



Unellez

24303

BA2021000018



ÁREA DE INVESTIGACIÓN CIENCIAS SOCIALES Y ECONOMICAS

ORGANIZACIONES INTELIGENTES PARA LA GESTIÓN PÚBLICA

García Calzadilla, Dairen Leimar

Doctorante en gerencia avanzada (herlymar0322@gmail.com)

Resumen

Este literario científico, se presenta con el propósito de analizar las organizaciones inteligentes para la gestión pública. No obstante, el método abordado, está enmarcado en una investigación documental. La inteligencia organizacional sería la capacidad que posee la organización de auto adaptarse y reinventarse, de acuerdo con las condiciones del entorno; dicha capacidad se aprecia en los esquemas que posee la organización para abordar la realidad, atrapar los datos que refleja esa realidad, el sistema de procesamiento de esos datos y los derivados significativos conocidos con el nombre de conocimiento. Por lo tanto, organización inteligente desde mi punto de vista es la organización que posee las suficientes capacidades o competencias individuales, grupales, organizativas, tecnológicas y relacionales, para adaptarse al contexto exitosamente. Por lo cual las organizaciones públicas deben aplicar este modelo en su gestión.

Palabras clave: Gestión pública, Organizaciones inteligentes.

INTELLIGENT ORGANIZATIONS FOR PUBLIC MANAGEMENT

Abstract

this scientific literature, it is presented with the purpose of analyzing intelligent organizations for public management. However, the method addressed is framed in a documentary investigation. Organizational intelligence would be the organization's ability to self-adapt and reinvent itself, according to the conditions of the environment; This capacity is seen in the schemes that the organization has to address reality, capture the data that reflects that reality, the system for processing that data and the significant derivatives known as knowledge. Therefore, an intelligent organization from my point of view is the organization that has sufficient individual, group, organizational, technological and relational capabilities or competencies to adapt to the context successfully. Therefore, public organizations must apply this model in their management.

Keywords: Public management, Intelligent organizations.

REVISTA TRANSDISCIPLINARIA DEL SABER

(ISSN-L): 2959-4308

Volumen N° 7 Diciembre año 2023

transdisciplinariadelsaber@gmail.com





Unellez

24303

BA2021000018



Introducción

Ante los cambios constantes en el entorno económico mundial e institucional gubernamental, ha surgido la necesidad de una forma de organización más completa, integral y competitiva. Esto basado en un modelo integral inteligente, el cual permita construir mayor competitividad y dinamismo, referente a las competencias gerenciales en cuanto a habilidades, conocimientos y aptitudes para el logro de propósitos fundamentales y, en efecto, acciones del personal que integra la gestión pública, en la búsqueda de la excelencia para el desarrollo del potencial de las personas con el objeto de desempeñarse eficientemente en situaciones cambiantes y exigentes para tener éxitos como gerentes emergentes.

No obstante, en la época de la modernidad los pilares de la economía tierra, capital y trabajo, quedaron desvirtuados ante el advenimiento de nuevas organizaciones de amplia base tecnológica como software, servicios, biotecnología, entre otros. Se añade entonces un nuevo componente a los factores de producción que son: el conocimiento y la tecnología. Por supuesto este hecho ha tenido impacto en las instituciones, en la gestión del sector privado y público en la postmodernidad; dándole un gran realce al conocimiento y el valor que tiene los activos intangibles en las organizaciones, tan importantes como los activos fijos. Es por ello, que la capacidad de gestionar el talento y el intelecto humano, se está convirtiendo en la técnica gerencial social del presente, desarrollando especial interés por el capital intelectual, la creatividad, la innovación y el aprendizaje organizacional, emergiendo las organizaciones inteligentes.

Actualmente las organizaciones inteligentes se posicionan cada vez más para administrar los diversos recursos. Es un área que cobra cada vez más importancia en convertir el poder público en organizaciones inteligentes que para, Espinosa (2011) es un ámbito donde la gente descubre continuamente cómo crea su realidad y están abiertas a nuevas ideas, a nuevos métodos o formas de hacer las cosas; es decir,

REVISTA TRANSDISCIPLINARIA DEL SABER

(ISSN-L): 2959-4308

Volumen Nº 7 Diciembre año 2023

transdisciplinariadelsaber@gmail.com

378





cuando todos los miembros de la organización están aprendiendo constantemente la organización, se convierte en una entidad inteligente para afrontar las nuevas transformaciones y otorgar facultades a los integrantes de la gestión pública. Indica (Espinosa, 2011:8), que:

La concepción de las Organizaciones Inteligentes, se le debe a Peter M. Senge, quien en “La Quinta Disciplina” (1990) las define, “Una organización inteligente, es un ámbito donde la gente descubre continuamente cómo crea su realidad. Y cómo puede modificarla.”(2). Él mismo sustenta que “las organizaciones sólo aprenden a través de individuos que aprenden. El aprendizaje individual no garantiza el aprendizaje organizacional, pero no hay aprendizaje organizacional sin aprendizaje individual”.(3)

En este contexto, la organización que aprende tanto del entorno como de sí misma, es un modelo ideal para la gestión pública, puede llegar a ser si las personas, dejan de lado su forma habitual de pensar y están abiertas a nuevas ideas, a nuevos métodos o formas de hacer las cosas; es decir, cuando todos los miembros de la organización están aprendiendo constantemente la organización, se convierte en una entidad inteligente para afrontar las nuevas transformaciones y otorgar facultades a los integrantes de la gestión pública, con el objeto de establecer los mecanismos para: adquirir, actualizar y mejorar los procesos tecnológicos, que ayuden al fortalecimiento de los procesos administrativos y las competencias gerenciales en cuanto a habilidades, conocimientos y aptitudes que necesita un gerente para ser eficaz en sus labores gerenciales en vinculación con los diversos entornos organizacionales.

El modelo de organizaciones inteligentes, destaca aspectos como el aprendizaje organizacional, la participación, la flexibilidad y las potencialidades de los recursos humanos acordes con los requerimientos y cambio que demanda esta era de la comunicación e información, así como el conocimiento. En cuanto a la perspectiva de la organización inteligente para la gestión pública, el papel del ser humano es clave, el cual constituye un aporte a la gerencia al estar abiertas a nuevas ideas y a participar en





la toma de decisiones en la gestión pública. Del mismo modo, los hallazgos de este estudio permitió generar un cuerpo de conocimientos, relacionados a las nuevas tendencias de la globalización, como la clave del éxito, al conocimiento que poseen las personas en las organizaciones, en particular al modelo de organizaciones inteligentes para la gestión pública.

En definitiva, este estudio constituye un aporte para la gerencia en general, especialmente en la gestión pública, en virtud de lograr un cambio de actitud, ante la determinación para afrontar los retos; de igual forma, mejorar y aumentar el capital intelectual de una organización que desee estar en situación de generar bienestar para la sociedad, que evidentemente constituye el instrumento principal de un nuevo criterio para la solución de problemas, dado que los gerentes pueden demarcar la línea de acción conjuntamente con el equipo directivo como la manera más adecuada para solventar los problemas organizacionales y sociales frente a los cambios del entorno en la gestión pública. El propósito de esta investigación es analizar la teoría de las organizaciones inteligentes para la gestión pública.

Materiales y método

La presente investigación se enmarca en una investigación cualitativa, que para Hernández, Méndez, Mendoza y Cuevas (2017:114), expresan que en la investigación cualitativa el contexto metodológico:

Se escogen diseños cualitativos cuando el investigador quiere explorar, describir y conocer con amplitud y profundidad percepciones, emociones, sentimientos, experiencias, enfoques y puntos de vista de personas, desde la perspectiva de los propios participantes o sujetos investigados, en su ambiente natural y de manera más abierta.





Esta investigación es de tipo documental, que según la (Universidad Pedagógica Experimental Libertador, 2016:20), indica que:

Se entiende por Investigación Documental, el estudio de problemas con el propósito de ampliar y profundizar el conocimiento de su naturaleza, con apoyo, principalmente, en trabajos previos, información y datos divulgados por medios impresos, audiovisuales o electrónicos. La originalidad del estudio se refleja en el enfoque, criterios, conceptualizaciones, reflexiones, conclusiones, recomendaciones y, en general, en el pensamiento del autor.

Se realizó el presente estudio a través del análisis secundario de documentos para la elaboración de interpretaciones y conclusiones adicionales sobre las organizaciones inteligentes para la gestión pública.

Análisis y Resultados

En la actualidad, se desarrolla un creciente interés por describir y caracterizar el papel del ser humano en las organizaciones inteligentes como la clave del éxito, al conocimiento que poseen las personas, por su parte, Senge (1990) explica que las actividades gerenciales en una organización inteligente deberán considerar como punto de partida la importancia de desarrollar el dominio personal. Que ciertamente, la organización es la disposición de las relaciones entre componentes o individuos que produce una unidad compleja o sistema. En perspectiva; se presenta, la implicación de la capacidad de razonar, planificar, resolver problemas, pensar de modo abstracto, comprender ideas complejas para las organizaciones mediante esta visión teleológica, como espacios o lugares donde las personas continuamente expanden su capacidad para crear los resultados que verdaderamente quieren. El recurso humano debe estar activo en el ámbito de acción y tomar decisiones acertadas para lograr los objetivos propuestos en la Administración Pública, para realiza una distinción de esos conceptos:





Administración Pública

Nueva Gestión Pública

Como racionalidad transdisciplinar de las ciencias sociales	→	Como racionalidad transdisciplinar de las ciencias económicas
Su principio causal es la política	→	Su principio causal es la Economía
Su centro de acción es el desarrollo de lo Público	→	Su centro de acción es el desarrollo del Mercado.
Se Focaliza en el Estado. Basa su acción en las relaciones de dominación - sujeción y la prevaencia de lo público sobre lo privado	→	Se Focaliza en el Mercado. Basa su acción en las relaciones de intercambio.
Su marco legal y normativo se basa en el derecho administrativo	→	Su marco legal y normativo se basa en el derecho mercantil
Su orientación hacia el ser Humano tiende a lo público.	→	Su orientación hacia el ser Humano tiende a lo privado
Su fundamento axiológico es la ética como bienestar público.	→	Su fundamento axiológico es la eficiencia del individuo.

Figura 1. Distinción entre Administración Pública y Nueva Gestión Pública. Fuente: (Chica, 2011: 61)

Cabe destacar, que lo normativo, se basa en el desarrollo en el derecho administrativo y en efecto, su acción, es el desarrollo de lo público, de manera que los colaboradores puedan participar en la toma de decisiones en las políticas públicas y en todo lo que concierne al entorno socio-político en aras de lograr la transparencia y fomentar las relaciones de aplicación y dirección gerencial a través de la apertura y accesibilidad de datos públicos dentro del marco legal y normativo de los que dispone la gestión pública. Al respecto, la nueva gestión pública (NGP) para (Chica, 2011: 71) menciona en que:

... se inscribe en una realidad global, que se puede denominar de transición, donde bajo este tipo de racionalidad administrativa, orientada al éxito, se ha construido un referente de "un futuro deseado" para la gestión pública, que se circunscribe en los procesos de reforma administrativa del Estado, ante los nuevos fenómenos inherentes a las transformaciones del concepto de lo público.

Ciertamente de acuerdo con este autor, la gestión pública, es de tipo de racionalidad administrativa. Entre tanto, deben estar orientadas al éxito de las





entidades públicas, con el propósito fundamental de convertir el poder público en organizaciones inteligentes. En este mismo orden y dirección, donde las competencias gerenciales desempeñadas por los involucrados, en relación con la gerencia pública, este basada en el aprendizaje organizacional, dentro del enfoque de las organizaciones inteligentes. El cual requiere de un esfuerzo planificado para enmarcar el propósito de aprender a desarrollar principios y potencial colectivo para estructurar una organización inteligente, en el cual, se desarrollen de manera propia y sostenible en el tiempo, de tal manera de dinamizar los procesos involucrados, las actividades, los procedimientos y demás acciones, para integrar estratégicamente el entorno interno y externo, buscando como punto de partida la realidad - entorno, con el objeto de mejorar y generar una gestión pública, que se traduzca en bienestar para la sociedad, y así mantener un aprendizaje organizacional ante los nuevos fenómenos cambiantes e inherentes a las transformaciones del concepto de lo público.

Los conceptos que hacen referencia a las organizaciones inteligentes en el cual pueden agruparse de numerosas formas: en primer lugar, describir y caracterizar el papel del ser humano en las organizaciones inteligentes; por lo referente al, papel del ser humano, es importante conceptualizando a las nuevas tendencias de la globalización en esta destacan, como la clave del éxito, al conocimiento que poseen las personas en las organizaciones, en particular al modelo de organizaciones inteligentes, donde el conocimiento y la adecuada gestión del mismo, es la mejor alternativa para alcanzar con eficiencia y eficacia, los nuevos retos que se presentan en el entorno y sus interacciones en la gestión pública.

En este particular, de acuerdo con (Chávez y Torres, 2012:108) “Porret (2010) deduce que la nueva filosofía organizacional tiene un diseño estructural horizontal con capacidad de adaptarse al entorno, y que logra su máxima eficacia cuando su funcionamiento es fluido, flexible, participativo, dinámico e innovador.” En efecto, para tener una estructura con características que enfrenten la dinámica de cambio, dentro de





la gestión pública, se requieren habilidades directivas que propicien una cultura orientada a la acción y su cumplimiento, así como hacia el personal y la satisfacción de sus necesidades en las organizaciones. De hecho, indica (Chávez y Torres, 2012:108) que:

Rodríguez y Navarro (2011) explican que es necesario integrar las unidades de trabajo para actuar de manera coordinada e independiente; así mismo, los niveles jerárquicos deben estar en estrecho contacto con el fin de identificar las fortalezas y debilidades que tienen sus integrantes al enfrentar tanto las amenazas como las oportunidades del ambiente.

Es importante acotar, que (Chávez y Torres, 2012:110): “Robbins y Coulter (2010) añaden la habilidad gerencial de crear situaciones que involucren a sus colaboradores donde ellos estén dispuestos a desempeñar acciones constructivas en su proceso de aprendizaje.” En este sentido, es necesario integrar la actividad de involucramiento, para actuar de manera coordinada, donde el personal se convierte en el barómetro de la entidad pública, ya que podrá proporcionar información acerca de las necesidades de cambio, pues se le ha dado facilidad para aprender y desarrollar conocimientos en sus centros de trabajo para enfrentar las amenazas y aprovechar las oportunidades del entorno público.

Por cuanto, en el papel del ser humano (Chávez y Torres, 2012:110) “Senge (1997) menciona que las actividades gerenciales en una organización inteligente deberán considerar como punto de partida la importancia de desarrollar el dominio personal, con el cual podrán compartirse las visiones y metas de la empresa;...”. Esta premisa indica e involucra, que si se atiende primeramente el factor del aprendizaje individual, la organización va trascendiendo conforme cada uno de sus miembros desarrolla sus competencias y habilidades generadas en sus procesos de aprendizaje continuo en función del dominio personal, teniendo como resultado una organización inteligente acorde a las exigencias de las funciones y demandas de la sociedad.





En profundización de este esbozo, se puede señalar que según Morin (Como se citó en Flórez y Thomas, 1993: 123)

La organización se refiere al arreglo de las relaciones entre los componentes o individuos (árbol, suelo, lluvia, substrato), lo cual produce una unidad nueva con cualidades diferentes a las de los componentes. La materia, la energía y la información son ensambladas y puestas en acción bajo una forma organizada.

La organización implica los conceptos de proceso, estado, optimización y arreglo o disposición. Incluye aspectos estructurales y funcionales.

La estructura hace referencia a la organización interna de los elementos. Las uniones pueden ir desde la asociación (unión de individuos o elementos que conservan rasgos de su individualidad), a la combinación (relación más estrecha y transformacional entre los elementos y que determina un todo más Unificado).

En definitiva, la organización une de manera interrelacional elementos del sistema, individuos o eventos que a partir de ahí se convierten en los componentes de un todo. Donde, el papel de las organizaciones inteligentes, asegura la solidaridad y solidez relativa a estas uniones, así le da al sistema del poder público municipal, específicamente las alcaldías, una cierta posibilidad de éxito; a pesar de las perturbaciones aleatorias del entorno que se vive hoy día. Teniendo como efecto que la organización inteligente se transforma, produce, reúne y se mantiene en el tiempo con resultados novedosos conforme a las metas y objetivos trazados como organización inteligente, en el contexto del poder público municipal traduciéndose en una gestión pública acorde a las exigencias de la sociedad.

Es necesario profundizar en lo referente al modelo de organizaciones inteligentes y la teoría general de sistemas; a lo largo de todo el conjunto de fundamentos teóricos abordado, en este propósito, se presenta los aspectos relacionados con el modelo tridimensional en las organizaciones inteligentes, lo que implica que la gestión pública debe estar compuesta al menos por tres subsistemas. Otro hallazgo importante; es que las organizaciones, son conjuntos de personas que persiguen un propósito en común;





igualmente, se exhibe los factores para medir la inteligencia. Este desarrollo, se ostenta la concepción de Organización Inteligente como modelo tridimensional donde (Espinosa, 2011:25): “Patrick Williams, citado por Heidi Gómez Cervantes (3) propone un modelo organizacional tridimensional que implica que la empresa está compuesta por tres subsistemas: Administrativo, Humano Social y Tecnológico”. Con referencia a lo anterior, se presenta en la siguiente (Figura 1) el modelo de diagnóstico tridimensional, en función al entorno de las organizaciones inteligentes el cual tiene tres subsistemas en cuestión que puede ser aplicado a la gestión pública:

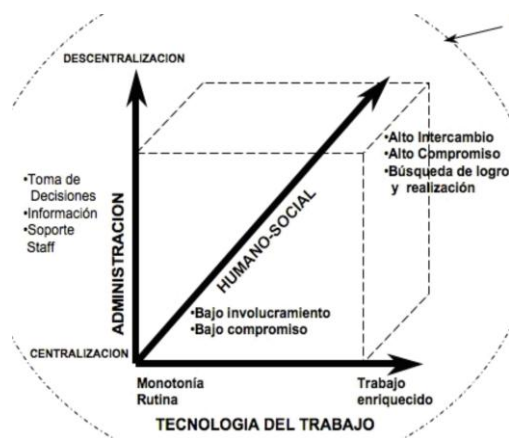


Figura 2: Modelo de diagnóstico tridimensional. Fuente: (Espinosa, 2011:26).

De esta figura se desprende que, estos tres subsistemas tienen que crecer o disminuir de manera equilibrada. En términos de este modelo, el Subsistema Administrativo, tiene su parte alta en la Descentralización y su parte baja en las decisiones Centralizadas. Siguiendo el análisis, el Subsistema Humano Social, tiene su parte alta en un alto nivel de involucramiento y compromiso por parte del personal y la parte baja se caracteriza por un bajo nivel de involucramiento y falta de compromiso dentro de la organización. Igualmente; el Subsistema Tecnológico, tiene su parte alta en la utilización de la tecnología, particularmente la Tecnología de Información y Comunicaciones (TIC) y su parte baja en la falta de tecnología en la organización, donde se debe implementar un modelo administrativo y tecnológico necesario para





conseguir diseñar y construir esta clase de (TIC).

En definitiva, los cambios organizacionales, deben mantener el equilibrio entre estos subsistemas o la falta de crecimiento en uno de ellos boicotará el crecimiento en el otro u otros subsistemas de la organización en este particular, la gestión pública municipal impulsada por las alcaldías. En este estudio, el término las organizaciones inteligentes es; en un sentido amplio donde, afirma, Espinosa (2011:27) que; “Las organizaciones factibles de convertirse en Organizaciones Inteligentes abarcan todo tipo de ellas: Familiares, sociales y, desde luego, las empresas”. En efecto; todas las organizaciones, son conjuntos de personas que deciden perseguir un propósito común de acuerdo a las proyecciones planteadas en términos de visión y que contenga los elementos que permitan medir la efectividad de los objetivos dentro de la gestión pública.

Finalmente, cuando se trata de gestión pública; también, se tiene que tener en cuenta los factores para medir inteligencia, esta definición puede aplicarse a las organizaciones inteligentes que; según, (Pérez y Medrano, 2013:106).

Según Hebb (1949) la inteligencia es el potencial de un organismo animal para aprender y adaptarse a su ambiente. Para Berg y Stenberg (1985), adicionalmente a esta capacidad de adaptación, la inteligencia explica las diferencias que observamos entre las personas cuando éstas resuelven problemas, razonan y/o toman decisiones. Howard Gardner (1999) agrega un matiz diferente al definir la inteligencia como potencial biopsicológico de procesamiento de información que permite resolver problemas o crear productos valiosos en una comunidad o cultura determinada. Si bien este último autor ha recibido mayor atención en el terreno educativo que en el de la investigación psicológica, creemos que su definición de inteligencia apunta a lo medular de este constructo.

En este particular, es la capacidad de adaptación de los involucrados, la inteligencia explica las diferencias que se observa entre las personas cuando éstas





resuelven problemas, razonan y toman decisiones. En efecto, cita (Pérez y Medrano, 2013:106)

Una de las definiciones más aceptada en la actualidad es la propuesta por Gottfredson (1997,p.13) quien afirmó que la inteligencia “es una facultad mental muy general que entre otras cosas implica la capacidad de razonar, planificar, resolver problemas, pensar de modo abstracto, comprender ideas complejas, aprender rápido, y aprender de la experiencia”...

En tal sentido, los factores relacionados para medir inteligencia han sido investigados desde diversas perspectivas como facultad mental de los involucrados. Como citó (Arano, Cano y Olivera, 2012:42):

De hecho, Peter M. Senge (2008, p. 18), en su obra La Quinta Disciplina, define a las organizaciones inteligentes (O.I) como espacios o lugares “donde las personas continuamente expanden su capacidad para crear los resultados que verdaderamente quieren, en el que se cultivan nuevas maneras de pensar, en donde la aspiración colectiva queda en libertad y las personas continuamente aprenden a aprender juntas”

A los efectos de este, debe existir interrelación entre los individuos de la gestión pública y asumiendo con compromiso que la ejecución de una tarea depende de una serie de habilidades, con la capacidad de crear resultados positivos en el contexto de las organizaciones públicas con el objeto de poner en la práctica como Organizaciones Inteligentes.

La organización inteligente para la gestión pública

En este propósito, los conceptos fundamentales dentro de la literatura científica, es importante abordar varias definiciones de teorías como son: Las organizaciones, propuesta por Espinosa (2011:46); donde, todas las organizaciones, “son conjuntos de personas que deciden perseguir un propósito común”. Por eso es tan importante volver explícito ese propósito. En efecto, los involucrados en la gestión pública, debe tener presente que la organización implica los conceptos de proceso, estado, optimización y arreglo o disposición. En esta intención, incluye aspectos estructurales y funcionales.

REVISTA TRANSDISCIPLINARIA DEL SABER

(ISSN-L): 2959-4308

Volumen N° 7 Diciembre año 2023

transdisciplinariadelsaber@gmail.com





Del mismo modo, que las uniones pueden ir desde la asociación; así como la combinación de relaciones más estrecha y transformacional entre los elementos y que determina un todo dentro de estas entidades gubernamentales de la Venezuela de hoy.

En síntesis, los elementos tienen las características del sistema, pero éste no tiene las de los elementos que son necesarios para las organizaciones inteligentes en el contexto de estudio con énfasis en las características individuales y que puede ser modificada mediante procedimientos del sistema de la gestión pública a través de acciones interrelacionada con el aprendizaje tanto individual como organizacional.

Organizaciones que aprenden

Concebida la organización como una red viva que mantiene estructuras que deben ser complementarias entre sí se debe, entonces, aceptar que pueden aprender de su entorno; este aprendizaje no debe solo involucrar a la directiva de turno sino que tiene que ser un proceso que involucre a todos los miembros de la organización. La habilidad de los directivos está en invitar a la gente a participar en los procesos de repensar, rediseñar y reestructurar la organización, ignorar esta actividad creará distanciamientos internos y estancamientos en las actividades. En la generación del conocimiento los cambios son el elemento que inicia el proceso de aprendizaje, de una manera más formal a este cambio se le conoce como emergencia espontánea del nuevo orden; este desemboca en la creación de novedad, a menudo muy distinta del propio fenómeno que la creó.

La emergencia puede ser creada a partir de un acontecimiento muy complejo o sencillo que generó una perturbación, la cual hizo circular información a través de las redes de información de la organización. Al circular a través de diversos bucles de retroalimentación, la organización puede amplificarse o expandirse, incluso hasta el extremo de que la organización no pueda absorberla en su estado presente. Cuando llega esta situación se ha alcanzado un punto de inestabilidad. El sistema ya no puede integrar la nueva información en su orden existente, por lo que se ve forzado a





abandonar parte de sus estructuras, comportamientos y creencias. El resultado es un estado de caos, confusión, incertidumbre y duda, del cual surgirá una nueva forma de orden, organizada en torno a un nuevo significado.

El proceso implica varias etapas. Inicialmente es necesaria cierta apertura en la organización; es decir, que tenga disposición a ser perturbada. Debe existir una red de comunicación activa, con múltiples bucles de retroalimentación que amplifiquen el proceso desencadenante. La siguiente etapa consiste en el punto de inestabilidad, que puede ser experimentado como tensión o caos, incertidumbre o crisis. En esta etapa el sistema puede o bien colapsarse o bien superar la crisis y desembocar en un nuevo estado de orden, caracterizado por la novedad y que implica una experiencia de creatividad que a menudo puede parecer mágica. La apertura de una organización a nuevos conceptos, tecnologías y conocimiento constituye el indicador de su vitalidad, de su flexibilidad y de su capacidad para aprender.

Hemos reiterado en los párrafos anteriores la posición del directivo en la creación de las condiciones óptimas para el desarrollo del aprendizaje por parte de las estructuras informales de la organización; esta labor es solo posible si los directivos demuestran ser líderes dentro de sus organizaciones. Dicho liderazgo no se reduce a la de mantener una visión articulada que pueda transmitir claramente a sus empleados, el nuevo liderazgo supone el facilitar la emergencia de novedad; es decir, crear las condiciones para que se favorezca la creatividad. Para facilitar la emergencia se requiere una red viva de comunicaciones dotada de numerosos bucles de retroalimentación. Es necesario considerar, además, que la emergencia de novedad constituye una propiedad de los sistemas abiertos, lo que significa que la organización debe mantenerse abierta a nuevas ideas y conocimientos. Facilitar la emergencia, incluye, la creación y mantenimiento de esa apertura, de una cultura de aprendizaje en la que el cuestionamiento continuo sea estimulado y se recompense la innovación.





Conclusiones y reflexiones

Los gerentes de las organizaciones públicas, deben dirigir para generar valor agregado producto del conocimiento que implica innovación en las funciones de la institución; donde la inteligencia y creatividad de los colaboradores, sea bajo una gerencia adecuada, y utilizando la información como insumo de quienes la integran las alcaldías; en este sentido, se convierte en una organización inteligente porque aprende de los procesos de cambio y que este dispuestas al aprendizaje continuo, al cambio permanente pues el personal tiene el conocimiento, la capacidad y voluntad para hacerlo y ser exitoso en el cumplimiento de sus labores.

Por su parte Chávez y Torres (2012:104), manifiesta que una organización inteligente “La empresa que aprende es una organización inteligente porque centra la atención en gestionar la generación de conocimientos y desarrollar experiencias que le permiten adaptarse proactivamente a un entorno cambiante”. Se destaca la energía que muestran los individuos de la organización en querer aprender continuamente para contribuir al desarrollo, crecimiento profesional y desarrollar experiencias dentro de la gestión pública. En efecto, lo importante de las organizaciones públicas inteligentes, es que el contacto y la relación con el medio ciudadano le proporcionan la capacidad de autocorregirse y renovarse, alcanzar metas y objetivos gerenciales, para estar en permanente evaluación y autoevaluación para hacerse eficaz en el tiempo mediante el aprendizaje colectivo dentro del entorno cambiante de la actualidad.

Las organizaciones inteligentes o de conocimiento, son las que están más aptas para asumir los cambios en los cuales están envueltas. En relación con lo anterior, están dispuestas a aprender continuamente y proactivamente, en función de sus capacidades para crear su futuro a través de un nuevo estilo de gerencia, el cual las capacite para ver las totalidades en vez de las partes por separado. Adicionalmente, la transformación de las organizaciones públicas a organizaciones inteligentes es una necesidad de primer orden como lo tipifica esta investigación; en este sentido, se debe





tener presente lo que señalan Nonaka y Takeuchi (1999) (Citado en Morales, 2012:137) crear conocimiento y aprenderlos:

En sentido estricto el conocimiento es creado sólo por individuos, la empresa apoya a individuos creativos o prevén los contextos que necesitan para que creen conocimientos. Por tanto, la creación de conocimiento organizacional debe ser entendida como un proceso que amplifica organizacionalmente el conocimiento creado por los individuos y los solidifica como parte de la red de conocimientos creados por la organización

Para crear conocimiento en las organizaciones públicas municipales, se requiere conocer toda la arquitectura organizacional, interactuar y amplificar toda la red creada por la organización; en este enfoque, las organizaciones inteligentes, según (León, Tejada y Yataco 2003:86) afirma que:

Se requiere conocer, practicar e incorporar, sobre todo en los seres humanos que dirigen los niveles estratégicos de la organización las cinco disciplinas sistémicas. Para empezar en la práctica de estas disciplinas, se debe partir en primer lugar por adoptar un cambio en el paradigma a través del cual se entiende los "problemas" y se busca las "soluciones" de nuestras organizaciones en el mundo real

Adicionalmente, referente a este constructo, (Valecillos, 2013:154) define la organización inteligente como:

Las que están más aptas para asumir los cambios en los cuales están envueltas las organizaciones de hoy día. Están son las que están dispuestas a aprender continuamente en función de sus capacidades para crear su futuro a través de un nuevo estilo de gerencia, el cual las capacite para ver las totalidades en vez de las partes por separado

En sumario, de este abordaje, para la aproximación teórica de este trabajo de investigación, se requiere que los gerentes, apoyen a los individuos creativos, para crear conocimiento, también, deben adoptar por un cambio de paradigma en la búsqueda de soluciones positivas para las alcaldías, poniendo en práctica todos los conocimientos operacionales en todos los niveles estratégicos de la institución; con el





propósito de asumir los cambios de la actualidad mediante un nuevo estilo de gerencia para ver las totalidades para romper con la burocracia e impulsar estas entidades del poder público a una organización inteligente.

La inteligencia organizacional sería la capacidad que posee la organización de auto adaptarse y reinventarse, de acuerdo con las condiciones del entorno; dicha capacidad se aprecia en los esquemas que posee la organización para abordar la realidad, atrapar los datos que refleja esa realidad, el sistema de procesamiento de esos datos y los derivados significativos conocidos con el nombre de conocimiento. Por lo tanto, organización inteligente desde mi punto de vista es la organización que posee las suficientes capacidades o competencias [individuales, grupales, organizativas, tecnológicas y relacionales], para adaptarse al contexto exitosamente.

El conocimiento organizacional está constituido por las capacidades que los líderes deben establecer para facilitar el uso efectivo del conocimiento en los procesos que añaden valor, ya sea para las partes interesadas internas de las empresas (directivas y empleadas) o externas (suministradores y clientes). Estas capacidades incluyen la Misión, Visión y Estrategia, el diseño de procesos y estructuras organizacionales, medidas, análisis y comprensión de la cultura, el uso de la tecnología y la infraestructura; al igual que el uso del conocimiento colectivo disponible de una organización (activos del conocimiento).

En virtud de lo anterior, el capital intelectual puede considerarse como la principal fuente de ventaja competitiva sostenible en las organizaciones públicas. De esta forma, los aspectos relativos a la gestión y desarrollo de esta capacidad, estarán unidos a estimular el aprendizaje tanto individual como colectivo en la organización a través de una adecuada gestión del conocimiento y de su capital humano.





Referencias bibliográficas

- Arano, R., Cano, M. y Olivera, D. (2012). *Las organizaciones inteligentes como generador de entornos competitivos*.
<https://www.uv.mx/iiesca/files/2013/04/04CA201201.pdf>
- Espinoza, F. (2011). *Diseño y construcción de "Organizaciones Inteligentes"*. México. (Trabajo – material gratuito)
<https://www.yumpu.com/es/document/read/14107164/disen-y-construccion-de-organizaciones-inteligentes-otrcommx>
- Flores, A. y Thomas, J. (1993). La teoría general de sistemas. Cuadernos de Geografía. Vol. IV, No. 1-2.
<https://revistas.unal.edu.co/index.php/rcg/article/view/70711/64920>
- Hernández, R., Méndez, S., Mendoza, Ch. y Cuevas, A. (2017). *Fundamentos de investigación*. McGraw – Hill /Interamericana editores, S.A. de C.V., México.
- León, R; Tejada, E y Yataco, M. (2003). *Las organizaciones inteligentes*. Industrial Data. Volumen (6). Núm. 2. pp. 82-87. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/pdf/816/81660213.pdf>
- Morales, J. (2012). *La educación superior venezolana, un enfoque estratégico para su transformación desde la cultura organizacional*. Revista ciencias de la educación. Volumen (22). Núm. 40. pp. 126-147. Disponible en:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5810740>
- Pérez, E. y Medrano, L. (2013). *Teorías contemporáneas de la inteligencia. Una revisión crítica de la literatura*. PSIENCIA. Revista Latinoamericana de Ciencia Psicológica, vol. 5, núm. 2, noviembre, 2013, pp. 105-118.
- Chávez, N. y Torres, G. (2012). *La organización inteligente en un ambiente de aprendizaje: una exploración de sus aspectos generales*. Universidad EAFIT Medellín, Colombia. AD-minister, núm. 21, julio-diciembre, pp. 101-115.
<https://www.redalyc.org/pdf/3223/322327351007.pdf>
- Chica, S. (2011). *Una mirada a los nuevos enfoques de la gestión pública*. Administración & desarrollo. Volumen 53, núm. 39, enero/junio.





Unellez

24303

BA2021000018



Senge, P. (1990). *La quinta disciplina*. Disponible en:
<http://gerenciaestrategica.pbworks.com/w/file/55691078/LA>

Universidad Nacional Experimental Libertador (2016). *Manual de trabajos de grado de Especialización, Maestría y Tesis Doctorales*. FEDUPEL, 6ª Edición.

Valecillos, C. (2013). *Intervenciones para la formación del talento humano por competencias dentro del enfoque de organizaciones inteligentes*. Negotium. Volumen (9). Núm. 26. pp. 143-167. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/pdf/782/78228464007.pdf>

Semblanza de la autora

Dairen Leimar, García Calzadilla

C.I. N° 20.091.897

T.S.U. Agroalimentaria (UPTAAPC). Ingeniera Agroalimentaria (UPTAAPC), Magister en Gerencia y Planificación Institucional (UNELLEZ). Doctorante en Gerencia Avanzada (UNELLEZ). Planificador I en el Hospital tipo I Rómulo Gallegos Elorza.

Correo: herlymar0322@gmail.com



REVISTA TRANSDISCIPLINARIA DEL SABER

(ISSN-L): 2959-4308

Volumen N° 7 Diciembre año 2023

transdisciplinariadelsaber@gmail.com

LivRe **latindex**
Revistas de livre acesso

