



Unellez

24303

BA2021000018



ÁREA DE INVESTIGACIÓN CIENCIAS SOCIALES Y ECONOMICAS

TEORÍAS DE LA FORMACIÓN ORGANIZACIONAL EN LA SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO

Mary Carmen Martínez

Doctorante en Gerencia Avanzada (carmartinez358@gmail.com)

Resumen

El presente estudio tiene como objetivo analizar las principales teorías de la formación organizacional en el contexto de la sociedad del conocimiento. La importancia de analizar este aspecto radica en el hecho que la sociedad del conocimiento ha transformado radicalmente el panorama organizacional. El acceso a la información, la tecnología y la globalización han generado un entorno empresarial dinámico y altamente competitivo. Así mismo, cabe destacar que el estudio se soportó teóricamente, a través de las siguientes teorías: Teoría del Aprendizaje Organizacional, Senge (1990); Teoría de la Gestión del Conocimiento según Drucker (1994); Teoría Organizacional, Lucas y García (2002); Teoría general de sistemas y cibernética. Bertalanffy (1966). En este contexto, las teorías de la formación organizacional adquieren una relevancia crucial para comprender y abordar los desafíos actuales. En tal sentido, se abordó el presente estudio bajo un estudio documental apoyado en un diseño bibliográfico, lo que permitió analizar un amplio bagaje teórico sobre los distintos postulados que fundamentan la investigación. Por consiguiente, luego de haber realizado un análisis de las teorías relacionadas con la formación organizacional en la sociedad del conocimiento, se puede referir que poseen una serie de principios que son clave dentro de las organizaciones, entre las que se pueden mencionar, el aprendizaje continuo, gestión del conocimiento, diseño organizacional, cultura organizacional y sistemas complejos. Cada uno de estos principios, están estrechamente relacionados con el estudio. En tal sentido, cabe precisar que todas las teorías coinciden en la importancia del aprendizaje continuo como motor de la innovación y la adaptación al cambio. La formación organizacional debe ser un proceso dinámico y flexible que responda a las necesidades cambiantes de la organización y de sus miembros.

Palabras clave: Teorías, formación organizacional, sociedad del conocimiento



THEORIES OF ORGANIZATIONAL FORMATION IN THE KNOWLEDGE SOCIETY

Abstract

The objective of this study is to analyze the main theories of organizational formation in the context of the knowledge society. The importance of analyzing this aspect lies in the fact that the knowledge society has radically transformed the organizational landscape. Access to information, technology and globalization have generated a dynamic and highly competitive business environment. Likewise, it should be noted that the study was supported theoretically, through the following theories: Organizational Learning Theory, Senge (1990); Knowledge Management Theory according to Drucker (1994); Organizational Theory, Lucas and García (2002); General systems theory and cybernetics. Bertalanffy (1966). In this context, theories of organizational formation acquire crucial relevance to understand and address current challenges. In this sense, the present study was approached under a documentary study supported by a bibliographic design, which allowed the analysis of extensive theoretical background on the different postulates that underpin the research. Therefore, after having carried out an analysis of the theories related to organizational training in the knowledge society, it can be said that they have a series of principles that are key within organizations, among which we can mention continuous learning, knowledge management, organizational design, organizational culture and complex systems. Each of these principles is closely related to the study. In this sense, it should be noted that all theories agree on the importance of continuous learning as a driver of innovation and adaptation to change. Organizational training must be a dynamic and flexible process that responds to the changing needs of the organization and its members.

Keywords: organizational formation, knowledge society

Introducción

La formación en las organizaciones ha constituido un pilar importante para lograr el éxito en las instituciones. Generalmente, consiste en desarrollar un conjunto de técnicas, métodos y procesos diseñados para potenciar las competencias y habilidades del talento humano; y que estén en sintonía con los objetivos estratégicos de la organización. Por su parte, en cuanto a los estudios organizacionales plantean lo siguiente:

REVISTA TRANSDISCIPLINARIA DEL SABER

(ISSN-L): 2959-4308

Volumen N° 9 diciembre año 2024

transdisciplinariadelsaber@gmail.com





Definir hoy estudios organizacionales no es una tarea fácil. Nuestro enfoque es conceptualizar los estudios organizacionales como una serie de conversaciones, en particular de aquellos investigadores organizaciones que contribuyen a constituir las organizaciones mismas por medio de términos derivados de paradigmas, métodos y supuestos, ellos mismos derivados de conversaciones anteriores. (Clegg y Hardy, 1996:3)

En tal sentido, los autores destacan que los estudios organizacionales constituyen un campo intersubjetivo y socialmente construido. Por lo tanto, los términos, conceptos y teorías que se utilizan para comprender las organizaciones son el resultado de conversaciones académicas previas y están sujetos a revisión y reinterpretación. Ahora bien, a nivel mundial la formación en las organizaciones estuvo enmarcada por una serie de aspectos enfocados en el desarrollo de competencias, puesto que la tendencia actual se centraba en desarrollar competencias específicas que les permitieron a los trabajadores adaptarse a los distintos cambios del entorno.

Así mismo, estuvo enfocada en el aprendizaje continuo, promoviendo la idea de que el aprendizaje se consideraba como un proceso largo y continuo para toda la vida. En cuanto a las tecnologías digitales, revolucionaron la forma en que se imparte la formación, permitiendo un acceso más cómodo y flexible. En América Latina, se enfrentan desafíos enmarcados en la informalidad laboral, la falta de inversión en capacitación y la brecha digital, que dificultan el desarrollo de programas de formación efectivos.

Por otro lado, la constante demanda de mano de obra calificada y la globalización representan innumerables oportunidades para impulsar y desarrollar la formación en las organizaciones. En el contexto venezolano, es un ambiente complejo, puesto que la crisis económica y política ha impactado significativamente en el sistema educativo y en las organizaciones, lo que ha generado una necesidad urgente de fortalecer la formación. En este orden de ideas, las organizaciones en Venezuela se han tenido que adaptar a un entorno cambiante donde han implementado una serie de programas de formación flexibles y adaptados a sus necesidades específicas.

Sin embargo, enfrenta una serie de desafíos entre los que se pueden mencionar,

REVISTA TRANSDISCIPLINARIA DEL SABER

(ISSN-L): 2959-4308

Volumen N° 9 diciembre año 2024

transdisciplinariadelsaber@gmail.com





falta de recursos, inflación y la incertidumbre económica representan grandes desafíos para el desarrollo de programas de formación de calidad. En el ámbito de la globalización las organizaciones en la primera década del presente siglo, se han visto signadas por grandes cambios y transformaciones, por cuanto se ha pasado de una sociedad industrial a una del conocimiento aunado a ello, el esplendor de la sociedad de la información y las comunicaciones, donde se hace énfasis en la innovación, la calidad, la creatividad y el emprendimiento.

Esta sociedad se caracteriza entre otros aspectos por el predominio del desarrollo científico-tecnológico, en el cual se destacan los avances de la tecnología, la información y comunicación, así como, los cambios en teorías administrativas que dan paso a las nuevas tendencias gerenciales, que a su vez exige que las organizaciones revisen sus estructuras y modelos gerenciales; en concordancia al contexto social y carencias económicas de las instituciones por la crisis presupuestaria en la que viven en los países de la región latinoamericana y por ende Venezuela.

Por consiguiente, es razonable esperar que las organizaciones en su conjunto, además de los cambios financieros y económicos, requieran de profundas transformaciones de carácter estructural gerencial que les permita adaptarse con flexibilidad y dinamismo a los nuevos requerimientos económicos, políticos, sociales, gerenciales, entre otros, a los fines de lograr permanencia y responder a las demandas que la sociedad le solicita en la actualidad, es decir, se vive ante una nueva realidad, que obliga a replantear el modo de gestionar las instituciones educativas. De acuerdo a esto, “no hay ninguna duda de que éste es el momento de hacer el futuro, precisamente porque todo está cambiando” (Drucker, 2012:14).

Es por ello que hablar de formación organizacional en la era de la información y la comunicación, donde la innovación se debe convertir en el común denominador, que sustituye a ciertos métodos para la búsqueda de resultados tales como: hacer mejor las cosas en el menor tiempo posible, logrando una alta calidad y mayor productividad

REVISTA TRANSDISCIPLINARIA DEL SABER

(ISSN-L): 2959-4308

Volumen N° 9 diciembre año 2024

transdisciplinariadelsaber@gmail.com





y un impacto social positivo donde el contexto social en el que se desarrolla la organización se vea beneficiado; es hablar de la importancia que tiene el desarrollo organizacional como enfoque sistemático, integrado y planeado, para el mejoramiento del liderazgo gerencial como sujeto del desarrollo organizacional.

Las diversas posturas de investigadores orientados a valorar el impacto del desarrollo organizacional sobre la estructuración de las decisiones en las organizaciones tanto públicas como privadas permiten identificar algunos elementos que clarifican los retos y desafíos de las organizaciones: En primer lugar, el ritmo y la orientación del cambio: se ha tornado acelerado, con una velocidad inestable pero mayor que la capacidad que muestran las organizaciones, así como la forma en que los gerentes lo interpretan para poder realizar los ajustes necesarios. Por su parte, la orientación de los cambios es incierta y con ajustes permanentes que derivan de la inexistencia de puntos de referencia que marquen y definan el rumbo de la acción organizativa de la gerencia educativa y el desarrollo de la organización.

En segundo lugar, los indicadores de innovación tecnológica promueven la interconectividad de las organizaciones en la llamada era global, que trae cambios significativos, tanto en el ámbito político, económico, como en lo cultural y por supuesto, social, proporcionado por los avances científicos y tecnológicos, especialmente en los medios de comunicación e información, redimensionando las relaciones entre el tiempo y el espacio, repercutiendo en nuevas formas de sociabilidad entre los individuos, en el contexto de una cultura organizacional asentada sobre la dinámica del cambios, además la tasa de transferencia de conocimiento ha aumentado considerablemente en relación a la forma de comprender la misma.

Las organizaciones más vulnerables son las más afectadas por la interconectividad y, son aún más vulnerables aquellas que se incorporan tardía e ineficientemente al uso de innovación tecnológica, como es el caso de una alta proporción de las organizaciones en Venezuela. Sin embargo, las organizaciones hoy día están

REVISTA TRANSDISCIPLINARIA DEL SABER

(ISSN-L): 2959-4308

Volumen N° 9 diciembre año 2024

transdisciplinariadelsaber@gmail.com





abocadas al cambio, se encuentran en la actualidad impregnadas por la complejidad, inestabilidad, incertidumbre y la ausencia de esquemas de referencia para el futuro.

Es lo que se llama:

Otra de las características heredadas del paradigma tradicional es el hecho de que los empleados no perciben la organización como un conjunto de partes integradas, donde una decisión, una acción puede repercutir en otra, pues las personas no toman en cuenta que se encuentran en un lugar donde todo está íntimamente relacionado. (Plaza, Rivas y Torrealba:6)

En tal sentido, la irrupción o generación de organizaciones que se caracterizan como sistemas finales abiertos, donde además del reconocimiento al entorno que rodean a la decisiones, los gerentes en las organizaciones de carácter público no pueden definir cursos de acción únicos por la alta probabilidad de que al final de los mismos se presenten escenarios diferentes que afecten la viabilidad de tales decisiones, obligando a identificar diferentes mecanismos para ajustarse las decisiones finales en la organización.

En la práctica, la noción de desempeño de las organizaciones es discutible y compleja. La definición del desempeño implica la consideración de un proceso organizacional, dinámico en el tiempo y refleja modificaciones del entorno organizativo, de las estructuras de poder y los objetivos. Ahora bien, es pertinente señalar lo que expresa: “Los sistemas organizacionales en la última década han sufrido cambios significantes en los cuales han demandado una serie de aspectos que derivan en el talento humano tales como: vocación, responsabilidad, compromiso laboral, entre otros” (Loreto, 2013:90).

Desde esta óptica del autor, se aprecia la existencia de factores bien sea político, social y económico que puedan estar limitando la generación de conocimientos originada tal vez por el proceso de la comunicación efectiva o por la marcada premura de la dinámica organizacional en los ámbitos políticos, sociales, culturales, económicos. Es importante referir que los nuevos paradigmas han hecho que los

REVISTA TRANSDISCIPLINARIA DEL SABER

(ISSN-L): 2959-4308

Volumen N° 9 diciembre año 2024

transdisciplinariadelsaber@gmail.com





gerentes del siglo XXI puedan innovar acciones y estrategias gerenciales para propiciar un acercamiento entre el equipo de trabajo los cuales tiene bajo su rol cumplir con funciones establecidas bajo Leyes, normativas y reglamentos, según señala que:

La administración de recursos humanos cede su lugar a un nuevo enfoque: la gestión del talento humano. Las personas dejan de ser simples recursos (humanos) organizacionales y son consideradas como seres dotados de inteligencia, conocimientos, habilidades, personalidad, aspiraciones, percepciones, etc. (Chiavenato, 2007:9)

Al interpretar lo expresado por el autor, se puede inferir que el recurso humano se considera el elemento más importante en cualquier organización, lo que permite la consecución de sus objetivos y metas. Sobre este contexto, es pertinente señalar que los gerentes institucionales para el logro de sus objetivos deben tener un punto accesible de la gestión del conocimiento y el manejo de información como parte del aprendizaje en las organizaciones, al respecto, se refiere que la gestión del conocimiento “consiste en el proceso de compartir conocimientos tácitos y explícitos, a través de prácticas formales e informales, esto por medio de la diferencia entre ambos tipos de conocimientos” (Grotto, 2012:91). Lo planteado por el autor permite deducir que el conocimiento es esencial para la productividad, y el desenvolvimiento del talento humano que a su vez debe estar capacitado, entrenado y que comparta información logrando un clima estable dentro de la organización. Ante los planteamientos anteriores, surge la inquietud de la investigadora por abordar el presente estudio dirigido a analizar las principales teorías de la formación organizacional en el contexto de la sociedad del conocimiento.

REVISTA TRANSDISCIPLINARIA DEL SABER

(ISSN-L): 2959-4308

Volumen N° 9 diciembre año 2024

transdisciplinariadelsaber@gmail.com





Materiales y Métodos

El estudio se fundamentó mediante la investigación documental. A través, de es este tipo de estudio como su nombre lo indica, la investigación documental se realiza consultando fuentes de información escritas, documentos de cualquier índole: libros (bibliográficas), revistas y periódicos (hemerográficas), electrónicas o fuentes primarias. Para ello, se define como: “La investigación documental es una modalidad de la investigación científica, que se propone responder interrogantes mediante la búsqueda y el análisis de todo tipo de fuentes impresas, audiovisuales y electrónicas” (Arias, 2006:57). En tal sentido, mediante este tipo de estudio, se analizaron las distintas fuentes de información referidas a la temática, que brindaron un extenso panorama para analizar e interpretar.

Así mismo, la investigación se apoyó a través del diseño bibliográfico, el cual se define: “La revisión bibliográfica es una etapa ineludible en todo proceso de investigación, a través de la cual obtendremos las fuentes y los datos necesarios para abordar el problema planteado” (Arias, 2006:57). Por lo tanto, se empleó esta estrategia de investigación documental basada en la consulta, análisis e interpretación de la información contenida en fuentes impresas, fundamentalmente libros.

En tal sentido, se efectuó una revisión de la literatura para detectar, consultar y obtener la bibliografía (referencias) y otros materiales que fueron útiles para cumplir el objetivo del estudio, de donde se extrajo y recopiló la información relevante y necesaria para enmarcar el problema de investigación. Por consiguiente, se realizó una revisión exhaustiva de literatura que constituye una etapa esencial en cualquier investigación, ya que permitió situar el estudio en un contexto más amplio y garantizar su originalidad y relevancia.

REVISTA TRANSDISCIPLINARIA DEL SABER

(ISSN-L): 2959-4308

Volumen N° 9 diciembre año 2024

transdisciplinariadelsaber@gmail.com





Análisis y Resultados

Teoría del Aprendizaje Organizacional, Senge (1990)

Esta teoría es propuesta por Peter Senge, en su gran obra: La quinta disciplina: El arte y la práctica de la organización que aprende. A través de su obra, presenta una visión integral y transformadora del aprendizaje organizacional. El autor concibe a las organizaciones como sistemas complejos y dinámicos, capaces de aprender y evolucionar en conjunto. De allí, que plantea: “Los cinco campos del aprendizaje: maestría personal, modelos mentales, visión compartida, aprendizaje en equipo y pensamiento sistémico” (Senge, 1990:41). Senge identifica cinco disciplinas fundamentales que, al integrarse, permiten a una organización convertirse en una entidad que aprende continuamente:

Tabla 1.
Cinco Disciplinas

Disciplina	Postulado
Maestría Personal	Se refiere al desarrollo de las capacidades individuales para aprender, crecer y expandir sus potencialidades. Implica un compromiso con el aprendizaje continuo y el desarrollo de una visión personal.
Modelos Mentales	Son los supuestos profundos, las generalizaciones y las imágenes mentales que influyen en nuestro comportamiento. Al hacer explícitos nuestros modelos mentales, podemos cuestionarlos y modificarlos para crear nuevas perspectivas.
Visión compartida	Es una imagen del futuro que inspira y motiva a la organización. Una visión compartida proporciona un sentido de dirección y un propósito común.
Aprendizaje	Implica la capacidad de los equipos para aprender juntos, superar conflictos y aprovechar la diversidad de perspectivas.
Pensamiento sistémico	Es la disciplina que integra las otras cuatro y permite comprender las interconexiones entre los elementos de un sistema. El pensamiento sistémico ayuda a ver el bosque y los árboles, a comprender las causas profundas de los problemas y a diseñar soluciones holísticas.

Fuente: Elaboración propia

En tal sentido, el pensamiento sistémico es la quinta disciplina y la que integra a las demás. Senge lo describe como la quinta disciplina porque actúa como un marco unificador que permite a las personas comprender las interconexiones entre los





diferentes elementos de un sistema. Al desarrollar esta disciplina, las organizaciones pueden:

- Identificar patrones y tendencias a largo plazo.
- Comprender las causas profundas de los problemas.
- Diseñar soluciones que aborden los problemas en su totalidad.
- Fomentar la colaboración y la innovación.
- Implicaciones para las Organizaciones

Esta teoría, tiene profundas implicaciones para las organizaciones que desean ser más efectivas y adaptables. Al aplicar los principios del aprendizaje organizacional, las empresas pueden:

- Mejorar la toma de decisiones.
- Aumentar la innovación.
- Fortalecer la cultura organizacional.
- Responder de manera más efectiva al cambio.
- Lograr un desempeño sostenible a largo plazo.

En fin, la teoría del aprendizaje organizacional ofrece un marco poderoso para transformar las organizaciones en entidades que aprenden continuamente. Al cultivar las cinco disciplinas, las organizaciones pueden crear un ambiente donde el conocimiento fluye libremente, la innovación prospera y las personas se sienten empoderadas para contribuir al éxito de la organización.

La Teoría de la Gestión del Conocimiento según Drucker (1994)

Drucker, considerado uno de los padres de la administración moderna, realizó contribuciones fundamentales al campo de la gestión del conocimiento. Aunque no acuñó el término explícitamente, sus ideas sobre el trabajador del conocimiento y la importancia del capital intelectual sentaron las bases para las teorías actuales. Este autor, fue uno de los primeros en identificar el cambio radical en la naturaleza del trabajo, prediciendo el surgimiento del trabajador del conocimiento. A diferencia de los trabajadores industriales, cuyo valor residía en su fuerza física, el valor de los

REVISTA TRANSDISCIPLINARIA DEL SABER

(ISSN-L): 2959-4308

Volumen N° 9 diciembre año 2024

transdisciplinariadelsaber@gmail.com





trabajadores del conocimiento radica en su capacidad de pensar, innovar y crear. De allí, planteó los siguientes principios: “El conocimiento como recurso económico; el trabajador del conocimiento como centro de la organización; la importancia de la innovación y la necesidad de una cultura de aprendizaje” (Drucker, 1994:55). Así mismo, se describen a continuación:

Tabla 2.
Principios Clave de Drucker sobre la Gestión del Conocimiento

Principio	Referencia
-----------	------------

Principio	Referencia
El conocimiento como recurso económico	Drucker enfatizó que el conocimiento es un recurso económico que debe ser gestionado de manera eficiente.
El trabajador del conocimiento como centro de la organización	Las organizaciones deben estar diseñadas para empoderar a los trabajadores del conocimiento y fomentar su desarrollo.
La importancia de la innovación	Drucker veía la innovación como un proceso continuo que dependía de la generación y aplicación del conocimiento.
La necesidad de una cultura de aprendizaje	Las organizaciones deben fomentar una cultura que valore el aprendizaje continuo y la mejora constante.

Fuente: Elaboración propia

Por consiguiente, a través de estos principios e ideas de Drucker siguen siendo relevantes hoy en día y han influido en el desarrollo de diversas teorías y prácticas de gestión del conocimiento. Algunas de las implicaciones de su trabajo incluyen:

La importancia de la formación y el desarrollo: Las organizaciones deben invertir en la formación continua de sus empleados para mantener actualizado su conocimiento y habilidades.

La creación de redes de conocimiento: Las organizaciones deben fomentar la colaboración y el intercambio de conocimiento entre los empleados.

La medición del capital intelectual: Es necesario desarrollar métricas para evaluar el valor del conocimiento y su impacto en el desempeño organizacional.

La alineación de la estrategia con la gestión del conocimiento: La gestión del





conocimiento debe estar integrada en la estrategia general de la organización.

El conocimiento como activo principal: Drucker argumentó que, en la nueva economía, el conocimiento, y no los activos físicos, se convertiría en el recurso más valioso de una organización.

La gestión del conocimiento como una necesidad: Dada la importancia creciente del conocimiento, Drucker subrayó la necesidad de gestionar este recurso de manera estratégica.

En tal sentido, esta teoría proporcionó una visión pionera sobre la importancia del conocimiento en las organizaciones. Sus ideas han sentado las bases para el desarrollo de teorías y prácticas más sofisticadas de gestión del conocimiento que siguen siendo relevantes en el mundo empresarial actual.

Teoría Organizacional, Lucas y García (2002)

Desde los inicios de la historia de la humanidad siempre ha existido la organización y que en el devenir de las diferentes épocas conocidas han venido evolucionando a medida de los años esto permite que haya una organización social comunitaria, que tiene como norte la participación, el protagonismo y el liderazgo, en este orden ontológico cuando se habla de organización, los autores consideran que: “La sociedad contemporánea (compleja muy productiva e inestable es una sociedad de organizaciones. Estas constituyen formas de agrupación humana que se han convertido en imprescindibles para lograr una gran cantidad de objetivos importantes para la vida personal”. (Lucas y García, 2002:87).

Se ha hablado de las organizaciones como de extensiones del ser humano para alcanzar metas difíciles, no se puede entender la sociedad actual sin considerar el conjunto de organizaciones que articulan el entramado de su funcionamiento normal de acuerdo con el origen de su institución, por ello, resulta necesario su estudio para hacerse cargo de la propia forma de vida. Según la ontología sobre la organización social se puede hacer un estudio sobre algunas acepciones sobre el “ser” de la

REVISTA TRANSDISCIPLINARIA DEL SABER

(ISSN-L): 2959-4308

Volumen Nº 9 diciembre año 2024

transdisciplinariadelsaber@gmail.com





organización, en este sentido, las organizaciones son “sistemas sociales originados ilimitados por un sentido, que se caracterizan por un proceso decisorio que, en parte, pretende dar respuesta a los requerimientos del entorno” (Ahumada, 2001:76).

De acuerdo con la conceptualización brindada, se asocia esta teoría a la investigación; partiendo del supuesto de que la organización debe entenderse como una institución social cuyo centro es un medio de actividades coordinado irracional, con un conjunto de relaciones entre las actividades que en ellas se llevan a cabo, que sería su estructura, y que tiende hacia determinados fines, y es influida, por lo que, está a través del tiempo ha sido una mezcla de rasgos distintivos espirituales, que caracterizan a una sociedad o grupo social en un periodo determinado.

Abarca las formas de vida, los derechos fundamentales del ser humano, el arte, innovación, tecnología, sistema de valores, tradiciones y creencias. Esta investigación transmite en el tiempo, y se va adaptando de acuerdo con las influencias externas y a las presiones internas producto de la dinámica organizacional, abordando los valores, creencias y principios que conforman el sistema gerencial en una organización o comunidad, así también como a los procedimientos y conductas propias de los integrantes que hacen vida activa en la organización.

Teoría general de sistemas y cibernética. Bertalanffy (1966)

La Teoría General de Sistemas y Cibernética de Ludwig Von Bertalanffy (1966) es una obra fundamental en el campo de la teoría de sistemas. Esta teoría propone un enfoque holístico para comprender los sistemas, ya sean biológicos, sociales o físicos. Bertalanffy enfatiza la importancia de analizar las relaciones e interacciones entre los componentes de un sistema, en lugar de simplemente estudiar sus partes individuales. La cibernética fue creada por Norbert Wiener (1949). “Cibernética” ha sido definida de diversas maneras. Wiener la concibió como “la ciencia de la comunicación y el control en el ser humano y la maquina”. La cibernética es la ciencia

REVISTA TRANSDISCIPLINARIA DEL SABER

(ISSN-L): 2959-4308

Volumen N° 9 diciembre año 2024

transdisciplinariadelsaber@gmail.com





que estudia el control y la comunicación en sistemas complejos, tanto naturales como artificiales. Examina cómo los sistemas reciben, procesan y responden a la información, buscando mantener un equilibrio y adaptarse a los cambios.

Esta teoría, tiene una relevancia en la sociedad del conocimiento puesto que plantea que las organizaciones necesitan contar con empleados altamente capacitados y capaces de innovar y adaptarse a los cambios constantes. De allí, que destaca lo siguiente:

- ✓ Promueven el aprendizaje continuo: Los empleados deben estar dispuestos y capacitados para aprender a lo largo de toda su vida profesional.
- ✓ Fomenten la colaboración y el trabajo en equipo: La colaboración es esencial para resolver problemas complejos y generar nuevas ideas.
- ✓ Desarrollen habilidades de pensamiento crítico y resolución de problemas: Los empleados deben ser capaces de analizar situaciones complejas, tomar decisiones informadas y encontrar soluciones creativas.
- ✓ Utilicen las tecnologías de la información y la comunicación: Las TIC ofrecen nuevas oportunidades para el aprendizaje a distancia y la colaboración en línea.

Por lo tanto, la teoría proporciona un marco conceptual sólido para comprender la complejidad de las organizaciones y diseñar programas de formación efectivos. Al aplicar estos principios, las organizaciones pueden desarrollar un capital humano altamente cualificado y capaz de enfrentar los desafíos de la sociedad del conocimiento. Así mismo, se fundamenta la investigación con la teoría antes mencionada ya que la misma establece que no es posible ningún cambio tecnológico sin la base de la especie humana y que la correspondencia entre los sistemas como objeto de estudio principal da fortaleza al estudio ya que lo que se busca es que el sujeto que aprende se adapte al medio en el que se encuentra intercambiando información y conocimiento.





Discusión y Conclusiones

Tabla 3.
Cuadro Analítico del Compendio de Teorías relacionadas con la Formación Organizacional en la Sociedad del Conocimiento

Teoría	Autor	Principios clave	Relación con la formación organizacional en la sociedad del conocimiento
Teoría del Aprendizaje Organizacional	Peter Senge	Aprendizaje continuo, visión compartida, pensamiento sistémico, modelos mentales, aprendizaje en equipo.	Fomenta la creación de organizaciones que aprenden, capaces de adaptarse a los cambios y generar nuevo conocimiento. Promueve la formación continua y el desarrollo de competencias para enfrentar los desafíos de la sociedad del conocimiento.
Teoría de la Gestión del Conocimiento	Peter Drucker	Creación, captura, transferencia y utilización del conocimiento. El conocimiento como activo estratégico.	Enfatiza la importancia de transformar el conocimiento tácito en explícito y de compartirlo en toda la organización. La formación organizacional se convierte en un proceso clave para desarrollar las capacidades necesarias para gestionar el conocimiento.
Teoría Organizacional	Lucas y García	Diseño organizacional, cultura organizacional, cambio organizacional.	Proporciona un marco conceptual para analizar y diseñar organizaciones que faciliten el aprendizaje y la gestión del conocimiento. La formación organizacional debe estar alineada con la estructura y la cultura de la organización.
Teoría general de sistemas y cibernética	Von Bertalanffy	Sistemas abiertos, interdependencia, homeostasis, equifinalidad.	Permite comprender a las organizaciones como sistemas complejos y adaptativos. La formación organizacional debe considerar la interrelación entre los diferentes componentes de la organización y su entorno.

Fuente: Elaboración propia

Al combinar estas teorías y considerar los factores contextuales, se puede desarrollar una investigación sólida y relevante sobre la formación organizacional en la sociedad del conocimiento en Venezuela; este cuadro analítico ofrece una visión clara y concisa de cómo estas teorías se entrelazan para comprender y mejorar las organizaciones en un entorno cada vez más complejo y dinámico. Por lo tanto, la sociedad del conocimiento ha transformado radicalmente el panorama

REVISTA TRANSDISCIPLINARIA DEL SABER

(ISSN-L): 2959-4308

Volumen N° 9 diciembre año 2024

transdisciplinariadelsaber@gmail.com





organizacional, demandando nuevas formas de aprender y adaptarse.

Referencias bibliográficas

- Ahumada, L. (2001). Teoría y cambio en las organizaciones: un acercamiento desde los modelos de aprendizaje organizacional. Universidad de Chile.
- Arias, F. (2006). Mitos y errores en la elaboración de tesis y proyectos de investigación. 3ª Edición. Editorial Episteme.
- Bertalanffy, L. (1966) Teoría general de los sistemas. Fundamentos, desarrollo, aplicaciones. Fondo de Cultura Económica, México
- Chiavenato, I. (2007) Administración de recursos humanos. El capital humano en las organizaciones. Octava Edición, Mc Graw Hill.
- Clegg, S. y Hardy, C. (1996) Tratado de estudios organizacionales. Volumen 1.
- Drucker, P. (1994). *The age of social transformation*. The Atlantic Monthly November (Page 53-80).
- Drucker, P. (2012). *The Practice of Management*. Abingdon-on-Thames: Routledge. Editorial Prentice Hall.
- Grotto, D. (2012) Gestión del conocimiento. Editorial Kapelusz.
- Loreto, O. (2013) Estrategias Gerenciales de Formación del Recurso Humano.
- Lucas, M. y García, P. (2002). Sociología de las organizaciones. Reseñado por Norma Lozada Pedraza
- Plaza, E., Rivas, E. y Torrealba, J. (2013). Organizaciones inteligentes: un enfoque de trabajo para el departamento de recursos humanos de una entidad pública. Tesis pregrado, Trabajo Publicado en la Universidad Central de Venezuela. <http://saber.ucv.ve/handle/10872/3565?mode=full>
- Senge, P. (1990) La Quinta Disciplina. El arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje. Editorial Granica.
- Wiener, N. (1949) *Cybernetics or Control and Communication in the Animal and the Machine*, New York, The Technology Press. — (1958), *Cibernética y sociedad*, Buenos Aires, Sudamericana.

Semblanza de la autora

Mary Carmen Martínez

C.I.N° 15.358.924

Licenciada en Administración (UNELLEZ). 2006. Diplomado en nuevo modelo empresarial. (UBTJR) 2023. Diplomado en sistema eléctrico Nacional. (UBTJR) 2023. Magister en Recursos Humanos UNEFA. 2010. Doctorante en gerencia avanzada, UNELLEZ 2025. Gerencia de Talento Humano- importllano- Apure. Área de Formación Organizacional.

Correo: Carmartinez358@gmail.com



REVISTA TRANSDISCIPLINARIA DEL SABER

(ISSN-L): 2959-4308

Volumen N° 9 diciembre año 2024

transdisciplinariadelsaber@gmail.com

