



Unellez

24303

BA2021000018



ÁREA CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES

PARADIGMAS EMERGENTES TRANSDISCIPLINARIO DEL APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL EN EL PODER LEGISLATIVO VENEZOLANO

Herbert Baumeister Matute Reyes

Magister en Administración (gerbermatute@hotmail.com)

Resumen

El propósito de esta investigación es analizar los paradigmas emergentes transdisciplinario del aprendizaje organizacional en el Poder Legislativo venezolano, basado en los postulados teóricos de la Teoría del Desarrollo Organizacional de Gibson, Ivancevich, Donnely & Konopaske (2013), Teoría del Buen Gobierno de Stoker (1997), Teoría del Desarrollo Endógeno Empresarial de Vázquez A. (2007), Teoría de la Gestión del Conocimiento de Nonaka; Takeuchi (2001) y la Teoría de Comportamiento Organizacional de Chiavenato (2009). Es un estudio exploratorio de tipo documental utilizando una revisión de la literatura sobre el concepto de aprendizaje organizacional para lograr el objetivo planteado. La ampliación de la base de conocimientos de los trabajadores dentro del Poder Legislativo venezolano es el foco de los nuevos paradigmas de aprendizaje organizacional.

Palabras clave: Paradigma, transdisciplinariedad, aprendizaje organizacional, Poder Legislativo.

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

LivRe **latindex**
Revistas de livre acesso

430





Unellez

24303

BA2021000018



TRANSDISCIPLINARY EMERGING PARADIGMS OF ORGANIZATIONAL LEARNING IN THE VENEZUELAN LEGISLATIVE BRANCH

Abstract

The purpose of this research is to analyze the emerging transdisciplinary paradigms of organizational learning in the Venezuelan Legislative Branch, based on the theoretical postulates of: Gibson, Ivancevich & Donnely's Theory of Organizational Development (2013), Stoker's Theory of Good Government (1997), Theory of Endogenous Business Development by Vázquez A. (2007), Theory of Knowledge Management by Nonaka; Takeuchi (2001) and Chiavenato's Theory of Organizational Behavior (2009). It is an exploratory documentary study using a literature review on the concept of organizational learning to achieve the stated objective. Expanding the knowledge base of workers within the Venezuelan Legislative Branch is the focus of the new organizational learning paradigms.

Keywords: Paradigm, transdisciplinary, organizational learning, Legislative power.

Introducción

El término paradigma se usa con frecuencia como sinónimo de un ejemplo o para describir algo que se considera un modelo. Inicialmente se consideró en el contexto de campo, tema, ámbito, entre otros, y se valoró desde una perspectiva retórica. Cuando se hizo necesario discutir modelos de conocimiento reconocidos por las comunidades científicas, a partir de la década de 1960, el alcance del concepto se amplió y finalmente pasó a ser utilizado con frecuencia en el vocabulario científico y en expresiones etimológicas. En ese contexto, el término paradigma para nuestra comprensión va más allá de los parámetros establecidos por Kuhn (1992), abarca toda la ciencia y su racionalidad, no solo una rama particular de la ciencia. No obstante, (Martínez, 1997:17) considera que:

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





Unellez

24303

BA2021000018



Los paradigmas de las ciencias no están en crisis, sino el paradigma de la ciencia en cuanto al modo de conocer. No solamente estamos ante una crisis de los fundamentos del conocimiento científico, sino también del filosófico y, en general, ante una crisis de los fundamentos del pensamiento.

Por otro lado, la transdisciplinariedad es una estrategia de investigación integrada que investiga la comprensión de nuevos conocimientos a través del diálogo entre dos o más disciplinas. Es una forma de entender la realidad como un todo y analizarla desde una perspectiva holística, en lugar de tratar por separado cada una de las diferentes partes que la componen. En ese sentido, su visión es transversal y profundiza en las especialidades que la conformaron, buscando lograr una unidad de saberes. Es por ello, que la interdisciplinariedad se diferencia del término "multidisciplinar", que se utiliza en situaciones en las que una disciplina enriquece el conocimiento de otra, donde los aportes de cada una provienen de un espacio común.

En consecuencia, las disciplinas se nutren entre ellas, por cuanto la realidad de la sociedad se requiere soluciones basadas en un conjunto de saberes tanto en la teoría como en la praxis. Aunado a esto, forma parte de una división analítica del trabajo científico moderno, que permite el logro tecnológico que aún sigue transformando la sociedad, la cultura, en donde, no solo es una delimitación epistemológica, sino, también la constitución de una porción de la comunidad científica. En esa línea de ideas, que si no se puede reducir la dimensión epistemológica a la social, sí podemos comprender que en cada disciplina, estos componentes tienen diverso peso, y por ende definen posiciones diferenciales de las instituciones y profesiones que se dedican a ellas. Para (Basarab, 1996:35) establece:

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

LivRe **latindex**
Revistas de livre acesso





La transdisciplinariedad concierne, como el prefijo “trans” lo indica, lo que está a la vez entre las disciplinas, a través de las diferentes disciplinas y más allá de toda disciplina. Su finalidad es la comprensión del mundo presente en el cual uno de los imperativos es la unidad del conocimiento.

Por otro lado, desde hace algunas décadas, cuando se popularizó la idea de que la capacidad de aprender más rápido era que los competidores podría ser la única ventaja competitiva sostenible De Geus (1988), el aprendizaje organizacional se ha convertido en uno de los temas de mayor interés académico y profesional en el campo de la Administración de Empresas. De hecho, se aborda el aprendizaje como un fenómeno que no sólo ocurre en las mentes de los individuos, sino, también en los grupos, organizaciones y en las comunidades de organizaciones. Este ha sido un campo que ha contado con notables aportes desde diversas disciplinas como la Psicología, la Educación, la Sociología, la Economía, las Ciencias de la Información, y por supuesto, las Ciencias Administrativas.

En ese mismo orden, (Cegarra y Rodrigo, 2004) considera que el aprendizaje grupal es el puente entre el aprendizaje individual y organizativo, sin embargo, aunque la utilización de los equipos de trabajo como unidades básicas en las organizaciones no constituyen un fenómeno reciente, el reconocimiento de su importancia en la creación de «capital intelectual» es más tácito que explícito. Para (Hedberg, 1981), las organizaciones no tienen un cerebro como tal, pero sí cuentan con sistemas cognitivos y memorias, de tal forma que los hábitos y creencias individuales se convierten en puntos de vista compartidos e ideologías. Es por ello, que los individuos cambian, pero la memoria organizativa preserva ciertos comportamientos, mapas mentales, normas y valores a lo largo del tiempo. En ese mismo orden, se plantea que el aprendizaje y la memoria organizativa no sólo residen en la mente de los





individuos, sino también en las rutinas organizativas (Nelson y Winter, 1982) y (Levirt y March, 1988).

Por consiguiente, los cambios en el desarrollo de las organizaciones, evolucionan con el tiempo y estas se han adaptado, tanto en lo social, lo económico y lo político. El cambio en la organización es un proceso que, de cierta manera, se lo ha impuesto el entorno, ésta ha asumido el desarrollo de herramientas, métodos y vías para actuar y adaptarse a un entorno variable en búsqueda de la competitividad en el mercado. Según Hall (1996), define el cambio organizacional “como la modificación y transformación de la forma de modo que sobreviva mejor en el ambiente“

Igualmente, en la perspectiva teórica que considera el aprendizaje organizacional (Cyert y March, 1963) es como un proceso de adaptación, las organizaciones desarrollan un comportamiento de adaptación a los requerimientos del entorno y del interior mismo de la organización que permite la supervivencia y el desarrollo de la misma. Para Garvin (1993:78), “Una organización de aprendizaje es una organización capaz de crear, adquirir, y transferir conocimiento, y modificar su comportamiento para reflejar nuevos conocimientos y percepciones”. Sin embargo, a partir de los años 90 aparecen numerosos trabajos centrados en ese campo, en donde se reconoce como iniciador a Peter Senge, con su libro “La quinta disciplina” en el que considera al aprendizaje organizacional como una de ellas, el mismo consistiría en la construcción y modificación de las creencias y suposiciones que llevan a los miembros de la organización a ver y compartir la realidad organizacional y a establecer las relaciones causales que se derivan de ella.

En virtud de ello, dada la carencia de cambios de paradigmas ante las nuevas realidades, este proceso evidencia la necesidad en las cuales el conocimiento y el capital humano son elementos clave para aquellas





organizaciones que asuman el aprendizaje organizacional como modelo. En ese sentido, esta nueva era se caracteriza por ser: una sociedad del conocimiento, de colaboración masiva y de un ritmo acelerado de cambios. Cabe destacar, que la revolución del pensamiento con respecto al aprendizaje organizacional se puso de manifiesto con la publicación del libro de Peter Senge, La quinta disciplina: el arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje y la edición, en 1991, de un número monográfico de la revista Organizations Science, dedicado al tema del aprendizaje organizacional, consolidándose definitivamente el estudio y la aplicación del mismo, tanto a nivel de la consultoría y práctica profesional como en el ámbito académico y de investigación.

En virtud de ello, este proceso enfatiza cuál importante es el conocimiento y el capital humano para las empresas que adoptan el aprendizaje organizacional como modelo. Esto se debe a que las nuevas realidades no han resultado en ningún cambio de paradigma. En este sentido, los rasgos de esta nueva era consisten en una sociedad del conocimiento, una amplia colaboración y un ritmo acelerado de cambio. Cabe señalar, que la publicación del libro de Peter Senge The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Organization Open to Learning y la monografía de Organizations Science en 1991 ayudaron a revelar la revolución del pensamiento en torno al aprendizaje organizacional, revista especializada en aprendizaje organizacional, asentando firmemente su estudio y uso tanto en el ámbito laboral como a nivel de consultoría y práctica profesional.

De manera similar, la contribución más significativa de Senge (1992) al paradigma de la gestión del conocimiento es la idea de "Organización inteligente", que se refiere a aquellas organizaciones que pueden generar, desarrollar, difundir y utilizar efectivamente el conocimiento colectivo para





Unellez

24303

BA2021000018



umentar su capacidad de adaptación en un entorno competitivo, en donde, las organizaciones por medio de los trabajadores desarrollen su capacidad para producir los resultados que realmente desean, con un fuerte compromiso con el aprendizaje, utilizando las tecnologías de la información como herramientas facilitadoras, el trabajo es democrático y tienen un estructura. Asimismo, son instituciones que aprenden continuamente a través del aprendizaje, se adaptan rápidamente a los cambios en los entornos en los que operan. Sin embargo, lo hacen recordando que las personas son las que aprenden y que es de ellas que las organizaciones obtienen su conocimiento, ya que las organizaciones solo pueden aprender de las personas que aprenden.

En este contexto, el desafío en nuestra nación se dirige a los cambios y transformaciones sostenidas que continúen en la evolución del aprendizaje en las organizaciones gubernamentales, que con sus particularidades propias han sucedido a lo largo de la historia, dominando la cultura social del país. Este marco ha producido transformaciones, que han traído consigo una serie de inconvenientes, lo cual es un reflejo del aprendizaje de las organizaciones públicas, que se han ajustado a cambios profundos. El uso del aprendizaje organizacional en el Poder Legislativo es necesario en este sentido, porque las organizaciones han reconocido la importancia del aprendizaje organizacional en estas instituciones así como la limitada socialización que se da en este proceso entre los trabajadores del Poder Legislativo venezolano. Según la experiencia de trabajo del autor en la institución, la incertidumbre es creada por los trabajadores del Consejo Legislativo del Edo Apure, por la evidente falta de aprendizaje, lo que baja la eficacia y calidad del desarrollo intelectual en la institución.

Es por ello, que con base en la experiencia del autor, durante más de veinte (20) años de servicio en el Consejo Legislativo del Estado Apure, se

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

LivRe **latindex**
Revistas de livre acesso

436





encontró que existen múltiples factores que limitan el aprendizaje en las organizaciones, impiden el desarrollo de actividades, falta de compromiso estratégico con el aprendizaje del capital humano, surgimiento de rutinas de defensa organizacional, falta de comunicación entre departamentos, centralización de la toma de decisiones departamentales, gestión de recursos humanos insuficiente, problemas con la recopilación de información, procesamiento y entrega de información, y falta de apoyo básico entre colegas en algunas actividades que exponen capital humano desigual e injusto, este evento limita el desarrollo de los aprendizajes y por ende la falta de refuerzo institucional.

Por consiguiente, tomando como base el aprendizaje organizacional, en el contexto del Poder Legislativo venezolano, de acuerdo lo vivido por el autor, se observa poco sistémico e integrado al desarrollo de esta disciplina, con escasos enlaces sociales de aprendizaje y de sostenibilidad en el ámbito laboral, acercamiento limitado a las teorías epistémicas requeridas para reconocer valores y alterabilidad como vía de progreso, con la necesidad de realizar un proceso de crecimientos del aprendizaje en las organizaciones del Poder Legislativo venezolano, asimismo, efectuar cambios en el área social para lograr ubicarse en las exigencias de las teorías del aprendizaje organizacional. En virtud de ello, el propósito de este artículo es analizar los paradigmas emergentes transdisciplinarios del aprendizaje organizacional en el Poder Legislativo venezolano, y así facilitar a los trabajadores, funcionarios de las organizaciones del Poder Legislativo en general, la información necesaria, optimizar el aprendizaje, productividad y elevar los índices de eficacia en dichas instituciones.





Materiales y métodos

La presente investigación es una recopilación literaria que, Según (Arias, 2012:27), "...la investigación documental es un proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis, críticas e interpretación de datos secundarios, es decir los obtenidos y registrados por otros investigadores en fuentes documentales: impresas, audiovisuales o electrónicas". En ese sentido, el estudio es una investigación documental, que propone un marco de referencia que permitió encaminar la recolección de la información y la redacción posterior del artículo científico tipo ensayo por medio de un proceso de escritura preciso, claro y sintético que revela el propósito de esta investigación. Seguidamente, determinado el recorrido metodológico, se procedió a indagar los diversos fundamentos teóricos relacionados con el tema, logrando profundizar la investigación, se consultaron libros, bases de datos, artículos científicos, entre otros, que permitieron suministrar la información demandada para desarrollar el presente artículo

Análisis y resultados

Analizar los paradigmas emergentes transdisciplinarios que sirven de sustento para el aprendizaje organizacional en el Poder legislativo venezolano, conduce a realizar una revisión exhaustiva de algunas teorías que permitieron alcanzar el objetivo. Desde esta perspectiva se asume el aprendizaje organizacional en el Poder Legislativo venezolano, como un proceso dinámico permitiendo descubrir comportamientos de la naturaleza humana multidimensional, donde interaccionan al mismo tiempo saberes, conocimientos, intensas relaciones y apacibles fenómenos que emergen en el tiempo. A continuación se realiza una hermenéutica de estas teorías como elementos de discusión de la investigación:





Unellez

24303

BA2021000018



Teoría del Desarrollo Organizacional de Gibson, Ivancevich, Donnely & Konopaske (2013)

Las organizaciones ahora son vistas como instituciones capaces de emerger, desarrollarse y perdurar debido a la variedad, cambio y abundancia de circunstancias que reconocen diversas concepciones del mundo, del hombre y su actuación. Es por ello que a lo largo del tiempo, diversos autores han tratado de explicar estas interrelaciones que se entretajan en el desarrollo de la gestión, de manera que puedan sumarse al logro de la filosofía institucional, favoreciendo la capacidad de promover el trabajo como un equipo desde su gente, procesos y trabajo articulado, todo enmarcado en la búsqueda de la atención a las necesidades y/o demandas que se generan en la realidad, para encaminar su gestión hacia el éxito.

En este sentido, se considera relevante la filosofía de desarrollo organizacional establecida por (Gibson et al., 2013: 11), que enfatizan la necesidad de que “Las organizaciones deben responder a las necesidades de los clientes, a las limitaciones legales y políticas, a las variaciones económicas y tecnológicas que se produzcan”, teniendo en cuenta el importante papel que juegan las organizaciones para asegurar su crecimiento, el cual se deriva de que representan organizaciones que forman parte de la estructura social y están obligadas a atender su realidad, a clientes, además de que tradicionalmente están vinculados al conocimiento, con la formación del individuo como componente estructural de esa tríada: individuo-sociedad-especie.

De igual forma, la visión del desarrollo organizacional parte de tomar en cuenta las complejidades específicas, las necesidades y la idea de que pueden ser atendidas eficientemente, que los miembros de la organización son capaces de desarrollar diversas percepciones, valores, donde la gestión está

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





cargada de incertidumbres, de éxitos y fracasos que son de especial relevancia y marcan el comportamiento ético de quien lo dirige, a lo que se refieren como Gibson, Ivancevich y Donnely, que repercute en el medio ambiente de trabajo y su entorno, que restringe el logro de su eficacia, y que todo ello contribuye a un pensamiento que favorece la comprensión de la gestión desde lo vivido y experimentado por sus actores, que en el aprendizaje en el Poder Legislativo es crucial para la creación y generación de formas heurísticas que proyectivamente favorezcan el éxito de las instituciones. Es por ello, lo expuesto por tiene sentido a la luz de esta visión teórica por (Gibson et al., 2013: 500), que resaltan: La reeducación implica un conjunto particular de actividades que reconoce que ni el poder ni la razón solo pueden generar el cambio planeado. Este conjunto de actividades ha sido sujeto a mucha investigación y aplicación siendo generalmente entendido como la esencia del Desarrollo Organizacional”.

De esta forma, el desarrollo organizacional apoya la comprensión del trabajador tanto de su rol de liderazgo como de su rol subordinado, donde ambos se complementan y se vuelven cruciales para alcanzar el nivel de efectividad gerencial que las instituciones merecen. Todo ello enmarcado en un marco que busca maximizar los resultados e identificar variables que inciden en el desarrollo organizacional, como la toma de decisiones, la comunicación y el liderazgo..

Teoría del Buen Gobierno de Marsh y Stoker (1997)

Las organizaciones son entidades creadas para cumplir un rol específico dentro de la estructura social, persiguen objetivos específicos y cumplen metas específicas. Estos objetivos se logran a través de un esfuerzo concertado que da como resultado la provisión de servicios y bienes de alta calidad. Por ello, toda organización cuenta con un representante que se encarga de tomar





decisiones importantes, asignar tareas y coadyuvar en el buen desarrollo de dicha institución, lo que favorece la interacción e integración de los diversos actores involucrados, tarea que no es ni sencilla ni difícil o difícil de realizar, se trata de hacerlo bien, considerando el logro de los objetivos y tomando decisiones asertivas. Todo ello requiere gestionar una serie de ideas y capacidades para gobernar o liderar un grupo.

Asimismo, a medida que pasa el tiempo, el crecimiento y desarrollo de una organización se vuelven tareas menos complicadas como resultado de diversos factores internos que contribuyen a la capacidad de la organización para seguir cumpliendo su misión. Se presentan las ideas de una variedad de postulados teóricos que se vislumbran en las ideas de Gerry Stoker en su publicación "Buen Gobierno". Esto deja en claro que es relevante estimular acciones que apunten al éxito desde su liderazgo, quien debe responder a los momentos trascendentales que se viven, a el surgimiento de acciones cotidianas, comunes y no comunes, fortuitas que surgen, y que van configurando esa capacidad.

En ese contexto, este referente es significativo si se tiene en cuenta que es necesario elevar las condiciones para un gobierno y cristalizar resultados que se traduzcan en bienestar económico y social. Se entiende a la luz de esta teoría que se requiere un buen gobierno que responda a las realidades para unificar acciones de una realidad compleja. Como resultado, es importante traer a colación el concepto de (Rosenau, 1992: 3).

Suponer la presencia del 'buen gobierno' sin el gobierno es concebir funciones que tienen que en cualquier sistema humano viable... Entre las múltiples funciones necesarias están, por ejemplo, las necesidades en que todo sistema tiene que hacer frente a problemas externos, para evitar conflictos entre sus miembros... obtener recursos... y concebir metas Y políticas que sirvan para alcanzarlos.





De las ideas presentadas, se desprende que el buen gobierno se incorpora al desarrollo de acciones que sean viables en las organizaciones, enfrentando las problemáticas que se presentan y creando espacios para el desarrollo. En consecuencia, la visión del buen gobierno comienza por incorporarse o adaptarse a los vertiginosos y constantes cambios, adaptaciones, demandas y demandas que se presentan, lo que hace que su estudio no sea nada sencillo para responder con eficacia a estos importantes desafíos y cambios que en la actualidad existen.

En ese sentido, esta teoría se convierte en un referente porque, en la dinámica actual, las instituciones públicas se gestionan o gobiernan pensando en el colectivo social, para lograr su desarrollo como entidades que comparten los aspectos administrativos y de aprendizaje, donde ambos se complementan y se vuelven determinantes para lograr esa eficacia en la conducción que merecen las instituciones públicas, todo ello enmarcado en la búsqueda los mejores intereses del colectivo social.

Teoría del Desarrollo Endógeno Empresarial de Vázquez A. (2007)

Para garantizar su crecimiento y sostenibilidad en el tiempo y poder reinventarse ante circunstancias desafiantes, las organizaciones han desarrollado diversas estrategias. Como resultado, la gerencia debe tener en cuenta todos los recursos disponibles para tener éxito. Uno de estos tipos de desarrollo recibe su nombre de la teoría del desarrollo endógeno planteada por Antonio Vázquez Barquero. No es exógeno, como su nombre lo indica; más bien, es endógeno, lo que implica un desarrollo desde adentro. Antonio Vázquez Barquero se ha distinguido en el campo de referencia por defender el desarrollo endógeno aplicable a gobiernos, pueblos y organizaciones. Al respecto de estas ideas, se presentan los argumentos referido por (Vázquez, 2007: 192), que señala:





...la utilización de las capacidades de la población es un elemento crítico en los procesos de desarrollo, conduce inexorablemente a considerar que la capacidad creativa del ser humano es una condición necesaria para que un país o un territorio se desarrollen, ya que sin ella no es posible entender el funcionamiento del sistema económico, ni el de los mecanismos y las fuerzas que impulsan el progreso económico y social.

La idea de desarrollo endógeno nace de esta elucidación de ideas, que está ligada a pensar en los componentes, recursos o talento humano que se dispone para llevar a cabo las actividades planificadas. Comienza desde dentro con lo que se cuenta. Se entiende que la realidad externa en cuanto a las organizaciones se ve favorecida por el desarrollo de las capacidades internas de sus miembros. En atención a lo que (Vázquez, 2007: 203), continúa refiriendo:

Los procesos de desarrollo suelen producirse de forma endógena; es decir, utilizando las capacidades del territorio a través de los mecanismos y fuerzas que caracterizan el proceso de acumulación de capital, y facilitan el progreso económico y social.

Dados los conceptos anteriores, es claro que el desarrollo endógeno se puede resumir como “crecimiento basado en los recursos que hay en la institución”, que permite revalorizar el potencial, los recursos y las habilidades que se poseen para una determinada función. Esto es particularmente importante en el campo de la gestión porque define metas teniendo en cuenta factores internos que pueden contribuir a su consecución, siendo ventajoso para el avance de la institución que decide. De igual forma, refiere (Vázquez, 2007: 204), que el desarrollo endógeno en síntesis:

...se trata de un proceso culturalmente sostenible en el que las capacidades y la creatividad de la población son la base sobre la que se apoya el proceso de acumulación y progreso de las localidades y territorios, y sostiene que el hombre es el beneficiario del esfuerzo de transformación económica y social.





Asimismo, el desarrollo endógeno, por último, se ha convertido en una interpretación que facilita la definición de estrategias y políticas, que los actores de un territorio pueden ejecutar aprovechando las oportunidades que presenta (Vázquez, 2007), entender que el desarrollo endógeno debe, por su propia naturaleza, favorecer el aprovechamiento de las oportunidades que se presentan al interior de las instituciones, es crucial dada la realidad que presentan las organizaciones, las cuales deben adaptarse a la realidad vivida y atender las necesidades que se presentan.

En conclusión, se puede decir que este referente teórico se considera de gran interés, ya que visualiza la necesidad de sustentar un aporte teórico que permita optimizar el funcionamiento del Poder Legislativo desde el punto de vista organizacional, facilitando la revalorización de los recursos, de las habilidades y destrezas que se tienen para atender a sus metas y objetivos trazados y donde se potencia lo endógeno, el uso de sus habilidades, destrezas y potencialidades que tributarán en su deseada sostenibilidad organizacional.

Teoría de la Gestión del Conocimiento de Nonaka y Takeuchi (1999)

La teoría de la gestión del conocimiento es una tendencia para encarar retos en la sociedad de la información, en un futuro no predecible. La gestión del conocimiento para algunos, se convierte en un activo intangible, de forma tal que las organizaciones como un recurso de alta relevancia, en este aspecto, son consideradas como la propia máquina de saber, por lo que al organizarse, se autoayuda en esta gestión. De ahí que se le considera más que una filosofía de gestión, una iniciativa que parte de tres (3) fuentes: como un sistema que permita la implantación de sistemas que ayuden a que la información se comparta por todos, dentro de la gestión de recursos humanos para que las ideas fluyan entre los individuos y el conocimiento se genere al interactuar.





En ese sentido, la administración no depende únicamente de las calificaciones otorgadas a quienes ocupan cargos directivos dentro de una organización, sino de los cuatro principios fundamentales de la administración: planeamiento, organización, dirección y control, cuyo propósito es lograr las metas u objetivos predeterminados, teniendo en cuenta el entorno social en el que se desarrolla, en este caso la gestión es un factor determinante para la productividad, continuidad y éxito de una organización, para lo cual es necesario orientar sus procedimientos administrativos, desde un punto de vista estratégico.

Por otro lado, con un alto grado de contemporaneidad, existen diferentes definiciones y modelos de gestión del conocimiento, en ese contexto, “se hace referencia a dos tipos de conocimiento: el conocimiento tácito y el conocimiento explícito” (Nermien, 2003:84). “El conocimiento tácito, es el conocimiento personal y usualmente depende del contexto. Incluye experiencias, intuiciones, ideas, visiones, habilidades y valores, por lo tanto es difícil de articular y transferir a otros” (Krstić & Petrović, 2011:95). Por el contrario el conocimiento explícito, es aquel que puede ser expresado y codificado fácilmente.

De manera que la gestión del conocimiento, según estos autores, como teoría general, es una vía en la gestión en el Poder Legislativo, que requiere, la interpretación de las aristas principales relacionadas al desempeño dentro del ámbito del aprendizaje y al desarrollo sostenible, debido a su alto grado de relación con el conocimiento, de manera, que la capacidad del individuo formado, y la experiencia que da la praxis, insta la necesidad urgente de mejorar la construcción del conocimiento, como teoría que insta a mejorar el nivel crecimiento del aprendizaje en Poder Legislativo.





Teoría de Comportamiento Organizacional de Chiavenato (2009)

El comportamiento organizacional investiga las operaciones y la dinámica de las organizaciones, identifica los principios fundamentales y las características generales que sustentan la operación de cada uno. Es decir, cada organización cuenta con una estructura organizacional que sirve como piedra angular para su funcionamiento, que es lo que la define como tener un diseño estructural. Además, cada una tiene su propia cultura organizacional, la cual es un conjunto de actitudes, principios y prácticas que definen la forma de hacer negocios. En ese sentido, analiza los entornos externo e interno de una organización, o su diseño y cultura organizacional, es el primer paso para comprender su comportamiento. Para (Chiavenato, 2009) “El comportamiento organizacional retrata la continua interacción y la influencia recíproca entre las personas y las organizaciones es una disciplina académica que surgió como un conjunto interdisciplinario de conocimientos para estudiar el comportamiento humano en las organizaciones”.

Por otro lado, las organizaciones son el escenario en que las personas pasan la mayor parte del tiempo, desempeñando diferentes funciones y adquiriendo distintos productos y servicios. Por una parte, las organizaciones necesitan de las personas para funcionar y alcanzar el éxito y, por otra, las personas necesitan de las organizaciones para vivir, trabajar, comprar bienes y servicios, comer, divertirse, entre otros. El comportamiento organizacional se refiere al estudio de los individuos y los grupos que actúan en las organizaciones y retrata la interacción continua y la influencia recíproca entre las personas y las organizaciones.

Asimismo, una organización debe desarrollar la capacidad de convertir la información en conocimiento y utilizar ese conocimiento para producir nuevos productos si espera mantener su posición en el futuro. El capital intelectual





reemplaza los factores de producción más convencionales como la tierra, el trabajo y el capital financiero como el principal factor de producción para una organización en la sociedad actual. En ese contexto, las ideas, experiencias, descubrimientos y conocimientos que las organizaciones son capaces de crear y compartir hoy determinan su competitividad. La adquisición del conocimiento está íntimamente relacionada con el aprendizaje. En ese sentido, el aprendizaje conlleva,

“Proceso dinámico dentro del cual el mundo de la comprensión que constantemente se extiende llega a abarcar un mundo psicológico continuamente en expansión... significa desarrollo de un sentido de dirección o influencia, que puede emplear cuando se presenta la ocasión y lo considere conveniente... todo esto significa que el aprendizaje es un desarrollo de la inteligencia” (Bigge, 1985, p. 17)..

Como resultado, los grupos de trabajo en comportamiento organizacional y aprendizaje están formados por trabajadores con intereses de crecimiento en el campo del conocimiento, con voluntad de logro, con objetivos determinados, de modo que los trabajadores del Poder Legislativo venezolano se integren en un proyecto común, con una actitud de compromiso común.

Discusión y conclusiones

En consecuencia, el investigador, al analizar los paradigmas emergentes transdisciplinarios del aprendizaje organizacional en el poder Legislativo venezolano, diseña el siguiente holograma, tomando en consideración referentes teóricos, con la finalidad de ilustrar gráficamente la relación que posee cada una de ellas con la investigación. De acuerdo la figura 1:



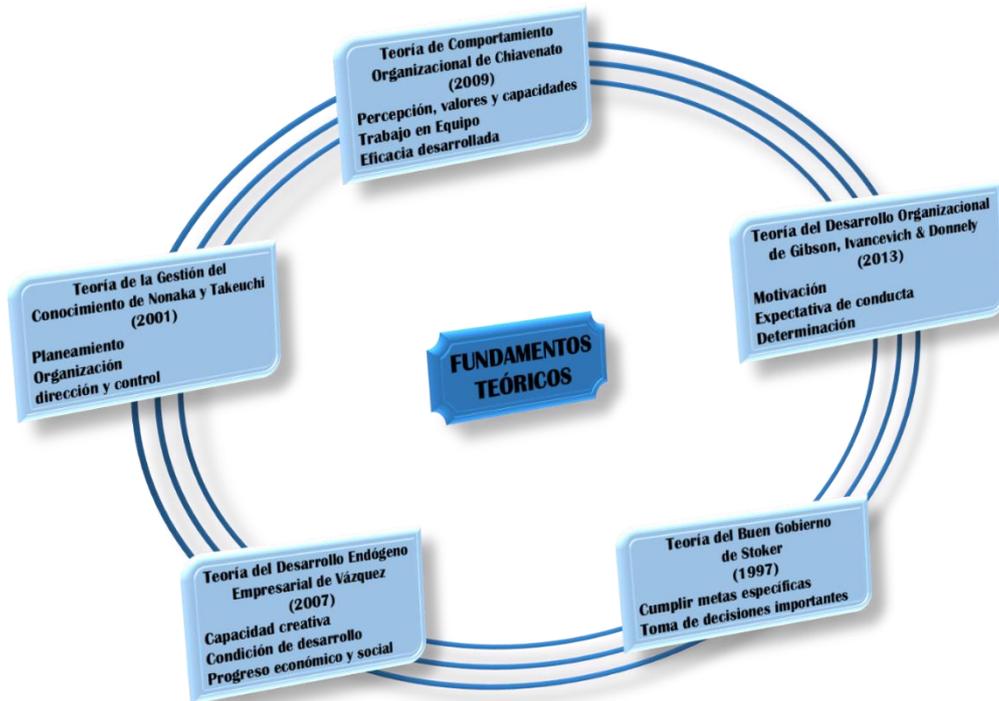


Figura 1. Holograma Integrativo de la Fundamentación Teórica. Interpretado por: Matute (2023)

De acuerdo con los resultados obtenidos, en esta investigación se determinó que el aprendizaje organizacional es poco evolutivo, debido a que está marcado por un entorno turbulento que nos obliga a una adaptación continua de nuevos paradigmas, en donde, la capacidad de aprendizaje en el Poder legislativo es limitada, mejorar la ventaja competitiva que asegure no sólo el éxito, sino las supervivencias de las instituciones públicas en el tiempo. En ese sentido, para alcanzar una mejor capacidad de aprendizaje en el entorno actual de las organizaciones, es necesario adaptarse a nuevos cambios. Es por ello, que para facilitar la fluidez en el desarrollo de las actividades, es necesario la participación del capital humano, en donde, impartan nuevos conocimientos. Aunado a esto, las teorías y métodos



utilizados en el aprendizaje organizacional están incorporados con los postulados de las: Teoría de Sistemas y Organización Social, Teoría del Desarrollo Comunitario, Teoría de la Participación y Teoría de la Transdisciplinariedad.

Por otro lado, los organismos públicos actualmente deben fortalecer el crecimiento de aprendizaje en dichas instituciones, en donde los directores y jefes de departamento deben conocer el talento y habilidad de su personal y ayudar a que los trabajadores identifiquen y desarrollen sus fortalezas continuamente y así evolucionar el aprendizaje en la organización. Asimismo, deben buscar formas y espacios para que los mismos empleados apliquen su experiencia y potencial, abrir canales formales que permitan implementar buenas prácticas para ayudar a convertir las organizaciones en verdaderas organizaciones de aprendizaje.

Por lo tanto, se recomienda aplicar un proceso en el que los conocimientos y habilidades se construyan, complementen y organicen, esto con la finalidad de adaptar y mejorar las capacidades de los trabajadores. Esto nos lleva a la necesidad de nuevos paradigmas, impulsar el desarrollo de nuevos conocimientos, promover y alimentar de las capacidades de los empleados, además, de crear avance de aprendizaje en la organización. Esto se debe considerar como una estrategia a las organizaciones para crear, asimilar y difundir el conocimiento en una cultura de aprendizaje, ambiente de aprendizaje, comunicación abierta y compartida e integración entre los trabajadores.

Referencias Bibliográficas

Arias, F. (2012) *El Proyecto de Investigación Introducción a la metodología científica*. 6ª Edición Editorial Episteme, C.A. Caracas - República Bolivariana de Venezuela





- Basarab, N. (1996). *La Transdisciplinariedad: Manifiesto*. Ediciones Du Rocher. <http://merybuda.com/wp/pongamonos-academicos/coleccion-de-citas/basarab-nicolescu-la-transdisciplinariedad/>
- Bigge, M. (1985). *Teorías de aprendizaje para maestros*. México: Trillas.
- Cegarra, J. & Rodrigo, B. (2004). *Componentes de éxito del aprendizaje grupal en el capital intelectual*. *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*, 10(2), 75-92. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1032004>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. Segunda edición. McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Cyert, R. y March, J. (1963). *Una teoría del comportamiento de la empresa*. Current printing (last digit): 131211109 © 1963 by PRENTICE-HALL, Inc., Englewood Cliffs, New Jersey
- De Geus, A. (1988), *Planning as Learning*, in: *Harvard Business Review*, March/April, pp. 70-74. <https://hbr.org/1988/03/planning-as-learning>
- Garvin, D. (1993). *Building a learning organization*. *Business Credit*. *Harv Bus Rev*. 71(4):78-91.
- Gibson, J. Ivancevich, J. Donnely J. y Konopaske, R. (2013). *Organizaciones: Comportamiento, estructura y procesos*. Edición: 13a ed. [file:///C:/Users/RRHH2/Downloads/Organizaciones Comportamiento estructura.pdf](file:///C:/Users/RRHH2/Downloads/Organizaciones%20Comportamiento%20estructura.pdf)
- Hall, R. (1996). *Organizaciones. Estructuras, procesos y resultados*. Sexta Edición. Prentice Hall. [file:///C:/Users/RRHH2/Downloads/ORGANIZACIONES ESTRUCTURA Y PROCESO LIBR.pdf](file:///C:/Users/RRHH2/Downloads/ORGANIZACIONES%20ESTRUCTURA%20Y%20PROCESO%20LIBR.pdf)
- Hedberg, B. (1981). *How organizations learn and unlearn?* En P. C. Nystrom y W. H. Starbuck (Eds.), *Handbook of organizational design* (Vol. I, pp. 3-27). New York: Oxford University Press.
- Krstić, Bojan and Bojan Petrović. (2011). "The role of knowledge management in developing capabilities for increasing enterprise" S. Bojan Krstić, Bojan Petrović. 8 pp. 275-286. <http://facta.junis.ni.ac.rs/eao/eao201103/eao201103-03.pdf>
- Kuhn T. (1992). *La estructura de las revoluciones científicas*. Título original: *The structure of scientific revolutions* ©, University of Chicago Press
- Levitt, B. and March, J. (1988). *Organizational Learning*. Department of Sociology and Graduate School of Business, Stanford University, Stanford California 94305. *Ann. Rev. Social.* 14:319-40 Copyright © 1988 by Annual Reviews Inc. All rights reserved
- Marsh, D y Stoker, G. (1997). *Teoría y métodos de la ciencia política*. Ed. cast.: Alianza Editorial, S. A., Madrid, España





- Martínez, M. (1997). *El paradigma emergente. Hacia una nueva teoría de la racionalidad científica*. México: Trillas.
<https://wp.ufpel.edu.br/consagro/files/2010/06/MARTINEZ-MIGUELEZ-MIGUEL-EI-Paradigma-Emergente-1997-141p.pdf>
- Nelson, R. y Winter, S. (1982). *An evolutionary theory of economic change*. Copyright © 1982 by the President and Fellows of Harvard College All rights reserved Printed in the United States of America
http://inctpped.ie.ufrj.br/spiderweb/pdf_2/Dosi_1_An_evolutionary-theory-of_economic_change..pdf
- Nermien, Al-Ali. (2003). *Comprehensive Intellectual Capital Management Step-by-Step* John Wiley & Sons
- Nonaka, I. y Takeuchi, H. (1999). *La organización creadora de conocimiento. Como las compañías japonesas crean la dinámica de la innovación*. Oxford University Press. México.
- Rosenau, J. (1992). *Gobernanza sin gobierno: orden y cambio en la política mundial* (Estudios de Cambridge sobre relaciones internacionales). Cambridge: Prensa de la Universidad de Cambridge. Doi: 10.1017/CBO9780511521775
- Senge, P. (1992). *La quinta disciplina: cómo impulsar el aprendizaje en la organización inteligente*. Ediciones Juan Granica. Barcelona. España.
http://www.institutocastaneda.com.ar/ingreso/archivo_ismi4031_ingreso-La-quinta-disciplina-Peter-Senge.pdf
- Vázquez, A. (2007). *Desarrollo endógeno. Teorías y políticas de desarrollo territorial*. Investigaciones Regionales, núm. 11, 2007, pp. 183-210. Asociación Española de Ciencia Regional. Madrid, España

Semblanza del Autor

Herbert Baumeister Matute Reyes

C.I.N° 11.758.623

Doctorante en Ciencias Sociales (UNELLEZ). Magister en Administración, mención Gerencia General (UNELLEZ), Ingeniero de Sistemas (UBA). Especialista en Informática II, Consejo Legislativo del Estado Apure.
Correo: gerbermatute@hotmail.com

