cuál es la dirección que debe seguir la organización.

Un tercer enfoque se basa en la planificación estratégica que permite establecer estrategias adecuadas para enfrentar los retos y dificultades que ofrece el entorno a corto, mediano y largo plazo, durante la planificación estratégica se comienza a realizar análisis del entorno y a concentrar el interés en áreas determinada de la organización.

Ser responsable

Una línea recta de la toma de conciencia, responsabilidad y responsable incondicional, la obligación social de responder por el comportamiento que elegimos, la responsabilidad incondicional viene de la conciencia de que al elegir un comportamiento u opción no elegimos todas las demás opciones o comportamiento posible, ser responsable es el punto medio de una triada que por un lado nos lleva al comportamiento de víctima y por el otro lado al de sónico, el primero es el que no escapa de responder por su comportamiento y el segundo aparenta asumir la responsabilidad de sus actos pero sin los valores sociales que le permitan cumplir cabalmente con su palabra, sin embargo aun cuando las organizaciones deben ser manejadas como un equipo, las estrategias de las mismas son responsabilidad de cada gerente, ya que no es un centro de poder (poder central) el que establece los planes corporativos, sino que

ahora existiendo una serie de lineamientos corporativos establecidos en equipo, cada organización tiene la responsabilidad, dentro de su gestión de actuar estratégicamente para lograr los objetivos.

Las estrategias deben responder a la visión y a la misión de la organización deben ser desarrollada en formas democráticas y participativa. Es importante señalar que la gestión estratégica es realmente una realidad y una responsabilidad que debe poseer cada miembro de la organización en función gerencial.

Volverse aprendiz

En programación neurolingüística han enseñado que aprender es un proceso que pasa desde el “inconscientemente incompetente hasta el inconscientemente competente”, desaprender mientras no nos declaremos ignorantes, no planteando un mismo tema para aprender en esencia ese es el aprendizaje de primero orden, la situación aquí que la persona que diseña esos comportamiento diferente sigue siendo la misma clase de persona, es con comportamiento nuevo para quien realmente haya sido un aprendizaje significativo, estaremos facultados para tener comportamiento con diferentes resultado.

No es un enfoque mecánico de los procesos del individuo lo más importante es la calidad del sujeto que implica comenzar primero por un proceso de calidad y de reingeniería del ser humano (reingeniería del pensamiento), para después implantar los procesos en el ámbito de

herramienta de calidad, la reingeniería del pensamiento involucra nuestra capacidad de enfrentar nuevos paradigmas de una manera fresca y creativa, si que remos cambiar hacia un futuro mejor es necesario aprender nuevos comportamiento, un nuevo pensamiento tecnológico y nuevo sentimiento que logren el cambio, aprender a desarrollar una mejor calidad humana un mejor desarrollo personal, autoestima, visión personal y profesionalismo, entendiendo el último que no significa títulos sino más bien que estamos hablando de entender nuestro rol en la organización con un sentido de profesión.

Ser respetuoso

El ser respetuoso y el hecho de tener palabra deben incorporado a todo grupo de persona que pretender construir una organización inteligente, el ser repuesto es reconocer que los seres humanos no tenemos individualmente el acceso a la verdad sino exclusivamente a nuestras interpretaciones, el problema es que los seres humanos creemos que si tenemos acceso a la verdad y que las creencias a las que individualmente hemos llegado representan la consolidación de nuestro proceso de maduración demostrado particularmente en el lenguaje, nos encontramos con un problema básico de afirmación y la declaración, la primera describe algo en la realidad que se puede comprobar de manera simple y la segunda son producto de nuestras interpretaciones y toma la forma de juicio, encontramos un problema que

los seres humanos particularmente en las organizaciones donde hay relaciones de autoridad y poder no diferenciamos entre esas afirmaciones y las declaraciones, damos por sentado que nuestro juicio que son válidos para nosotros mismo son válidos para cualquier persona, cuando nuestro interlocutor no coincide con nuestro juicio (los supuestos, las estrategias, las consecuencias, modelo alternativo y aprendizaje mutuo).

Tener palabra

Es la manera de cómo los seres humanos construimos la realidad son los (acuerdos), se basan en un pedido y su aceptación (promesas) o directamente un ofrecimiento y su aceptación por parte del interlocutor, las promesas generan redes de compromisos, pues a raíz de mi promesa, que algo dependa de mi propio cumplimiento cuando las personas no cumpla su promesa, ponen en riesgo su participación en proyecto colectivo.

Permitir el rediseño de nuestros procesos internos es un aspecto clave de la excelencia que es necesario considerar que es el cambio que se hace desde adentro hacia fuera, aun cuando las motivaciones vienen de afuera hacia adentro, porque hay un entorno competitivo, si nosotros no respondemos adecuadamente a ese entorno y no somos capaces de enfrentarlo el mismo nos arrojara y simplemente desapareceremos como organización, es una buena práctica decirle a la gente cual es la solución de un problema específico presentarles los elementos de

debilidades y de fortaleza, las alternativas siempre buscando caminos diferentes de solución y no en una sola forma de ver las cosas.

Construyendo la realidad

Sensaciones se constituyen en creencias perniciosas que dificulta nuestro accionar, modificando el mundo con cada cosa que hacemos, los seres humanos, los animales, la fuerza de la naturaleza, los eventos cósmicos todos inciden en este proceso de construcción nuestras interpretaciones como seres humanos conscientes pueden realizar modificaciones del mundo llevando intencionalmente de una posición hacia otra, esto va depender de nuestras percepciones y nuestros modelos mentales, nuestros sentidos al entorno y los estímulos producidos por este y modelos mentales que constituyen diferentes clases de personas que somos.

En este sentido las tendencias de automatización de las cuales ya vemos algunas de ellas tales como: computadoras que atienden el teléfono, dejan mensaje, mandan fax, manejan el sistema de alarma, esto construye una realidad nueva en la manera de trabajar en las organizaciones, haciendo más sensibles al uso de la tecnología y la automatización como parte de su vida diaria. Ningún cambio tecnológico va lograr que la gente cambie por si sola sino asume la motivación del cambio, estamos convencido que la cuestión está en convertimos en usuarios inteligentes, construir realidades a través de la

tecnología y no seguir siendo ciegos de que solo ven como llegan las cosas sin saber utilizarlas.

Menos uno; uno; más uno

Diferentes sistemas (trabajo, cultura, escuela, ámbito social y familia), estos sistemas incluyen la manera de cómo pensamos, sentimos y creemos cuando el ser humano alcanza su plenitud entonces es quien influye y transforma dicho sistema, queremos establecer tres niveles de seres humanos, sabemos que esta clasificación es totalmente arbitraria y no aporta un gran cuerpo teórico para identificar estos niveles, los humanos somos completamente dependiente, entonces hablaremos de no ser uno. La gente necesita desarrollar sus valores esenciales y más dentro de una nueva sociedad orientada al ser.

CONSIDERACIONES FINALES

Las organizaciones inteligentes establecen un patrón de disciplina cuando la vida real se toman decisiones actuando de forma normal de manera que se perciban en el entorno estamos preparando a detectar modelos mentales reflexionar, aclarar continuamente y mejorar nuestra imagen interna del mundo con un sentido de compromiso grupal acerca del futuro y los lineamientos en los cuales se espera lograrlos con un aprendizaje de equipo transformador a lo que nos permite la preparación de nuestro cerebro aprovechar las oportunidades, la anticipación, formular preguntas capacitadoras de enfoques sistémicos, analizando un lenguaje para describir y

comprender las personas dentro de las empresas, estas disciplinas sirven para cambiar los sistemas con mayor eficacia, con una clasificación de sistema, estructura, mecanismos cibernéticos, mecanismos abiertos, genética social, animal y humana organizaciones trascendental, procesos, entornos y la retroalimentación de una serie de indicadores básicos y la formulación de una gestión de organizaciones inteligentes con unos indicadores de efectividad, resultados planteados, resultados obtenidos, con misión, visión y valores, con estrategias y enfoques a mediano y largo plazo.

La arquitectura organizacional basada en un modelo de referencia con oportunidades y amenazas según la representación a desarrollar, aprovechando las oportunidades de determinación de amenazas, impacto probabilidad, matriz de vulnerabilidad y el futuro preferible para la vida comprometidos en las organizaciones inteligentes este concepto también aplica a la familia y al grupo social, la fuerza de esa tensión será el principal impulsor para que las cosas sucedan, el compromiso de lograrla y lo más difícil conseguirlas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Senge, P. M. (1990). *La Quinta Disciplina*. Ed. Granica. 1992 Original en Inglés.
- Espinosa, F. (2011) *Diseño y construcción de “Organizaciones inteligentes”*.
- Goldberg, P. (1991). *La Dimensión Intuitiva*. Ed. Saber y Superarse. Colombia.
- Waterman, R. (1968). *Cómo mantener la Excelencia*. Ed. Norma. Barcelona.