



24303

BA2021000018



ÁREA DE INVESTIGACIÓN
CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS
ASPECTOS TEORICOS DE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y EL
APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL EN VENEZUELA

Herbert Baumeister Matute Reyes

Magister en Administración (gerbermatute@hotmail.com)

Resumen

El propósito de esta investigación es analizar los aspectos teóricos de la gestión del conocimiento y el aprendizaje en el contexto de las organizaciones públicas en Venezuela, basados en los postulados teóricos de la: Teoría de la Gerencia del Conocimiento (Rodríguez, 2006), el aprendizaje en organizaciones inteligentes (Peter Senge, 1990), Teoría de General de Sistemas (Bertalanffy, 1968), Teoría del Sistema y Organización Social (Parsons, 1968), Teoría del Desarrollo Comunitario (Ander Egg, 2005), Teoría de la Participación (Koulopoulos y Frappaolo, 2001) y la teoría de la transdisciplinariedad (Basarab Nicolescu, 1998). Es un estudio exploratorio de carácter documental, por medio de una revisión literaria sobre los constructos teóricos de la gestión del conocimiento para alcanzar el objetivo planteado. Los aspectos emergentes del aprendizaje en la organización que se obtiene están orientados al crecimiento del campo del conocimiento de los trabajadores del sector público venezolano.

Palabras clave: Gestión del conocimiento, aprendizaje organizacional, instituciones públicas.

REVISTA TRANSDISCIPLINARIA DEL SABER
ISSN: 2739-0381
Volumen N° 3 Mayo 2022
transdisciplinariadelsaber@gmail.com



24303

BA2021000018



THEORETICAL ASPECTS OF KNOWLEDGE MANAGEMENT AND ORGANIZATIONAL LEARNING IN VENEZUELA

Abstract

The purpose of this research is to analyze the theoretical aspects of knowledge management and learning in the context of public organizations in Venezuela, based on the theoretical postulates of: Knowledge Management Theory (Rodríguez, 2006), learning in intelligent organizations (Peter Senge, 1990), General Systems Theory (Bertalanffy, 1968), System Theory and Social Organization (Parsons, 1968), Community Development Theory (Ander Egg, 2005), Participation Theory (Koulopoulos and Frappaolo, 2001) and the theory of transdisciplinarity (Basarab Nicolescu, 1998). It is an exploratory study of a documentary nature, through a literary review on the theoretical constructs of knowledge management to achieve the stated objective. The emerging aspects of learning in the organization that is obtained are oriented to the growth of the field of knowledge of workers in the Venezuelan public sector.

Keywords: Knowledge management, organizational learning, public institutions.

Introducción

La gestión del conocimiento se describe regularmente como un proceso que favorece el intercambio de saberes entre los profesionales. Con este nuevo término para identificarlo, resulta novedoso, ya que, como función inherente al ser humano, existe desde el inicio de la civilización. Asimismo, como disciplina científica, encuentra un redimensionamiento a partir de la renovada trascendencia que ha adquirido el conocimiento como recurso estratégico en la sociedad actual, en donde el interés del hombre lo toma con gran relevancia para conocer y transformar su realidad, ha conducido el continuo e incesante desarrollo de las ciencias y la producción de conocimiento científico inherente a ellas. No obstante, este proceso cíclico y sistémico, se ha convertido a su vez en causa de la abundancia de conocimientos que a diario se crea y se dispersa, rebasando incluso los espacios físicos donde pueda almacenarse.

Por consiguiente, se entiende como gestión del conocimiento, según (Saint-Ouge, 1996:45), que "Es la habilidad de desarrollar, mantener, influenciar y renovar los activos

REVISTA TRANSDISCIPLINARIA DEL SABER
ISSN: 2739-0381
Volumen Nº 3 Mayo 2022
transdisciplinariadelsaber@gmail.com



intangibles llamados capital de conocimiento o capital intelectual". Requiere un aporte activo de las personas en el desarrollo de las actividades a partir del quehacer cotidiano, a través de las cuales exploran y descubren nuevos conocimientos en la búsqueda de respuestas y soluciones, logrando un sentido de pertenencia y apropiación de metas y objetivos organizacionales. En ese contexto, el aprendizaje organizacional no solo representa la adquisición de nueva información y habilidades sino, una actividad social que se expresa en las organizaciones que permite recolectar e integrar distintas experiencias, conocimientos, habilidades y destrezas en torno a una comunidad, en donde unos aprenden de otros y todos trabajan por un fin común.

En ese contexto, el conocimiento que posee una organización puede convertirse en una fuente de ventaja competitiva sostenible mediante el despliegue de una efectiva estrategia de gestión del conocimiento, que permita originar acciones innovadoras y capacidades de las organizaciones. En tal sentido, la gestión del conocimiento es un proceso lógico, organizado y sistemático para producir, transferir y aplicar en situaciones concretas una combinación armónica de saberes, que en general, (Davenport y Prusak, 2001), indica que son experiencias, valores, información contextual y apreciaciones expertas que proporcionan un marco para su evaluación e incorporación de nuevas experiencias e información.

Asimismo, el conocimiento se ha convertido en un bien invaluable que no puede ser desaprovechado. Efectivamente, existen organizaciones e instituciones públicas que reconocen la importancia de sistematizarlo, conservarlo, distribuirlo y utilizarlo. Según (García y Cuevas, 2009) en la Sociedad del conocimiento, la información oportuna es fundamental para el logro de los objetivos y metas planteados en las organizaciones. En ese sentido, la Gestión del Conocimiento responde a las necesidades actuales de adaptación, supervivencia y competencia a la que se enfrentan las instituciones públicas.

Sin embargo, esta disciplina pretende aprovechar recursos intangibles, como el saber, en donde las personas desarrollan al interior de una organización, así como su propia experiencia y el conocimiento sobre cualquier actividad específica. Debido a las



ventajas de conservar y utilizar el conocimiento que las personas poseen, muchas instituciones públicas han optado por aplicar esta forma de aprendizaje en las organizaciones para diversas situaciones como la capacitación de los empleados, el trabajo en grupos de investigación, el crecimiento profesional y el asesoramiento que le permita desarrollar las actividades en dicha instituciones, entre otros.

Por otro lado, el aprendizaje organizacional comenzó a utilizarse a partir del año 1965 con la publicación de V.E. Cangelosi y W.R. Dill titulado "Organizational learning observations: Towards a theory", que traducido en español es: Observaciones de aprendizaje organizacional: Hacia una teoría, desde entonces, el término ha crecido considerablemente y no existe una definición consensuada del mismo. De igual forma, el estudio del aprendizaje organizacional tiene una larga trayectoria, en donde su aparición como concepto es relativamente reciente. No obstante, la idea de las organizaciones como sistemas de aprendizaje se remonta a comienzos del siglo XX en el trabajo de Frederick Taylor, en su teoría de la Administración Científica, en efecto, el objetivo de esta teoría era el análisis científico de los procesos y de los puestos de trabajo, de tal forma que dichos conocimientos revirtieran en una mayor eficiencia organizacional.

Es así como (Riquelme, Cravero y Saavedra, 2008: 46) define el Aprendizaje Organizacional "como un proceso dinámico de creación de conocimiento que se genera en el seno de la organización a través de los individuos que la integran y los grupos que ellos conforman, dirigido a la generación y desarrollo de competencias que permitan a la organización mejorar su actuación y resultados". En ese contexto, el aprendizaje organizacional es el proceso de crear, retener, transferir y utilizar el conocimiento, experiencia y saberes dentro de una organización.

Aunado a esto, existen varias formas por las cuales una organización puede crear conocimiento, para (Nonaka y Takeuchi, 1995: 69-83), asume que el conocimiento se crea por la interacción entre conocimiento tácito y explícito lo que permite postular cuatro formas de conversión de conocimiento: a) de tácito a tácito, que llama socialización; b)



de tácito a explícito, o exteriorización; c) de explícito a explícito, o combinación y d) de explícito a tácito, o interiorización. La socialización está relacionada con las teorías de procesos grupales y la cultura organizacional. La exteriorización se observa típicamente en el proceso de creación de conceptos y es generada por el dialogo o la reflexión colectiva. La combinación se origina en el procesamiento de la información. Y la interiorización se vincula estrechamente con el aprendizaje organizacional.

De acuerdo lo antes expuesto, el estudio del aprendizaje organizacional contribuye directamente a la ciencia aplicada de la gestión del conocimiento (GC) y al concepto de la organización de aprendizaje. No obstante, el aprendizaje organizacional está relacionado con los estudios de teoría organizacional, comunicación organizacional, comportamiento organizacional, psicología organizacional y desarrollo organizacional. El aprendizaje organizacional ha recibido contribuciones de los campos de la psicología educativa, la sociología, la economía, la antropología, la ciencia política y la ciencia de gestión.

En los inicios del siglo XXI, el mundo desarrolla una revolución transformadora que está dando paso a un nuevo tipo de organización social en el sector público, esto se manifiesta en el campo laboral, las experiencias productivas, las formas de vida y en la dinámica en las organizaciones. En la perspectiva teórica que considera el aprendizaje organizacional como un proceso de adaptación (Cyert y March, 1963), las organizaciones desarrollan un comportamiento de adaptación a los requerimientos del entorno y del interior de la organización que permite la supervivencia y el desarrollo de la misma.

En ese mismo contexto, en la conceptualización del aprendizaje organizacional como la relación entre proceso y resultados, es importante destacar el criterio de (Ahumada, 2001), quien lo considera como un proceso dentro de la organización mediante el cual se desarrolla un conocimiento sobre la relación entre las acciones realizadas, los resultados obtenidos y los efectos que estos tienen en el entorno. Este conocimiento es distribuido a través de la organización, comunicado entre sus miembros, a la vez que se valida e integra en los procedimientos de trabajo.



Para Venezuela, el reto se dirige a la transformación sostenida y persistente en el desarrollo de conocimientos en las organizaciones gubernamentales que, con sus propias particularidades, ha dominado la cultura social de la nación. Las organizaciones han reconocido la importancia del aprendizaje organizacional en las instituciones públicas, así como complejas relaciones que emergen en este proceso entre los trabajadores del sector público venezolano, lo cual es necesario implementar aspectos teóricos emergentes del aprendizaje organizacional en dichas instituciones.

Por lo antes expuesto, tomando como base los aspectos emergentes epistemológicos del aprendizaje organizacional, el sector público venezolano se observa poco sistémico e integrado al desarrollo de esta disciplinas con escasos enlaces sociales del conocimiento, la necesidad de realizar un proceso de crecimientos en la gestión del conocimiento y el aprendizaje en las organizaciones públicas, es necesario el apoyo de todo el sector público, con el propósito primordial de asumir sistemáticamente los aspectos teóricos del aprendizaje en las organizaciones públicas venezolanas, y así facilitar a los trabajadores de los organismos públicos, la información necesaria, optimizar el aprendizaje, productividad, elevar los índices de eficacia en dichas instituciones e incrementar la satisfacción en la atención del público.

Es por ello, que tomando como base la experiencia laboral del autor en el Consejo Legislativo del Estado Apure y las vivencias en el área de recursos humanos, pudo evidenciar la existencia de múltiples factores que influyen en la gestión del conocimiento y el aprendizaje en la organización, que impide el desarrollo de las actividades, sin respuesta oportuna en el trabajo que se realiza, falta de información adecuada al personal, dificultad de obtener datos, y un gran número de actividades en la que el recurso humano deja al descubierto inequidades y la falta de apoyo fundamental entre compañeros, evento que limita al personal de alto nivel o directivo en la toma de decisiones organizacional, y en consecuencia la carencia de fortalecimiento institucional, esto limita la gestión efectiva y de calidad de aprendizaje.



En referencia a aprendizaje organizacional, estas actúan sobre las crisis y los problemas, como variables fundamentales para el aprendizaje; en donde la finalidad es hacer llegar a la persona o equipos que resuelven los problemas aquellos conocimientos que le ayuden a realizar las actividades y que le permita mejorar la efectividad y la eficiencia en los procesos de la organización. La actividad de resolución de crisis y problemas produce aprendizaje, siempre y cuando el reto que plantea el problema a la persona que debe resolverlo se sitúe dentro de unos determinados límite y el aprendizaje máximo ocurre cuando el reto inherente a la crisis y al problema está acorde con las capacidades de la persona o equipo de alto desempeño que resuelve el mismo. Es por esto que el objetivo de este artículo es analizar los aspectos teóricos de la gestión del conocimiento y el aprendizaje en el contexto de las organizaciones públicas en Venezuela.

Materiales y métodos

La presente investigación es una compilación literaria que, de acuerdo con (Ávila, 2006:51) "... la investigación documental es una técnica que permite obtener documentos nuevos en los que es posible describir, explicar, analizar, comparar, criticar entre otras actividades intelectuales, un tema o asunto mediante el análisis de fuentes de información". Por lo tanto, 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 responda al propósito de esta investigación. Determinada la metodología a seguir, se procedió a explorar los diversos fundamentos teóricos relacionados con el tema, por tanto, se consultaron libros, bases de datos, artículos científicos, etc., que suministraron la información demandada para desarrollar el presente artículo.



Análisis y resultados

Analizar los fundamentos teóricos que sirven de sustento a la gestión del conocimiento y el aprendizaje organizacional en el sector público venezolano, conduce a realizar una revisión de algunas teorías que permiten alcanzar el objetivo. En esta perspectiva se asume la gestión del conocimiento y el aprendizaje organizacional en el sector público, como un proceso dinámico donde se develan 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:

Teoría de la Gerencia del Conocimiento según Rodríguez, (2006)

La gerencia del conocimiento está relacionada con el análisis de riesgo y con la mente conceptual del gerente como el desarrollo de una cadena en la cual el gerente requiere plantear una estrategia, con el deseo implícito y explícito de reducir el riesgo de falla y para lo cual necesita dar una estructura conceptual que soporte las decisiones. No obstante, se supone que el riesgo es un atributo que permanece en la organización y con el cual se debe convivir; se busca gerenciar y minimizar el riesgo pero no se puede reducir a cero. Esto requiere de un desarrollo de conocimiento al interior de la organización para lograr desarrollar tácticas para enfrentarlo. Los conceptos en la mente del gerente son cada vez más complejos, pero a su vez para ponerlos en funcionamiento se deben buscar las formas de mayor simplicidad.

Se entiende que a menor entropía se requiere más información, más conceptualización y más conocimiento para gestionar. Son tan altos los volúmenes de datos y tanta la información que no sirve, que si no es bien administrada se generará mayor entropía. Para lograr una buena clasificación se requiere que los conceptos sean más claros y menos ambiguos. Se deben definir adecuadamente los objetivos y conceptos administrativos y que al interior de las organizaciones se sepa qué tipo de lenguaje se habla. Se supone que la mente gerencial siempre está asociada con las



actividades de conceptuar, planificar, organizar, decidir, ejecutar, controlar y proporcionar retroalimentación al sistema de la organización. Todos estos componentes requieren un alto grado de conocimiento.

En este contexto, la gerencia del conocimiento es una forma de desarrollar el recurso humano pero a la vez es la forma de ver la organización como un conjunto de mentes trabajando para lograr objetivos comunes. El grupo de mentes requiere organización para reducir los riesgos. Es fundamental, en la organización, desarrollar los mecanismos, tecnologías, procedimientos para que el conocimiento de la institución se convierta cada vez más una en ventaja competitiva sostenible.

El concepto de gerencia de conocimiento no debe confundirse con el de sistema de gerencia de conocimiento. El segundo es el soporte de la gerencia del conocimiento, este corresponde a la estructura tecnológica y de sistemas que se desarrolla en una organización, con el propósito de administrar los procesos de conocimiento. En este sentido, los procesos de conocimiento se clasifican en: Producción y creación de conocimiento, transferencia de conocimiento, almacenamiento y posibilidad de acceso y, finalmente, aplicación. Estos procesos comprenden el aprendizaje y el desarrollo de las diferentes disciplinas administrativas como son finanzas, mercadeo, producción y administración de recursos humanos.

Según lo planteado en esta teoría, el investigador considera pertinente los postulados recogidos en la misma, ya que le brinda la oportunidad de sumar esfuerzo en el desarrollo del estudio desde la perspectiva del conocimiento como unidad analítica básica para explicar el comportamiento de los actores que interactúan en la empresa, partiendo de la creencia de que la organización procesa y crea conocimiento, tanto tácito como explícito, propiciando la interacción entre ellos.

Aprendizaje en organizaciones inteligentes. Peter Senge (1990)

A partir de los años 90 aparecen numerosos trabajos centrados en el campo del conocimiento empresarial, donde se reconoce como iniciador a Peter Senge, con su libro



titulado: “La quinta disciplina. El arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje” año (1990), en el que considera al aprendizaje organizacional como una disciplina, 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.

De la misma forma, el aporte más importante publicado de Peter Senge, al paradigma de la gestión del conocimiento, es el concepto de “Organización Inteligente”, son aquellas que pueden crear, desarrollar, difundir y explotar de forma efectiva el conocimiento colectivo para incrementar su capacidad de adaptación en un entorno competitivo, en donde las organizaciones, en la que los empleados desarrollan su capacidad de crear resultados que realmente desean, con un gran compromiso con el aprendizaje, utilizando tecnologías de la información como herramientas facilitadoras, el trabajo es democrático y tienen una estructura integrada.

Son instituciones que aprenden continuamente y que mediante dichos aprendizajes se adaptan de manera constante y fluida a los cambios del entorno en el cual operan, sin olvidar que quienes aprenden son las personas y a partir de ellas lo hacen las organizaciones, las cuales aprenden sólo a través de individuos que aprenden. Aunado a esto, en este proceso de aprendizaje está vinculado con aquello que Peter Senge, ha denominado las cinco disciplinas, estas convergen para innovar las organizaciones inteligentes, entre ellas: Pensamiento Sistémico, Modelos Mentales, Dominio Personal, Visión Compartida y Aprendizaje en Equipo.

En tal sentido, se considera que la conformación de los sistemas de aprendizaje organizacional, en sus distintos niveles de análisis tiene una doble finalidad: (a) propiciar la variación del conocimiento en el seno de la organización y (b) producir conocimiento sobre el conocimiento que existe en la organización y aplicarlo. En consecuencia, gestionar el conocimiento significa reconocer y gobernar todas aquellas actividades y elementos de apoyo que resultan esenciales para poder atribuir a la organización y a sus integrantes la capacidad de aprender y que, al actuar como facilitadores, afectan al



24303



BA2021000018



funcionamiento eficiente de los sistemas de aprendizaje y, por ende, al valor de la organización.

En ese sentido, la gestión del conocimiento, es una serie de procesos relacionados con la generación o captación de conocimiento, transformación, transferencia, almacenamiento y reutilización de este conocimiento. Es importante destacar, que la gestión del conocimiento es, conjuntamente con el aprendizaje organizacional, uno de los conceptos básicos que integran el ciclo estratégico de los activos intangibles de las organizaciones.

Teoría General de Sistemas de Bertalanffy (1968)

La Teoría General de Sistemas surge después de la Segunda Guerra Mundial en el año 1947, dando respuesta a una demanda central por la construcción de un cuerpo teórico único que brinde respuestas múltiples al pensamiento científico contemporáneo, validas tanto en los diferentes campos de las ciencias sociales y físicas, lo cual permitió la aparición del tema de la conducta en organismos vivos; de forma tal, que el Biólogo Ludwig von Bertalanffy enuncia en Chicago, en (1940), la Teoría General de los Sistemas, cuyo mérito fue desarrollarla no sólo en el ámbito de la biología, sino adaptable a otras ciencias, transformándose en una teoría general, pues la aplicación de esta teoría al campo de las ciencias sociales. (Arnold y Osorio, 1998).

En cuanto a la Teoría de Sistemas (Bertalanffy, 1968), sostiene en sus postulados, que ésta teoría permite estudiar el comportamiento interno de las organizaciones, las relaciones con el contexto y los procesos que se producen dentro de ellas, las relaciones entre el talento humano que la conforman, y todo ello para identificar los factores que ayuden o inhiban los aprendizajes organizacionales. En ese sentido, la implicación de la teoría de sistemas con la investigación radicaría en considerar la gestión del conocimiento y el aprendizaje organizacional como un todo y las unidades de interpretación como parte de un macrosistema que es el formativo.



Igualmente, establece los cimientos para la organización, al afirmar que el todo es más que la suma de las partes existentes en las propiedades emergentes, que nacen con la organización de un todo/sistémico, y a su vez retroactúan sobre las partes del sistema, pero por otro lado el todo es menos que la suma de las partes pues estas como tales pueden poseer cualidades inhibidas dentro del sistema. Este autor fundamenta esta teoría en tres premisas: a) los sistemas existen dentro de los sistemas, b) los sistemas son abiertos y c) las funciones de un sistema dependen de su estructura.

En este ámbito de relaciones, las características sistémicas de toda organización, especialmente las organizaciones públicas donde confluyen procesos de gestión del talento humano, se reflejan en la institución seleccionada como escenario de la investigación planteada, es por ello que a relación existente entre esta teoría y el mismo, está dada en el hecho social que las organizaciones de carácter público se organizan, cooperan y se relacionan en función de los conocimientos del talento humano que la conforman, de la manera como estos construyen, reconstruyen y transmiten conocimientos para la supervivencia como organización, manteniendo a su vez relaciones con el contexto, considerando un equilibrio necesario.

Desde esta perspectiva, la relación de todos los elementos (creencias, percepciones, valores, costumbres), del redes de aprendizaje presentes en las organizaciones públicas, constituyen un fenómeno reconocido por el colectivo en su afán de auto organización para la supervivencia que sobre el soporte de esta teoría permite la construcción y reconstrucción de conceptos en torno al eje de la autoorganización en el contexto de la gestión del conocimiento y el aprendizaje organizacional en el sector público venezolano. Finalmente, las bases que aporta la teoría de sistemas a la gestión del talento humano en el contexto de la gestión del conocimiento y el aprendizaje organizacional en el sector público venezolano, están dados en las consideraciones sobre el hecho relacional donde se sostiene que cada parte contiene el todo y este se organiza con todos estos para configurar un universo simbólico donde los protagonistas son el recurso humano del sector público.



Teoría del Sistema y Organización Social de Parsons. (1968)

El sociólogo estadounidense Talcott Parsons (1968), elaboró su teoría del sistema y organización social en términos de estructura y función: la estructura. Su principal obra es: la Estructura de la Acción Social, que comprende los elementos del sistema relativamente constantes y estables, representados por: los roles (padre, profesor, entre otros), las colectividades (familia, partido político, fábrica, etc.), las normas (los modelos) y los valores. Para este autor, en lo que respecta a la estructura organizativa, hay que distinguir cuatro (4) funciones en el seno de un sistema social: estabilidad normativa (que implica un cierto orden en el cambio); integración (asegura la coordinación entre las partes del sistema para su funcionamiento); prosecución de objetivos (de las diferentes partes del sistema o de éste en su totalidad) y adaptación (del conjunto de los medios para alcanzar esos objetivos). Ver figura 1 denominada Estructura Social de Parsons (1968):

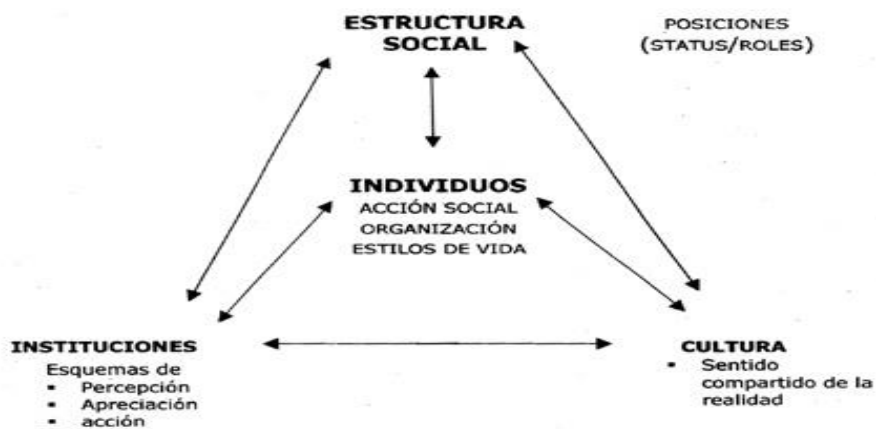


Figura1. Estructura Social de Parsons (1968).

En atención a la figura 1, Es importante resaltar la manera como cada sociedad o grupo regula las relaciones sociales, esta regulación se realiza definiendo posiciones sociales (status) y estableciendo unos modelos o pautas de interacción social (instituciones). Estos modelos o pautas establecidas (instituciones) establecen una predecibilidad en la manera como los individuos responden los unos a los otros. Las



pautas establecidas tienen una traducción individual en los roles, de tal manera que a los diferentes status de la estructura social le corresponden sendos roles, entendidos como comportamientos esperados en virtud de esa posición.

Tanto las instituciones como los roles son en gran medida independientes de las particularidades individuales y ejercen un importante papel como modeladores de comportamientos e identidades. De la misma forma, las instituciones como la cultura o la estructura social se perciben en la actividad o interacción entre los individuos. Por una parte, la estructura social determina las posiciones o status que estos individuos ocupan. Estos status tienen asociadas pautas de comportamiento (instituciones) que orientan las relaciones (quienes se relacionan y de qué manera) entre los miembros de la estructura social.

Desde las aristas previas, los postulados de Parsons, se relacionan con el objeto de estudio, debido a la actividad humana, que se desarrolla en la sociedad con base en las actividades de los ciudadanos y ciudadanas, por tal motivo, el aporte que se obtiene se identifica en las relaciones que sirven de base y/o modelo a las estructuras organizativas públicas, las cuales cumplen un rol específico dentro de las comunidades con respecto a su normativa y control, en tal sentido, debe en su recurso humano interrelacionarse con otros, desde lo sistémico, introduciendo elementos del entorno, al construir el conocimiento y aprendizaje organizacional planteado desde el contexto político, cultural y social.

Teoría del Desarrollo Comunitario de Ander Egg (2005)

Una de las aportaciones más valiosas de Ander-Egg es su labor recopiladora centrada en teorías y prácticas de desarrollo comunitario, porque el investigador argentino, advierte que las actividades de ayuda mutua, de acción conjunta, son tan antiguas como la misma humanidad, de manera que en las sociedades no industrializadas como en la mayoría de los pueblos subdesarrollados, se producen una serie de hechos que giran alrededor de la idea de colaboración, participación, ayuda, germen de lo que más tarde se va a llamar desarrollo de la comunidad. Basándose en la



documentación más sobresaliente de diferentes organizaciones internacionales, este autor ofrece en su obra un estudio evolutivo sobre la conceptualización que ocupa.

Observando que el Desarrollo Comunitario es una acción coordinada y sistemática que, en respuesta a las necesidades o a la demanda social, trata de organizar el progreso global de una comunidad territorial bien delimitada o de una población-objetivo, con la participación de los interesados, forma las notas distintivas del desarrollo de la comunidad, posee las siguientes características: a) Se trata de una técnica o práctica social, b) Difiere de otras técnicas por sus objetivos, modalidad operativa y nivel en que funciona. c) Las actitudes que genera en la población son más importantes que el contenido material de los proyectos, d) La participación popular se convierte en principio axial. e) Existe un sustrato ideológico-político como componente teleológico orientador de esta técnica.

En este orden de ideas, las características previas se vinculan al objeto de estudio debido a que la redes de aprendizaje es una práctica social, donde las técnicas, objetivos, modalidad operativa y nivel de operatividad se orientan desde relaciones ontoepistémicas de los trabajadores públicos a través de la participación comunitaria, agregando que se desliza hacia el desarrollo sustentable mediante acciones transformadoras cuya base es la participación social, donde subyace con evidencia el sustrato ideológico-social enmarcado en los diversos Planes de Desarrollo de Conocimientos de la Nación y especialmente desde la gestión del conocimiento y el aprendizaje organizacional en sector público.

Teoría de la Participación Koulopoulos y Frappaolo (2001)

La necesidad de la participación de los actores sociales en su contexto organizativo queda patente si se tiene en cuenta que según lo señalan (Koulopoulos y Frappaolo, 2001:23), que “las organizaciones están y siempre han estado compuestas por personas las cuales juzgan las situaciones y toman las decisiones que determinan la dirección y acciones de las mismas hacia el logro de las metas”. Se considera de este modo, de acuerdo con lo señalado que la creciente exigencia de cotas cada vez mayores



de eficiencia y eficacia en las organizaciones públicas, obliga a las mismas a la búsqueda de los factores que en mayor medida determina sus funciones dentro de una sociedad: entre ellos, hoy en lugar privilegiado figura la intervención cualificada y solidaria de los individuos que las constituyen.

Entonces, se entiende el concepto de participación como la intervención de los individuos en la toma de decisiones, y no sólo como el establecimiento de canales multidireccionales de comunicación y consulta. Describiendo al terreno de lo práctico, se entiende por tanto la participación como la intervención de individuos o grupos de personas en la discusión y toma de decisiones que les afectan para la consecución de objetivos comunes, compartiendo para ello métodos de trabajo específicos. En definitiva, participar es tomar parte activa en cada una de las distintas fases que afectan al funcionamiento de grupos (desde su constitución inicial, pasando por su estructuración, la toma de decisiones, la puesta en práctica de las mismas y la valoración de resultados).

Ante esta panorámica, el aporte teórico que se toma, debe producir una auténtica participación del recurso humano del sector público y por tanto, cumplirse los requisitos siguientes: Que los grupos de trabajo en la gestión del conocimiento y el aprendizaje, se formen por trabajadores con intereses crecimiento en el área del conocimientos, con trabajadores dispuestos al logro, con determinados objetivos, de manera que los trabajadores en el sector público venezolano, se integren en un proyecto común, con actitud de compromiso común, asumiendo principios de respeto, tolerancia, pluralismo ideológico y libre expresión (este clima actitudinal se define, a veces, como cultura participativa), donde las decisiones se concreten colaborativamente, y la producción sea un reparto de tareas.

Teoría de la Transdisciplinariedad. Basarab Nicolescu (1998)

Teoría propuesta por Basarab Nicolescu, exponiendo las características que definen esta teoría, que son: complejidad, hibridación, no linealidad, reflexividad, heterogeneidad y transdisciplinariedad, como nuevas configuraciones en el campo de la investigación, generadas continuamente, incrementando de forma sostenida el número



de lugares donde se realiza el desarrollo sostenible, debido a su carácter “transdisciplinario” descansa en el traslado a través de viejas estructuras disciplinarias y prácticas interdisciplinarias hacia una reconfiguración sintética y una recontextualización del conocimiento disponible, con gente involucrada en la formulación de un problema desde un propio principio.

Cuando se da una nueva distribución social del conocimiento, las fronteras organizacionales de control se diluyen y las subyacentes nociones de competencia son redefinidas, de manera que la transdisciplinaria comparte características de ciencia post normal, liberándose de presupuestos reduccionistas y mecanicistas acerca de cómo operan los sistemas, donde los fenómenos se relacionan entre sí con valores sociales normativos que no incluyen la opinión de asociados ni los aportes de la comunidad; y la expectativa de que la ciencia produce estimaciones precisas, certeras y finales.

Donde se encuentran asociados con problemas de baja estructuración, que son fenómenos emergentes con relaciones complejas de causa-efecto, dinámicas no-lineales e incertidumbres, de manera que esta definición, aunque es referida muy ampliamente, tiene una fuerza particular en el campo de la sustentabilidad. Los problemas no son formulados en una terminología estrictamente científica y la resolución de problemas no es solamente una cuestión de administración eficiente de un hospital o la producción de una bomba de alta performance desarrollada por la Facultad de Ingeniería para un socio industrial. El conocimiento se refiere al bien público, como por ejemplo asuntos climáticos, o bienes no privados.

Por lo tanto, emerge la necesidad por este tipo de transdisciplinaria de manera ubicua, insistiendo en ella en campos referidos a la interacción humana con sistemas naturales (por ejemplo: agricultura, forestación, industrias, megalópolis, entre otros.); en campos de alto desarrollo técnico y en el contexto del desarrollo, probando su efectividad en campos donde los desarrollos sociales, técnicos y económicos interactúan con elementos de valores y culturas – energía, salud, nutrición, entre otros, cuyas



características centrales, se apegan al denominado teorema de Lupasco: al identificar el principio de aceptación, el de negación y la lógica del tercero incluido.

Discusión y conclusiones

De esta forma, el investigador, al analizar los argumentos que integran las relaciones de los fundamentos teóricos de la gestión del conocimiento y el aprendizaje organizacional en las organizaciones del sector público venezolano, sistematiza dichos referentes en el siguiente holograma de integración teórica, con la finalidad es ilustrar gráficamente la interrelación entre cada una de ellas. De acuerdo a la figura 2:

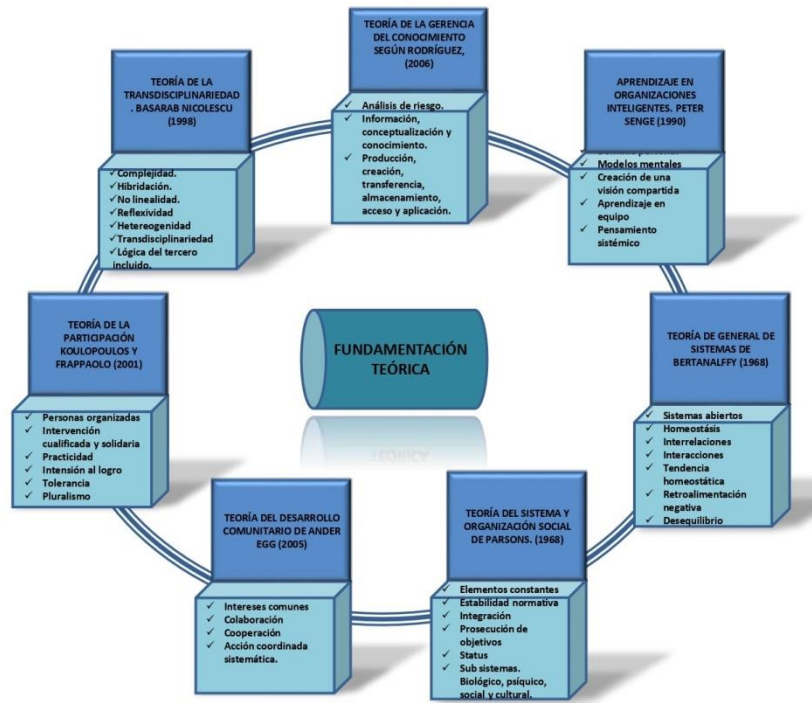


Figura 2. Holograma Integrativo de la Fundamentación Teórica. Interpretado por: Matute (2022).

El aprendizaje organizacional, se considera que es lento, esto evidencia un cambio continuo, de las formas de actuar, adaptarse a las incertidumbres y



transformaciones en la sociedad y en las organizaciones, cambios de las normas establecidas y las estrategias utilizadas de manera de ajustarse a la nueva realidad con las nuevas variables. Se requiere que sea impulsada por el personal directivo, cultivada por los representantes de cada departamento, es decir que todos participen e impartan conocimientos emergentes. Aunado a esto, las teorías y métodos que se utilizan en el aprendizaje organizacional están más asociados con los postulados de las: Teoría de la Gerencia del Conocimiento, el aprendizaje en organizaciones inteligentes, Teoría General de Sistemas, Teoría del Sistema y Organización Social, Teoría del Desarrollo Comunitario, Teoría de la Participación y la teoría de la transdisciplinariedad de los autores citados.

La gerencia pública actual debe empoderar el acceso a la participación del conocimiento organizacional a todos los trabajadores, utilizando todos los recursos disponibles, material de apoyo, discusión, reflexión y la socialización de la experiencia, del conocimiento tácito y explícito. Gestionar el conocimiento a través de la inducción, acompañamiento, la adquisición, la utilización o transferencia, reflexión, cambio o acción y flujo para seguir reforzando el aprendizaje organizacional en atención a la misión y visión de los órganos y entes del estado venezolano.

Por lo tanto, se recomienda para el crecimiento del aprendizaje de la organización, respaldar un ambiente de apertura, innovación y cambio, diagnosticar, planificar y evaluar los logros, seleccionar estrategias de aprendizaje en equipo, asimismo, las actividades de adiestramiento a través de la aplicación sistemática de las teorías antes mencionadas, a través la lectura, discusión, reflexión, observación y la experiencia, incorporar la tecnología, de manera de reforzar los niveles de adquisición, utilización, cambio y flujo del aprendizaje de tareas, sistemas, patrones culturales, liderazgo, equipos, estrategias y transformación de las instituciones públicas. Además que esta sea impulsada por el personal de Alto Nivel y Dirección, hacia los trabajadores del sector público Venezolano.



Referencias bibliográficas

- Ahumada, P. (2001). La evaluación en una concepción de aprendizaje significativo. Ediciones universitarias de Valparaíso de la Universidad Católica de Valparaíso. Santiago de Chile.
- Ander-Egg, E. (2005). Metodología y práctica del desarrollo de la comunidad. 2ª. Edición, Buenos Aires, Editorial Lumen Humanitas.
- Arnold, M. y Osorio, F. (1998). Introducción a los conceptos básicos de la teoría general de sistemas. *Cinta moebio* 3: 40-49. <https://www.moebio.uchile.cl/03/frprinci.html>
- Ávila Baray, H.L. (2006) Introducción a la metodología de la investigación Edición electrónica. Texto completo en www.eumed.net/libros/2006c/203/
- Cangelosi, y Dill, W.R. (1965). Organizational learning observations: Towards a theory. *Administrative Science Quarterly*.
- Cyert, R. M. y March, J. G. (1963). *A Behavioural Theory of the Firm*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Davenport, T. y Prusak, L. (2001). *Conocimiento en acción. Cómo las organizaciones manejan lo que saben*. Buenos Aires, Argentina: Pearson Education
- García, R. y Cuevas O. (2009). Diseño y aplicación de una plataforma tecnológica para la gestión del conocimiento. Caso ITSON", en: *Apertura*, Año 9, No.10 (Nueva época), Abril.
- Koulopoulos, T. y Frappaolo, C. (2001). *Lo Fundamental y lo más Efectivo acerca de la Gerencia del Conocimiento*. Bogotá Colombia: Mc Graw-Hill.
- Nicolescu, B. (1998). *La transdisciplinaria. Manifiesto*. Mónaco: Rocher.
- Nonaka, I. y Takeuchi, H. (1995). *La organización creadora de conocimiento*. Oxford University Press. Impreso en México.
- Parsons, T. (1968). *La estructura de la acción social*, Madrid, Guadarrama.
- Riquelme, A., Cravero A. y Saavedra R. (2008). *Gestión del Conocimiento y Aprendizaje Organizacional: Modelo Adaptado para la Administración Pública Chilena*. <https://www.researchgate.net/publication/221419372>
- Rodríguez, B. (2006) *Teoría de la Gerencia del Conocimiento*. México Limusa.
- Saint-Onge, H. (1996). Tacit knowledge: the key to the strategic alignment of intellectual capital. *Planning Review*. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/eb054547/full/html>



Senge, Peter M. (1990). “La quinta disciplina. El arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje”. De la edición original en inglés. Este material se utiliza con fines exclusivamente didáctico. [Documento en Línea] en http://ipes.anep.edu.uy/documentos/curso_dir_07/modulo4/materiales/quinta.pdf http://www.alumnos.inf.utfsm.cl/~vpena/ramos/ili260/textos/La_Quinta_Disciplin_a.pdf <https://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC116390.pdf> [Consulta: 2021, Mayo 12]

Semblanza del Autor

Herbert Baumeister Matute Reyes

C.I.N° 11.758.623

Magister en Administración, mención Gerencia General (UNELLEZ), Ingeniero de Sistemas (UBA). Especialista en Informática II, Consejo Legislativo de Apure,

Correo: gerbermatute@hotmail.com

