



Revista Iberoamericana de Derecho, Cultura y Ambiente



Edición N° 5 – Julio 2024

www.aidca.org/revista

LA PLURALIDAD GNOSEOLÓGICA, LA CONCURRENCIA DE SABERES Y EXPERIENCIAS INTERSOLIDARIAS EN LAS ORGANIZACIONES INTELIGENTES.

GNOSEOLOGICAL PLURALITY, THE CONCURRENCY OF INTERSOLIDARY KNOWLEDGE AND EXPERIENCES IN INTELLIGENT ORGANIZATIONS.

Por María Alejandra Mancebo¹

Resumen

La pluralidad gnoseológica es significativa y distinguida en el contexto actual porque nos permite reconocer y valorar la diversidad de formas de conocer y de producir conocimiento que existen en el mundo, tanto entre las diferentes culturas como dentro de cada una de ellas. Esto implica un desafío para el paradigma dominante de la ciencia occidental, que ha tendido a imponer sus criterios y métodos como los únicos válidos y universales, ignorando o

¹ PH en Gerencia Transcompleja, Doctora en Gerencia, diversas maestrías y especialidades. Ex funcionaria pública por 25 años. Cofundadora de Cata Jurídica con Tacones. Docente Universitaria Conferencista Nacional e Internacional. Consultora Jurídica. **Vicepresidenta del Capítulo Venezuela del Colegio Internacional de Estudios Jurídicos de Excelencia Ejecutiva / CIDEJ**<https://orcid.org/0000-0002-0208-0134>



despreciando otras formas de ideas, vivencias, como las de los pueblos indígenas, las mujeres, los movimientos sociales, etc.

La complementariedad del conocimiento en las organizaciones inteligentes se refiere a la necesidad de integrar diferentes formas y perspectivas en la toma de decisiones y la resolución de problemas, con el objetivo de mejorar la eficacia y la eficiencia de las organizaciones. Este artículo tiene como finalidad argumentar como los tópicos pluralidad gnoseológica, la concurrencia de saberes y experiencias intersolidarias, aunado a la complementariedad del conocimiento en las organizaciones inteligentes se entrelazan entre sí.

Palabras clave: gnoseológica, saberes, experiencias intersolidarias, conocimiento, organizaciones.

Abstract

Epistemological plurality is significant and distinguished in the current context because it allows us to recognize and value the diversity of ways of knowing and producing knowledge that exist in the world, both between different cultures and within each of them. This implies a challenge for the dominant paradigm of Western science, which has tended to impose its criteria and methods as the only valid and universal ones, ignoring or despising other forms of ideas, experiences, such as those of indigenous peoples, women, social movements, etc. The complementarity of knowledge in intelligent organizations refers to the need to integrate different forms and perspectives in decision making and problem solving, with the aim of improving the effectiveness and efficiency of organizations. The purpose of this article is to argue how the topics of epistemological plurality, the concurrence of knowledge and inter-solidarity experiences, coupled with the complementarity of knowledge in intelligent organizations, are intertwined with each other.

Keywords: gnoseology, knowledge, intersolidarity experiences, knowledge, organizations.

Introducción



La pluralidad gnoseológica nos invita a cuestionar los supuestos y las limitaciones de nuestra propia forma de conocer, abrimos al diálogo, al aprendizaje con otras formas de conocimiento, que pueden aportarnos nuevas perspectivas, soluciones y alternativas para enfrentar los problemas y desafíos de nuestro tiempo. La pluralidad gnoseológica también nos permite ser más críticos y conscientes de las relaciones de poder que se establecen en torno al conocimiento, y de las consecuencias éticas, políticas, sociales que se derivan de su producción y uso. Algunos modelos de cómo la pluralidad gnoseológica se manifiesta en la realidad social, política, científica y cultural son los siguientes:

En el ámbito social, la pluralidad gnoseológica implica el reconocimiento y la valoración de las diferentes formas de vida, identidades, creencias y prácticas que coexisten en una sociedad. Por ejemplo, el multiculturalismo, el pluralismo cultural y la interculturalidad son conceptos que expresan la diversidad y la convivencia de distintas culturas en un mismo espacio.

En el campo político, la pluralidad gnoseológica supone el respeto y la participación de las distintas voces y perspectivas que conforman el cuerpo social. Siendo el caso de, la democracia participativa, el diálogo intercultural y la ciudadanía activa consideradas propuestas que buscan fomentar la inclusión y la deliberación de los diversos actores sociales en la toma de decisiones.

Asimismo, el ámbito científico, la pluralidad gnoseológica enlaza la apertura y la colaboración de las distintas disciplinas y metodologías que contribuyen al avance del conocimiento. Siendo el caso de, el pluralismo metodológico, la interdisciplinariedad y la transdisciplinariedad los cuales son enfoques que promueven la integración y la complementariedad de los diversos saberes y técnicas en la investigación.

En el terreno cultural, la pluralidad gnoseológica involucra la creatividad y la innovación de las distintas expresiones y manifestaciones que enriquecen el patrimonio cultural. Por ejemplo, el arte contemporáneo, la literatura comparada y la diversidad lingüística son ejemplos de cómo la pluralidad gnoseológica se refleja en la producción y el consumo cultural. La pluralidad gnoseológica ha sido



abordada desde diferentes enfoques filosóficos, que han reflexionado sobre la diversidad y la complejidad de las formas de conocer y de producir conocimiento.

El pluralismo permite desarrollar un conocimiento integrador, complejo y colaborativo, pero también puede caer en el eclecticismo, el sincretismo y el indiferentismo, ignorando la dimensión crítica y evaluativa del conocimiento. La concurrencia de saberes se refiere a la idea de que diferentes conocimientos y experiencias pueden coexistir y complementarse mutuamente. En una sociedad cada vez más diversa, es transcendental reconocer y valorar la diversidad de saberes y como se entretajan sus experiencias

En otro orden de ideas, una organización inteligente es una entidad que busca asegurar constantemente que todos los miembros de una organización estén aprendiendo y poniendo en práctica todo el potencial de sus capacidades. Esto es, la capacidad de comprender la complejidad, de adquirir compromisos, de asumir su responsabilidad, de buscar el continuo auto-crecimiento, de crear sinergias a través de trabajo en equipo. La innovación forma parte muy importante dentro de una organización inteligente, ya que, al haber innovación, hay cambio y una organización inteligente es adaptarse y aprender sobre las nuevas tecnologías aplicadas en nuestro día a día.

Las organizaciones inteligentes son aquellas que buscan que todos los miembros que la componen tengan un objetivo común, en el cual se destinan varios componentes como aplicación de sistemas, programas, políticas y reglamentos, que son las que permiten un avance en conjunto. Considerando lo anterior dicho, toda estructura puede ser una “organización inteligente” siempre y cuando ajusten sus ideas, metodología y **sobre todo su forma de ver el futuro empresarial desde la transcomplejidad.**

En este sentido, este artículo de revisión abordará el término gnoseología en su episteme, la concurrencia de saberes y experiencias intersolidarias, sumado a las competencias necesarias para desarrollar una empresa inteligente.

LA PLURALIDAD GNOSEOLÓGICA



Calderón y Vélez (2018) explican que el surgimiento de las ciencias dentro de la filosofía ha llevado a la utilización de los mismos términos para diferentes propósitos, como es el caso de la Gnoseología y la Epistemología. La Gnoseología, que proviene del griego "gnosis" que significa conocimiento, y "logos" que se refiere al estudio, se expresa como la teoría del conocimiento. Por otro lado, Ceberio y Watzlawick (1988) explican que la Epistemología, del griego "episteme" que significa ciencia, y "logos" que se refiere al tratamiento, es una rama de la filosofía que se ocupa de investigar los fundamentos, límites, métodos y verdad del conocimiento.

Según Vélez & Pérez (2019), el término "epistemología" tiene un significado etimológico de "Tratado de la ciencia". El estudio de la epistemología ha adquirido gran importancia durante el siglo XX, a través de los principales círculos científicos como el Círculo de Viena, la Escuela de Frankfurt y el Círculo de Eranos. Estos círculos han buscado constantemente los métodos adecuados, los criterios de validez y las premisas para la labor científica. Las principales cuestiones abordadas por la epistemología son el paradigma, el método y el enfoque de la investigación.

Hoyos (2001) sostiene que la epistemología se ocupa de los problemas del conocimiento y de la correspondencia entre el sujeto y el objeto. Por otro lado, Ñaupás et al. (2015) señalan que el término "gnoseología" fue acuñado por Kant y se refiere al conocimiento en general, es decir, al dominio de los hechos. Por su parte, la axiología, ética o moral se relaciona con el conocimiento de la belleza estética. En este contexto, la epistemología se ocupa del estudio del conocimiento en general, desde el punto de vista de sus principios, estructura y finalidad. La epistemología busca establecer la correspondencia entre el pensamiento y los hechos, así como entre el ser humano y su cosmos.

Es importante destacar que la Gnoseología se ocupa del aspecto cognoscitivo, incluyendo su principio, características y resultados. Revela la relación entre el pensamiento y el objeto, así como la relación entre el ser humano y su universo. Además, busca responder al problema filosófico de la materia y la razón: **¿qué es lo inicial, la materia o la razón? ¿Existe un**



universo independiente de la razón? ¿Es posible la cognición? ¿Se puede establecer una conexión entre el sujeto y el objeto? Bajo estas interrogantes, se argumenta un conocimiento tanto materialista, que estudia la materia y posteriormente la conciencia, como idealista, que sitúa primero la conciencia y luego la materia (Ñaupás et al., 2015).

Según Significados (2022), aunque algunos autores consideran que la Gnoseología es similar a la epistemología, existen diferencias. La Gnoseología está relacionada con el desarrollo de las investigaciones científicas, enfocándose en hechos, hipótesis, leyes y teorías que representan el máximo nivel de conocimiento y ciencia.

Por otro lado, Gómez (2017) indica que el conocimiento teórico es parte de la filosofía y se denomina epistemología. Diversos campos de las ciencias humanas, como la psicología y la neurología, abordan este ámbito del conocimiento tanto en su estructura como en su función. Sin embargo, la cuestión de la existencia del conocimiento es típica de la filosofía.

Calderón & Vélez (2018) explican que al igual que las ciencias particulares tuvieron su origen en la Filosofía, la Gnoseología fue la precursora de la Epistemología, surgida de momentos de genialidad desde la antigua Grecia. La Epistemología va más allá de las opiniones y los datos aislados, adentrándose en las formas de conocimiento a través de la congruencia racional y la identificación de las causas de las cosas.

Por otro lado, Ramírez (2009) señala que la Gnoseología es la puerta de entrada a la aprehensión consciente y deliberada de aspectos del objeto y del sujeto. En el proceso del conocimiento, el objeto de estudio es fundamental, ya que de él se obtiene la información. La Epistemología también estudia el conocimiento, pero la diferencia radica en que la Gnoseología valida al conocimiento, es decir, determina su validez.

Kant (1724-1804 d.C; citado por Calderón & Vélez, 2018) planteó el debate en la Gnoseología sobre si la realidad impone sus patrones al sujeto (objetividad) o si es el sujeto el que impone sus modelos mentales a la realidad



(subjetividad). Calderón & Vélez (2018) explican que en la Epistemología se busca considerar la relación entre sujeto y objeto, pero ya no en un plano general y abstracto, sino en situaciones más concretas y específicas. Aquí, las personas con intereses particulares buscan conocer una realidad específica.

Así mismo, la realización de una investigación depende en gran medida de la Gnoseología y la Epistemología, que son mecanismos fundamentales en la producción científica. Según Ramírez (2009, p. 5), a través de la Gnoseología se formulan las hipótesis, se procesan con modelos matemáticos para validarlas y finalmente se obtienen conclusiones válidas y repetibles. Hessen (1925) explicó que al observar la relación entre el sujeto y el objeto, nos enfrentamos al problema central de la Gnoseología. La representación fenomenológica caracteriza la interacción entre el objeto y el sujeto.

Sin embargo, surge la pregunta sobre si **¿la conciencia natural es verdadera?** muchos filósofos importantes han definido esta relación de manera contraria. La conciencia cognoscente no solo trata su objeto, sino que también es activa y espontánea. Es importante cuestionar cuál de las dos ilustraciones del proceso del conocimiento es la correcta. Esta pregunta sobre "la naturaleza del conocimiento humano" es fundamental.

Ramírez (2009) explica que, durante la investigación científica, la Gnoseología se utiliza para respaldar y poner a prueba el proceso científico en la resolución de problemas desconocidos, con el objetivo de comprender los principios y leyes que sustentan a los objetos y su universo. Es que tiene su propio sistema que se complementa con la estadística y el método hipotético-deductivo/inductivo para realizar cálculos de probabilidad. Además, se destaca que la Gnoseología es una teoría del conocimiento en el contexto de la investigación científica, y su aplicación genera respuestas correctas en función de una teoría evolutiva.

Es significativo tener en cuenta que la utilidad se narra a la capacidad de un recurso para abordar una hipótesis, y muchos investigadores deben comprender que el inicio de la búsqueda del conocimiento, llamado



"Gnoseología", debe ser aprovechado con ese objetivo en mente. En resumen, es "útil" para satisfacer de manera práctica una necesidad informativa.

Por su parte, Salazar (2020, p.22) sostiene que de la Gnoseología se derivan las teorías del conocimiento, que se convierten en funciones fundamentales en las discusiones epistemológicas. En tanto, en Significados (2022) se postula que la Epistemología, como rama de la filosofía que estudia el origen, alcance y naturaleza del conocimiento humano, debería formar parte integral de la investigación científica. Dado estos entendimientos de la Gnoseología, y para evitar superposiciones con la Epistemología, se retoma la siguiente cita de Bunge (2002, p.92, citado por Vélez & Pérez, 2019): "La Gnoseología se ocupa de los elementos y programas de cada ciencia, es así como se debería abordar la composición de la ciencia, filosofía y población".

La filosofía, como apuntó Hessen (1925), es la autorreflexión de la mente sobre su comportamiento evaluativo, teórico y práctico, y simultáneamente, el deseo de comprender las conexiones últimas entre las cosas, una concepción racional del universo. Por tanto, el sujeto que investiga debe recurrir tanto a la Gnoseología como a la Epistemología de su objeto de estudio, de tal manera que pueda plantear una hipótesis y elegir una metodología cualitativa o cuantitativa para su estudio.

Significados (2022) señala precisamente que el sujeto cognoscente es quien realiza el acto del conocimiento. Ya que, cuando interactúa con la realidad, genera un conocimiento que le permite actuar en su entorno social a través de la investigación, lo que lleva, según el constructivismo, a que el ser humano construya su propia realidad.

De acuerdo con Vélez & Pérez (2019), el objeto de la Epistemología es la creación de conocimiento, y esta producción se genera a partir de enfoques epistemológicos, los cuales dependen de los estilos de pensamiento. Por tanto, tal formación debe abarcar la integridad de ambos aspectos, además de estar abierta a nuevas apariciones. Por su parte, Padrón y Rivero (2000, citados por Vélez & Pérez, 2019), sostienen que los estilos de pensamiento y las



convicciones de los investigadores están íntimamente conectados, existiendo una correspondencia significativa entre ellos.

Se considera que el conocimiento es verdadero cuando existe una trascendencia del objeto. **¿Cómo podemos saber si un conocimiento es verdadero?** Por el criterio de la verdad. Sin embargo, la fenomenología no puede proporcionarnos esa información o no tiene criterios, ya que solo implica la presunta existencia, pero no la existencia real. Diversas disciplinas como la ontología, la sociología y la lógica no han podido resolver la existencia; hace falta una cuarta disciplina, la Gnoseología, que es la que filosóficamente brinda la interpretación y explica el fenómeno del conocimiento, es decir, nos va a indicar si realmente es verdadero (Hessen, 1925).

Como menciona Salinas (2020), las investigaciones deben tener un marco teórico que las haga coherentes, fundamentadas en un marco conceptual que les proporciona consistencia, coherencia, congruencia y fundamento. La Gnoseología y/o Epistemología son los discursos que explican la relación sujeto-objeto-conocimiento. Toda investigación parte de una Gnoseología/Epistemología presupuesta, y no requiere construirla, a menos que sea sobre el tema de Gnoseología/Epistemología. Adoptar ese paradigma epistemológico, conocer sus conceptos y usarlos para respaldar la investigación es hacer de esa Epistemología un marco teórico, una nube semántica que aporta congruencia, coherencia y fundamento.

Dado que la postura Gnoseológica ya está establecida, digamos, en una investigación educativa, ésta ya no se preocupa por mostrar cómo se produce, distribuye y consume el conocimiento, sino que especifica el proceso en el acto educativo. Según Salinas (2022), de esta manera la Gnoseología se convierte en un marco teórico.

Vélez & Pérez (2019) explican que, dadas las tradiciones de investigación tanto aristotélica como galileana, se ha considerado necesario el manejo de las cuestiones Epistemológicas. Estas implican la conformación de un paquete epistemológico para cimentar cualquier investigación, el cual debe contener el



paradigma, su enfoque y el método, elementos que requieren un análisis detallado en un estudio dedicado a estos temas.

Por su parte, Calderón y Vélez (2018) indican que, de acuerdo con este análisis, se ha evidenciado una clara tendencia en los procesos de conocimiento desde lo general y abstracto -Gnoseología- hacia lo específico y concreto - Epistemología-, permitiendo concluir que la disciplina Epistemológica se encarga de investigar los procesos del conocimiento en el ámbito de las disciplinas científicas.

Gómez (2017) sugiere que la lógica de la investigación científica es un conjunto de suposiciones y conjeturas, nunca un sistema científico que se pueda establecer de una vez por todas. Mientras que Calderón & Vélez (2018) señalan que, al realizar una investigación científica, el proyecto debe contar con un apartado donde se establezca una fundamentación Epistemológica. Esta proporcionará una explicación del objeto de estudio, de la capacidad del sujeto para percibir la relación entre él mismo y el objeto en el proceso cognitivo, del método de trabajo, de los criterios de validez, alcances y limitaciones de los resultados, pero siempre desde el interior de una ciencia.

Finalmente, Vélez & Pérez (2019) mencionan que las ideas más comunes y prácticas incluyen la división de las ciencias naturales, que en otra versión fueron consideradas las ciencias exactas de la lógica y las matemáticas, y las ciencias sociales, que históricamente fueron consideradas las ciencias espirituales y posteriormente llamadas humanidades.

CONCURRENCIA DE SABERES Y EXPERIENCIAS INTERSOLIDARIAS

Concurrencia de Saberes

La concurrencia de saberes se refiere a la interacción y convergencia de conocimientos provenientes de diferentes disciplinas o fuentes. Es un proceso en el que se reconocen y valoran los diversos saberes presentes en un contexto determinado. Estos saberes pueden ser académicos, populares, técnicos o culturales, y se combinan para abordar situaciones reales o cotidianas. En este



diálogo de saberes, se busca una comprensión más amplia y enriquecedora al considerar múltiples perspectivas y experiencias.

La concurrencia de saberes en el ámbito laboral es fundamental para fomentar un enfoque más completo y enriquecedor en la toma de decisiones y la resolución de problemas. Aquí te presento algunas formas en las que se puede aplicar:

Integración de conocimientos: Fomenta la colaboración entre personas con diferentes formaciones y experiencias. Por ejemplo, en un equipo de desarrollo de software, la concurrencia de saberes entre programadores, diseñadores y expertos en experiencia de usuario puede llevar a soluciones más innovadoras y efectivas.

Formación interdisciplinaria: Promueve la capacitación y el aprendizaje que abarcan múltiples áreas de conocimiento. Por ejemplo, en el campo de la salud, la concurrencia de saberes entre médicos, enfermeras, psicólogos y trabajadores sociales puede mejorar la atención integral al paciente.

Valoración de saberes locales: Reconoce y respeta los conocimientos y prácticas locales. Por ejemplo, en proyectos de desarrollo comunitario, la concurrencia de saberes entre los habitantes locales y los profesionales externos puede generar soluciones más contextualizadas y sostenibles.

Participación activa de los trabajadores: Involucra a los empleados en la toma de decisiones y en la generación de ideas. La concurrencia de saberes entre la dirección y los trabajadores puede mejorar la eficiencia y la satisfacción laboral.

Promoción de la diversidad: Valora la diversidad de perspectivas y experiencias. Por ejemplo, en una empresa global, la concurrencia de saberes entre personas de diferentes culturas y antecedentes puede enriquecer la creatividad y la adaptabilidad.

En resumen, la concurrencia de saberes en el ámbito laboral implica reconocer y aprovechar la riqueza de conocimientos y experiencias presentes en



un entorno de trabajo. Esto puede conducir a una mayor innovación, resiliencia y éxito organizacional.

Ahora bien, la concurrencia de saberes y las experiencias intersolidarias son conceptos que se entrelazan en el ámbito de la educación, la comunidad y la construcción de alternativas sociales

El primero se refiere a la coexistencia y diálogo entre diferentes tipos de conocimientos. No se trata solo de la interacción entre saberes académicos y populares, sino también de la integración de perspectivas culturales, tradicionales, científicas y prácticas.

La concurrencia de saberes reconoce que todos los conocimientos tienen valor y pueden enriquecerse mutuamente. Es un enfoque que busca superar la jerarquía entre saberes y promover la colaboración. En el contexto de la educación superior, implica abrir espacios para el diálogo entre estudiantes, docentes, comunidades y expertos. Esto permite una comprensión más holística y contextualizada de los problemas y soluciones.

El segundo, se basan en la solidaridad, que es la acción de apoyar y colaborar con otros en situaciones de necesidad o lucha común. Estas experiencias van más allá de la ayuda humana y se centran en la cooperación activa y consciente. Buscan transformar las relaciones de poder y construir alternativas más justas y equitativas.

Las experiencias intersolidarias pueden manifestarse en proyectos comunitarios, movimientos sociales, redes de apoyo mutuo y acciones colectivas. Son una respuesta a las desigualdades y a los desafíos que enfrentan las comunidades.

En resumen, la concurrencia de saberes y las experiencias intersolidarias son fundamentales para construir una sociedad más inclusiva, donde se valoren y respeten todas las formas de conocimiento y se trabaje juntos hacia un bien común.



LA COMPLEMENTARIEDAD DEL CONOCIMIENTO EN LAS ORGANIZACIONES INTELIGENTES

La organización inteligente es sinónimo de una empresa que tiene el imperativo de desarrollar el conocimiento y las competencias de las personas con alto valor, que se caracteriza por una red en continua expansión de su capital humano mejorando de forma continua el manejo de las habilidades, actitudes, conocimientos y comprensión del entorno; a través del cultivo y expansión de los patrones de pensamientos donde la aspiración colectiva es aprender a trabajar en equipo para crear los resultados que se desean en función de la calidad, con una identificación progresiva del nexo social, es decir, refuerza los vínculos que las unen.

Las organizaciones inteligentes promueven amplios derechos e información para todos, equipos libres, diversidad, redes de aprendizaje voluntarias y un "gobierno" corporativo limitado. Los empleados son libres dentro y fuera del trabajo; además son dueños de sus herramientas y de sus creaciones. Los equipos competitivos sustituyen a los monopolios internos. Las empresas se verán beneficiadas por el potencial que tienen los empleados informados y comprometidos, en contraste con la tradicional filosofía del manejo del secreto y las políticas falaces.

Asimismo Butteriss (2004), plantea que una organización inteligente es una estructura integrada, trabaja como un todo, que es capaz de tejer permanentemente la habilidad de cambiar la esencia de su carácter; tiene valores, hábitos, políticas, programas, sistemas y estructuras que apoyan y aceleran el aprendizaje organizacional. Estas tienen unas características fundamentales y que maneja de forma efectiva su conocimiento, alcanza la detección oportuna de necesidades de mercado y por su capacidad de innovación. Los sistemas de manejo de conocimiento permitirán lograr esta meta, facilitando el trabajo colaborativo y creativo de todos los miembros de la empresa.



En ese contexto se tiene que las organizaciones inteligentes, se tratan de sistemas auto-organizados, basados en el mercado, y que se gobiernan a sí mismos, aprovechan el talento y la iniciativa de todos en la empresa. En ese contexto cobra vigencia el planteamiento de Senge (2005), quien manifiesta que las organizaciones inteligentes, tienen la capacidad de aprendizaje, el cual puede ser adaptativo y generativo. Pero el aprendizaje solo es posible en equipo; por lo tanto aquí puede verse que las organizaciones inteligentes son un sistema donde se busca aprender para un mejor funcionamiento del sistema, pero ese aprendizaje solo es posible gracias a las características de ese sistema en un momento determinado y no en otro, es decir sus propias leyes de funcionamiento y las relaciones con diferentes contextos ya sean sociales, institucionales u otros sistemas.

Cabe mencionar que, el buen funcionamiento del sistema va a estar caracterizado por una visión sistémica, donde se intente ver que es lo que subyace a aquellos síntomas que se manifiesten, es decir las propiedades emergentes. Si puede realizarse esto último, podrá lograrse con mucha posibilidad un aprendizaje en favor de la organización. Este aprendizaje repercutirá en todo el sistema, no solo como un todo, sino también en cada uno de sus integrantes, y a su vez el aprendizaje de cada individuo afectará a la organización, a la manera de una circularidad donde no hay un punto de origen, sino lo importante es el funcionamiento del sistema en sí mismo.

Para concluir es importante manifestar, pues que una organización inteligente según Senge (2005), es la organización que aprende. Este aprendizaje no lo es sólo en el sentido de aprendizaje adaptativo, sino que también tiene lugar para el aprendizaje generativo, el cual, basándose en la creatividad, permite lo que él (y su equipo) llama "metanoia": "... desplazamiento mental o cambio de enfoque, tránsito de una perspectiva a la otra". Metanoia viene literalmente de meta (más allá) y noia (de la mente): trascendencia, y, aunque el catolicismo lo tradujo como "arrepentimiento", los gnósticos antiguos lo concebían como el despertar de la intuición compartida y del conocimiento



directo de lo más elevado. Este concepto contiene, para Senge, el significado más profundo del término "aprendizaje".

COMPETENCIAS NECESARIAS PARA DESARROLLAR UNA EMPRESA INTELIGENTE.

Para lograr organizaciones inteligentes, y mantenerlas, pues son siempre procesos inacabados, se requiere de una serie de competencias. Al respecto, Senge (2005), menciona que son cinco las necesarias básicas para desarrollar una organización inteligente, siendo estas el pensamiento sistémico (referido a ver aquello que subyace al funcionamiento del sistema), los modelos mentales (referido a la epistemología de las personas que integran la organización, creencias puestas en juego en la relación con otros), el aprendizaje en equipo (se refiere a que el aprendizaje de las organizaciones es a través de los individuos), el dominio personal (es aquello sobre lo que hay que trabajar para lograr un aprendizaje) y la visión compartida (se construye a partir de las visiones personales, por medio de conversaciones, se intenta que la visión personal esté incluida).

En ese sentido, se tiene que la primera competencia básica referida al pensamiento sistémico, el cual puede ser entendido como la ciencia y el arte de realizar inferencias de comportamiento desarrollando una mayor y profunda comprensión de la estructura subyacente. El pensamiento sistémico es un punto de observación y un conjunto de habilidades reflexivas; un método de aprendizaje que incluye procesos, lenguaje y tecnología.

No obstante a lo anterior, el pensamiento sistémico como lo plantea Salazar (2000), es una actitud del ser humano basada en la percepción del mundo real en términos de totalidades. De esta manera, el pensamiento sistémico es holístico e integral y basado en el análisis de situaciones como en las conclusiones nacidas a partir de estas, proponiendo soluciones donde se consideran una serie de elementos y sus relaciones, conformando las estructuras de un sistema.



Bajo esta perspectiva del enfoque de sistema, la realidad que concibe el observador se establece por una relación muy estrecha entre él y el objeto observado, y por ello, su realidad es producto de un proceso de co-construcción entre él y el objeto en un espacio y tiempo determinado, constituyéndose dicha realidad en algo que ya no es externo al observador y común para todos, sino concebido para sí.

Refiere Senge (2005), que el pensamiento sistémico aplicado al estudio de las organizaciones plantea un enfoque inter, multi y transdisciplinario, el cual ayuda al gerente a analizar la organización de una manera integral, permitiéndole identificar y comprender con mayor claridad y profundidad los problemas acontecidos con sus múltiples causas y consecuencias.

En este sentido, Morrisey (2006), asevera que viendo a la organización como un ente integrado, conformado por parte las cuales se interrelacionan entre sí a través de una estructura y un entorno determinado, el gerente o administrador estará en capacidad de poder detectar con la amplitud requerida tanto la problemática como las estrategias de cambio que a nivel humano, de recursos y de procesos sea necesario implementar para tener un crecimiento y desarrollo sostenible y en términos viables en el tiempo.

Apoyando la idea del referido autor, Senge (2005), afirma que la visión sistémica es un marco conceptual, un cuerpo de conocimientos para lograr el éxito y la transformación, aprovechando el entusiasmo y la disponibilidad de aprender de las personas que constituyen el potencial humano de la organización.

Partiendo de la consideración anterior, la concepción de una visión sistémica constituye una necesidad apremiante para construir conjuntamente un ideal de organización donde se valoren los cambios positivos y hacia la excelencia, destacando como elementos clave de toda organización a su gente, a través de una visión integral de la gestión administrativa, encaminada a lograr lo deseado a través de la interacción y el aprendizaje mutuo.



En esa vertiente se tiene pues, que la consecuencia de esta perspectiva sistémica, fenomenológica y hermenéutica es que hace posible ver a la organización ya no como que tiene un fin predeterminado (por alguien), como lo plantea el esquema tradicional, sino que dicha organización puede tener diversos fines en función de la forma cómo los involucrados en su destino la vean, surgiendo así la variedad interpretativa. Estas visiones estarán condicionadas por los intereses y valores que posean dichos involucrados, existiendo solamente un interés común centrado en la necesidad de la supervivencia de la misma.

Por otro lado se tiene que la segunda competencia básica señalada por Senge (2005) es la de los modelos mentales, para lo cual el autor en cuestión expresa que son supuestos hondamente arraigados, generalizaciones e imágenes de los que tenemos poca conciencia. Trabajar con ellos supone volver el espejo hacia adentro: aprender a exhumar nuestras imágenes internas del mundo, para llevarlas a la superficie y someterlas a un riguroso escrutinio.

En ese contexto se tiene, que ese proceso de pensamiento debe manifestarse de manera continua en el gerente de las organizaciones, en el proceso de resolución de problemas, dentro de un pensamiento crítico y con una orientación integradora y dinámica, asociada con la búsqueda de la excelencia en el plano personal y organizacional.

Por lo tanto, el gerente o personal directivo debe ser propulsor del cambio utilizando su creatividad, centrado en el desarrollo total del ser humano y en sintonía con las dimensiones sociales, culturales y ambientales del universo del cual forma parte. No obstante a lo anterior, Para Leis (2001) la innovación se entiende como un proceso consistente en convertir en una solución a un problema o una necesidad, una idea creativa.

Por su parte Drucker (1985), plantea que la innovación es el uso sistemático como oportunidad de los cambios en la sociedad, en la economía, en la demografía y en la tecnología; así mismo es la herramienta específica de los empresarios innovadores; es el medio por el cual se explota el cambio como una oportunidad para un negocio diferente. En general la innovación es dar a



conocer ejecutar nuevas ideas para elaborar el cambio, esta puede ser en una empresa, un producto servicio o en sentido económico, con la finalidad de ser productivo y sostenible.

Para Majaro (2006), el desarrollo de la innovación requiere dos ingredientes. Son tan interdependientes que una empresa no puede ser innovadora sin una significativa actividad creativa. Al mismo tiempo, la creatividad no redundan necesariamente en una firma innovadora, pues una idea es sólo la materia prima para la innovación, y no la produce inevitablemente. Entre las ideas y la innovación tiene que haber una selección sistemática y un mecanismo de desarrollo destinado a convertir las ideas en bruto en innovaciones tangibles y valiosas.

En otro contexto, se tiene la importancia de señalar la gestión del conocimiento como otra competencia a ser desarrollada en las organizaciones inteligentes, la cual según Siliceo, Casares, Martínez (2004), la definen como capturar, almacenar y disponer de los datos básicos que forman el núcleo del conocimiento de una empresa. Algo que se logra combinando personas, procesos y tecnologías para compartir información y ganar competitividad. Partiendo de la idea, en este mundo cada vez más competitivo, de lo fundamental que es aprovechar cualquier conocimiento que una empresa puede poseer.

Una empresa inteligente es aquella que está organizada de forma consistente con la naturaleza humana. La gerencia del siglo XXI, hoy más que nunca debe estar atenta al rol que debe desempeñar en pro del factor humano de la empresa, buscar la forma de lograr una cohesión de grupo, saber utilizar todas las herramientas que el coaching ejecutivo le proporciona. Saber utilizar además, de forma eficiente, todo el legado de conocimiento que debe centrarse en el actual comportamiento del hombre en las organizaciones manifestando así su importancia e implicaciones en el ámbito organizacional y gerencial, como también en los procesos de cambio planificado dentro de las organizaciones.

En este nuevo siglo, donde las nuevas aperturas económicas y las nuevas alianzas se manifiestan en pro del logro de la conquista de nuevos



mercados y en donde el sector empresarial debe desempeñar un rol determinante a fin de satisfacer la demanda de las necesidades que los consumidores exigen, el factor humano ha ocupado un papel primordial en las organizaciones.

Por supuesto, es necesario contar con los conocimientos que las condiciones actuales demandan para ser competitivos, pero también es determinante saber manejar el factor humano de la empresa, ya que es muy importante y necesario contar con un equipo productivo, eficaz, capaz de saber aprovechar las oportunidades que hoy se dan a raíz de los cambios bruscos que se ven de forma cotidiana en nuestros días.

Para llegar al éxito con la tecnología, es necesario, tener cultura de la información. Sin la existencia de personas preparadas para aprovechar la infraestructura, ésta no sirve de nada. Por lo que se requiere de un buen tratamiento del factor humano, una adaptación de la empresa y de sus procesos.

Reflexiones finales

La relación entre la pluralidad gnoseológica y las organizaciones inteligentes es compleja y multifacética. Si bien la diversidad de perspectivas puede ser valiosa para las organizaciones inteligentes, también puede ser perjudicial si no se maneja adecuadamente. Es importante que las organizaciones inteligentes encuentren un equilibrio entre la pluralidad gnoseológica y la cohesión organizacional para lograr el éxito a largo plazo.

La complementariedad del conocimiento en las organizaciones inteligentes se refiere a la necesidad de integrar diferentes formas de conocimiento y perspectivas en la toma de decisiones y la resolución de problemas, con el objetivo de mejorar la eficacia y la eficiencia de las organizaciones.

Sin embargo, actualmente existen organizaciones que carecen de estrategias bien definidas que les permita que les permita gestionar la información y el conocimiento de forma adecuada, lo que hace compleja la utilización de estos recursos, generando dificultad al momento de ser integrados



con los planes y estrategias. Debido a esto, han irrumpido nuevos modelos de estructuras organizacionales basados en pensamiento sistémico para potenciar el capital intelectual, dentro de ellas se encuentran las organizaciones inteligentes.

Desde un concepto amplio, las organizaciones inteligentes son aquellas capaces de aprender para ampliar sus posibilidades de crecimiento. En este punto donde la información y el conocimiento en el ámbito organizacional cobra un papel muy importante, por cuanto todo el personal debe estar completamente informado para alcanzar las expectativas de un aprendizaje continuo. Según León y otros (2003), las organizaciones inteligentes son aquellas capaces de aprender permitiendo así expandir sus posibilidades de crecimiento. No basta con adaptarse y sobrevivir sino sobre todo desarrollar la capacidad de crear.

Este nuevo enfoque organizacional surge como consecuencia de los avances tecnológicos, los cuales siguen avanzando a pasos agigantados, y donde han emergido este nuevo modelo organizacional. Para Garvin (2000), las organizaciones inteligentes surgen para generar la posibilidad de crear, adquirir y transmitir procesos que hasta ese momento se estaban desarrollando en la organización, pero como consecuencia de una buena gestión de la información pueden ser mejorados. Estos avances en el mundo digital obligan a las organizaciones tradicionales a trascender en este nuevo mundo cada vez más virtualizado, dando paso a un nuevo esquema de interrelación donde se abre a los nuevos conocimientos.

BIBLIOGRAFIA

Arnoletto, Eduardo (2007). *El impacto de la tecnología en la transformación del mundo*. S/E. Editorial Córdoba

Buendía, L. (2004). *Temas fundamentales en la Investigación Educativa*. Editorial La Muralla.

Butteriss M (2000). *Reinventando Recursos Humanos: Cambiando los roles para crear una organización de alto rendimiento*. Editorial EDIPE.



- Calderón, R., & Vélez, D. (2018). *Fundamentos gnoseo-epistemológicos de la Investigación en Ciencias Sociales*. Transición hacia el paradigma emergente. Laripse.
- Ceberio, M., & Watzlawick, P. (1988). *La construcción del Universo. Conceptos introductorios y reflexiones sobre epistemología, constructivismo y pensamiento sistémico*. Herder.
- Chase, Richard; Jacobs, Robert y Aquilano, Nicholas (2004). *Administración de Producción y Operaciones – Manufactura y Servicios*, Mc Graw Hill, Décima edición, Bogota.
- Chiavenato, Idalberto (2003). *Administración de Recursos Humanos*. Editorial McGraw-Hill. Bogota
- Garvin, D. (2000). *Learning in action. A guide to putting the learning organization to work*. EEUU. Boston, Harvard Business School Press.
- Gómez, G. (2017). *Tendencias epistemológicas del quehacer de las ciencias*. CIELAC.
- Drucker, Peter (1985). *La innovación y el empresariado innovador*. Editorial Sudamericana. Buenos Aires. Argentina.
- "Empresas inteligentes: moda o necesidad" en *Contribuciones a la Economía* (2008). Página web en línea. Fuente: <http://www.eumed.net/ce/2008a> (consultado el 15-11-2010).
- Hessen, J. (1925). *Teoría del Conocimiento*. Instituto Latinoamericano de Ciencia y Artes.
- Hoyos, C. (2001). *Epistemología y objeto pedagógico*. México Plaza y Valdez Editores.
- Kremer-Marietti. (2010). *El positivismo*. Publicaciones Cruz O.S.A.
- León, M. R; Tejada, G. E y Yataco, T. M. (2003), *Las Organizaciones Inteligentes*. Industrial. Data, 6(2), 082–087. <https://doi.org/10.15381/idata.v6i2.6087>
- Mardones, J., & Ursua, N. (2003). *Filosofía de las ciencias sociales y humanas*. Ediciones Coyoacán.
- Majaro, Simón (2006). *Como generar ideas para generar beneficios*. Editorial Granica. Buenos Aires.
- Moledo, L. (2014). *Historia de las ideas científicas: de Tales de Mileto a la máquina de Dios*. Editorial Planeta.



- Martín, Fernando. (2004). *Los Horizontes de la Creatividad*. Editorial McGraw-Hill. México.
- Martín, Javier. (2004). *Nuevos Paradigmas*. Editorial Gedisa. Barcelona.
- Mora Vanegas Carlos (2002). *El rol del factor humano en la empresa*. Página web en línea. Fuente: <http://www.degerencia.com/articulo/> (consultado el 22-11-2010).
- Morrisey, George L (2006). *Pensamiento Estratégico*, Editorial Prentice Hall. México. Hispanoamericana. S.A
- Ñaupas, H., Valdivia, M. R., Palacios, J. J., & Romero, H. E. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Ediciones de la U.
- Ramírez, A. (2009). La teoría del conocimiento en investigación científica: una visión actual. *Anales de la Facultad de Medicina*, 70(3), 217-224. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-55832009000300011&lng=es&tlng=es
- Romero, F. (2020). *Discurso del método. Descartes*. Editorial Losada.
- Salazar, S. (2020). *Investigación. Ideas emergentes*. Fondo Editorial Red de investigadores de la Transcomplejidad.
- Salinas, F. (2020). *Saber del otro. Una epistemología de la liberación*. Universidad de Guadalajara.
- Salinas, F. (2022). *Importancia de la gnoseología en una investigación*. (C. Barrios Navarro, Entrevistador)
- Senge, Peter (2005). *La quinta disciplina: Como impulsar el aprendizaje en la organización inteligente*. 2 edición. Barcelona, España: Granica.
- Significados (2022). *Gnoseología*.
Significados.com: <https://www.significados.com/gnoseologia/>
- Tamayo y Tamayo, M. (2011). *El proceso de la investigación científica*. Editorial Limusa.
- Torres, Lenin y Guerra, Dulce (2008). *La complejidad como paradigma innovador de la gestión del conocimiento en las organizaciones actuales*. Memorias del XII Congreso Internacional de Investigación en Ciencias Administrativas. La academia de Ciencias Administrativas, A.C, y CETYS Universidad de Baja California México. <http://www.cetys.mx/>



Vélez, D. (2014). *Perspectiva epistemológica para la investigación educativa: aspectos fundamentales, teóricos y metodológicos*. Editorial Éxodo.

Vélez, D., & Pérez, R. (2019). *Filosofía y didáctica en la formación de investigadores*. Laripse.