Negotium
Revista Científica Electrónica de Ciencias Gerenciales / Scientific e-journal of Management Sciences
/ PPX 200502ZU1950 ISSN: 1856-180 Edited by Fundación Unamuno / Venezuela
/ REDALYC, LATINDEX, CLASE, REVENCIT, IN-COM UAB, SERBILUZ / IBT-CCG UNAM, DIALNET,
DOAJ, www.jinfo.lub.lu.se Yokohama National University Library / www.scu.edu.au / www.ebscokorea.co.kr, Google Scholar, www.bib.umontreal.ca [+++]
Cita / Citation:
Bladimir Díaz (2012) **THEORETICAL APPROACHES TO CONFRONT THE RELATIONSHIP BETWEEN POLITICS, COMMUNICATION AND INTELLIGENT ORGANIZATIONS**
www.revistanegotium.org.ve / núm 22 (año 9) pág 84-107

THEORETICAL APPROACHES TO CONFRONT THE RELATIONSHIP BETWEEN POLITICS, COMMUNICATION AND INTELLIGENT ORGANIZATIONS[1]

APROXIMACIONES TEÓRICAS PARA ABORDAR LA RELACIÓN ENTRE POLÍTICA, COMUNICACIÓN Y ORGANIZACIONES INTELIGENTES

Bladimir Díaz[2 y 3]
Universidad del Zulia

Resumen
El objetivo de este trabajo se centra en describir algunas aproximaciones teóricas para abordar la relación entre la política, la comunicación y las organizaciones inteligentes. Se basa en una revisión teórica con base en una búsqueda bibliográfica, documental y en línea. Se aborda la descripción de los modelos políticos, comunicacionales e inteligentes para comprender la actualidad, robusteciendo una visión compuesta por escenarios complejos para su entendimiento. Se espera que la propuesta sirva para mejorar los resultados en los distintos escenarios de la vida institucional y organizacional.
Palabras Clave: Política; Comunicación; Organizaciones inteligentes; Paradigma cualitativo; Escenarios institucional y organizacional.

Abstract
The objective of this paper work is centered in describing some theoretical approaches to confront the relation between politics, communication and intelligent organizations. It is based on a theoretical, revision with base in a bibliographical, documentary and in line search. The description of the political, communicational and intelligent models is approached to understand the present time, strengthening a vision composed by complex scenes for its understanding. It is hoped to structure a proposal that serves to improve the results in the different scenes from the institutional and organizational life.
Key words: Policy; Communication; Intelligent organizations; Qualitative paradigm; Scenes institutional and organizational.

Doi:Http://doi.org/10.5281/zenodo.4945460

[1] Tesis 2011 para optar al Grado de Doctor (PhD) in Business Administration- Intelligent Organizations & Management, de Tecana American University (TAU), USA.
[2] Profesor-Investigador Universidad del Zulia (LUZ). bladimirdiaz07@gmail.com
[3] La Fundación Unamuno otorgó subvención parcial para la publicación de este trabajo en esta revista.

Negotium
Revista Científica Electrónica de Ciencias Gerenciales / Scientific e-journal of Management Sciences
/ PPX 200502ZU1950 ISSN: 1856-180 Edited by Fundación Unamuno / Venezuela
/ REDALYC, LATINDEX, CLASE, REVENCIT, IN-COM UAB, SERBILUZ / IBT-CCG UNAM, DIALNET,
DOAJ, www.jinfo.lub.lu.se Yokohama National University Library / www.scu.edu.au / www.ebscokorea.co.kr, Google Scholar, www.bib.umontreal.ca [+++]
Cita / Citation:
Bladimir Díaz (2012) **THEORETICAL APPROACHES TO CONFRONT THE RELATIONSHIP BETWEEN POLITICS, COMMUNICATION AND INTELLIGENT ORGANIZATIONS**
www.revistanegotium.org.ve / núm 22 (año 9) pág 84-107

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Son muchos los fenómenos que amenazan al futuro del hombre. La continua ampliación de los límites políticos han permitido alcanzar a un número más extenso de seres humanos, que ven una contradicción entre sus derechos y libertades, recién reconocidas, y la posibilidad real de concretar dichas posibilidades y libertades.

Desde el punto de vista organizacional los avances de los conceptos de la gerencia también vienen sufriendo grandes ampliaciones. Desde los conceptos de Taylor y Fayol hasta los conceptos como el Paradigma de Ackof (2003, 2002,1999, 1974), el denominado proyecto Delta de Hax y Wilde, o la Quinta disciplina de Senge (1990), junto con el desarrollo de las organizaciones inteligentes, dan muestra de los esfuerzos por alcanzar el futuro de la humanidad, sobre todo en el ámbito de la producción y la dirección humana.

Cada día es más evidente la relación entre producción económica y capacidades políticas de los ciudadanos. Tanto en gerencia como en política el análisis sistémico ha sido de gran utilidad parar analizar los hechos de la política y la gerencia.

El enfoque sistémico ha aportado grandes avances para exponer, entender y valorar la actividad política, en particular; y como proceso de toma de decisiones, en lo general. Teniendo en la comunicación un aliado, medio y factor fundamental en la relación de la política con las modernas teorías gerenciales, donde se destaca el enfoque de las organizaciones inteligentes

En Venezuela los cambios gerenciales y políticos han venido afectando la sociedad. Con el tiempo a los gerentes se les exige más para que se acerquen al campo político. Y a los políticos se les emplaza a ser mejores gerentes públicos. Pues uno de los escenarios con mayor dificultad para "moverse" es el político.

Negotium
Revista Científica Electrónica de Ciencias Gerenciales / Scientific e-journal of Management Sciences
/ PPX 200502ZU1950 ISSN: 1856-180 Edited by Fundación Unamuno / Venezuela
/ REDALYC, LATINDEX, CLASE, REVENCIT, IN-COM UAB, SERBILUZ / IBT-CCG UNAM, DIALNET,
DOAJ, www.jinfo.lub.lu.se Yokohama National University Library / www.scu.edu.au / www.ebscokorea.co.kr, Google Scholar, www.bib.umontreal.ca [+++]
Cita / Citation:
Bladimir Díaz (2012) **THEORETICAL APPROACHES TO CONFRONT THE RELATIONSHIP BETWEEN POLITICS, COMMUNICATION AND INTELLIGENT ORGANIZATIONS**
www.revistanegotium.org.ve / núm 22 (año 9) pág 84-107

En ambos procesos la capacidad de comunicación es fundamental, pero existe un gran vacío teórico que deje estructurar una hoja de ruta que permita aplicar los fundamentos del enfoque inteligente en la política

Son escasos los trabajos que aborden suficientemente la relación que pudiera existir entre los avances gerenciales, el enfoque inteligente y el área de toma de decisiones políticas en Venezuela, y la comunicación

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

De tales planteamientos se desprenden el siguiente sistema de preguntas:

1.- Interrogante principal, que soporta el objetivo general

¿Cuáles fundamentos teóricos serían apropiados para abordar el aprendizaje organizacional a partir del enfoque de las organizaciones de rápido aprendizaje?

2.- Interrogantes secundarias, que soportan los objetivos específicos

¿Qué relación existe entre la gerencia avanzada, el enfoque inteligente y su impacto en el escenario político venezolano?

¿Cuáles aproximaciones teóricas serían apropiadas para abordar la relación entre la política, la comunicación y las organizaciones inteligentes?

¿Cómo incide la comunicación en los cambios organizacionales bajo el enfoque inteligente?

¿Cómo afecta la política como organización inteligente ecológica del futuro?

OBJETIVO GENERAL

Describir algunas aproximaciones teóricas para abordar la relación entre la política, la comunicación y las organizaciones inteligentes

Negotium
Revista Científica Electrónica de Ciencias Gerenciales / Scientific e-journal of Management Sciences
/ PPX 200502ZU1950 ISSN: 1856-180 Edited by Fundación Unamuno / Venezuela
/ REDALYC, LATINDEX, CLASE, REVENCIT, IN-COM UAB, SERBILUZ / IBT-CCG UNAM, DIALNET,
DOAJ, www.jinfo.lub.lu.se Yokohama National University Library / www.scu.edu.au / www.ebscokorea.co.kr, Google Scholar, www.bib.umontreal.ca [+++]
Cita / Citation:
Bladimir Díaz (2012) **THEORETICAL APPROACHES TO CONFRONT THE RELATIONSHIP BETWEEN POLITICS, COMMUNICATION AND INTELLIGENT ORGANIZATIONS**
www.revistanegotium.org.ve / núm 22 (año 9) pág 84-107

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Identificar la relación entre la gerencia avanzada, el enfoque inteligente y su impacto en el escenario político venezolano

Relacionar la comunicación con los cambios organizacionales bajo el enfoque inteligente.

Explicar la política como organización inteligente ecológica del futuro.

REVISIÓN TEÓRICA

En esta primera sección se desarrollan los conceptos relacionados con el **objetivo específico número 1**: "Identificar la relación entre la gerencia avanzada, el enfoque inteligente y su impacto en el escenario político venezolano". Se aborda la temática titulada "Venezuela entre la gerencia avanzada, el enfoque inteligente y su impacto en el escenario político".

Venezuela entre la gerencia avanzada, el enfoque inteligente y su impacto en el escenario político

LA QUINTA DISCIPLINA

Para este estudio se considera tomar en cuenta las cinco disciplinas que plantea Peter Senge (1990) como referencia para el cambio de la gerencia de los procesos administrativos-gerenciales en las diferentes instancias del escenario político venezolano.

Senge (1990) afirma, que para que una organización sea una empresa que aprende, es necesario que aprenda a aprender y logre el dominio de cinco disciplinas, las cuales serán tomadas como estrategias para desarrollar competencias gerenciales:

1. Pensamiento sistémico: expresa la habilidad para ver y entender la organización como un sistema complejo con múltiples redes de relaciones,

Negotium
Revista Científica Electrónica de Ciencias Gerenciales / Scientific e-journal of Management Sciences
/ PPX 200502ZU1950 ISSN: 1856-180 Edited by Fundación Unamuno / Venezuela
/ REDALYC, LATINDEX, CLASE, REVENCIT, IN-COM UAB, SERBILUZ / IBT-CCG UNAM, DIALNET,
DOAJ, www.jinfo.lub.lu.se Yokohama National University Library / www.scu.edu.au / www.ebscokorea.co.kr, Google Scholar, www.bib.umontreal.ca [+++]
Cita / Citation:
Bladimir Díaz (2012) **THEORETICAL APPROACHES TO CONFRONT THE RELATIONSHIP BETWEEN POLITICS, COMMUNICATION AND INTELLIGENT ORGANIZATIONS**
www.revistanegotium.org.ve / núm 22 (año 9) pág 84-107

enlazados por flujos y sustentados en bucles en un sistema que tiende a la auto organización (De Bono, 1995)

2. Aprendizaje en grupo: Reconoce que el aprendizaje surge de las relaciones del grupo y las reglas de colaboración y cooperación establecidas entre sus miembros y fundamentadas en el diálogo y la discusión. Cada grupo tiende a establecer sus propias redes, flujos y auto organización.

3 Modelos mentales: definen la forma de actuación de las personas, las cuales están influenciados por sus principios y valores. Los procesos de socialización (Weber, 1976) pasan a tomar un lugar característico y preponderante, y exigen la mayor fuerza en los procesos de aprendizaje de aprender a aprender.

4. Dominio personal: refleja la apertura de espíritu a la realidad y el vivir con una actitud creativa y no reactiva. El sentido de la percepción es de vital importancia para detectar los cambios constantes.

5 Visión compartida: constituye la orientación que ha de seguirse para alcanzar lo que se propone la organización. Los grandes cambios necesitan del concurso de todos de la suma de la mayor cantidad de factores posibles. Se puede afirmar que es una disciplina concurrente.

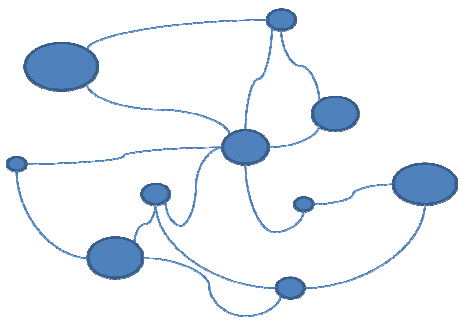


Figura 1. La red es emblema del enfoque inteligente.
Elaboración propia.

Negotium
Revista Científica Electrónica de Ciencias Gerenciales / Scientific e-journal of Management Sciences
/ PPX 200502ZU1950 ISSN: 1856-180 Edited by Fundación Unamuno / Venezuela
/ REDALYC, LATINDEX, CLASE, REVENCIT, IN-COM UAB, SERBILUZ / IBT-CCG UNAM, DIALNET,
DOAJ, www.jinfo.lub.lu.se Yokohama National University Library / www.scu.edu.au / www.ebscokorea.co.kr, Google Scholar, www.bib.umontreal.ca [+++]
Cita / Citation:
Bladimir Díaz (2012) **THEORETICAL APPROACHES TO CONFRONT THE RELATIONSHIP BETWEEN POLITICS, COMMUNICATION AND INTELLIGENT ORGANIZATIONS**
www.revistanegotium.org.ve / núm 22 (año 9) pág 84-107

En este sentido, en Venezuela quienes más se acercan a esta base conceptual son empresas de cierta magnitud.

LA PARADOJA DEL PROGRESO

Tanto Diamond (2007) como Senge(1990) admiten que las organizaciones también "embrutecen". Al punto que quienes no son "inteligentes", no se organizan inteligentemente desaparecen. Digamos es la paradoja del progreso, pues sino aprendes desapareces. Se recalca la exigencia hacia el capitalismo y su visión gerencial.

En ese sentido, aún cuando los estados no "desaparecen", si podemos referir que se someten a procesos de desintegración y absorción. Países que lo tienen todo para alcanzar metas elevadas, se atascan y hasta retroceden a estadios superados hasta con siglos de distancia. En América Latina casos como Argentina, Venezuela, Cuba, entre otros son representativos del "embrutecimiento" del país y de la población en forma general.

En Venezuela las fuerzas de la modernidad han venido chocando. Con la aparición del petróleo, igual que la gerencia, los planteamientos del stalinismo-leninismo y las fuerzas fascistas han ocupado lugares importantes en la vida sociopolítica de América Latina y Venezuela.

Fuerzas y tendencias múltiples que de principio no han permitido conducir políticas coherentes y continuas. La consolidación de una alta gerencia industrial, mucho menos con enfoque inteligente.

Un mundo empresarial "aprensivo" para la inversión y un mundo público ansioso de la "bonanza" en general y de las empresas en particular. Los empresarios no se plantean rutas de crecimiento a largo plazo, conformándose con sobras sobre las faldas de un estado "benefactor". El presidente Luís

Negotium
Revista Científica Electrónica de Ciencias Gerenciales / Scientific e-journal of Management Sciences
/ PPX 200502ZU1950 ISSN: 1856-180 Edited by Fundación Unamuno / Venezuela
/ REDALYC, LATINDEX, CLASE, REVENCIT, IN-COM UAB, SERBILUZ / IBT-CCG UNAM, DIALNET,
DOAJ, www.jinfo.lub.lu.se Yokohama National University Library / www.scu.edu.au / www.ebscokorea.co.kr, Google Scholar, www.bib.umontreal.ca [+++]
Cita / Citation:
Bladimir Díaz (2012) **THEORETICAL APPROACHES TO CONFRONT THE RELATIONSHIP BETWEEN POLITICS, COMMUNICATION AND INTELLIGENT ORGANIZATIONS**
www.revistanegotium.org.ve / núm 22 (año 9) pág 84-107

Herrera Campins expresó en distintos escenarios que la diferencia entre un humilde comerciante y un empresario de mayor magnitud radicaba en la cantidad de dinero que "pedían".

Los empresarios aprendieron a adular, a manipular, al entorno político. Esto hace que no miren con respeto a la clase política, y cuando la clase política no les complace generan matrices de opinión desfavorables. Generando un desgaste muy grande en el sistema por los constantes conflictos a los que se enfrenta los factores de liderazgo.

La falta de comunicación genera, entre otras, sentimiento de inferioridad por el igualitarismo histórico que ha prevalecido. Pocos comprenden que para ascender no basta con querer ser algo o alguien que se debe preparar para alcanzar las metas deseadas. No basta con destruir al contrario ni al oponente o a tú propio aliado.

La clase política venezolana le ha costado mucho entender esto pues su pobre formación académica y la demanda del sistema de estar "allí" le obliga a ser empíricos. Esto desvincula la universidad de la empresa y del mundo político. Toda esa desvinculación hace difícil entender que cuando llegan a los cargos públicos tienen un ciclo muy corto para ejecutar sus propuestas o programas de gobierno, logrando al mismo tiempo la satisfacción o la mayor satisfacción con el usuario del sistema que termina siendo el votante.

El tipo de empirismo nuestro no entiende del bench marketing o de enfoques gerenciales. Pues se ancla con mucha facilidad en lo que hoy sale bien. Sin estimar el futuro. El facilismo en la obtención del contrato es la meta más larga para la mayoría. Con graves resultados en la no exigencia de calidad, eficacia, y de eficiencia, base conceptual de la organización industrial

Eso obstaculiza el cambio, la transformación. Se percibe el cambio organizacional como costoso, y el aprendizaje organizacional como

Negotium
Revista Científica Electrónica de Ciencias Gerenciales / Scientific e-journal of Management Sciences
/ PPX 200502ZU1950 ISSN: 1856-180 Edited by Fundación Unamuno / Venezuela
/ REDALYC, LATINDEX, CLASE, REVENCIT, IN-COM UAB, SERBILUZ / IBT-CCG UNAM, DIALNET,
DOAJ, www.jinfo.lub.lu.se Yokohama National University Library / www.scu.edu.au / www.ebscokorea.co.kr, Google Scholar, www.bib.umontreal.ca [+++]
Cita / Citation:
Bladimir Díaz (2012) **THEORETICAL APPROACHES TO CONFRONT THE RELATIONSHIP BETWEEN POLITICS, COMMUNICATION AND INTELLIGENT ORGANIZATIONS**
www.revistanegotium.org.ve / núm 22 (año 9) pág 84-107

innecesario. Siempre quien llega a alguna posición pretende frenar el ascenso de los demás. Generando la perdida de generaciones valiosas, y provocando cambios no en cadenas sucesivas sino por rupturas. Se suceden cambios en sentido negativo, que afectan los ciclos las cadenas y los flujos, más o menos naturales. Esto trastoca la comunicación en el sistema y la capacidad de tener unos objetivos comunes.

Como consecuencia hemos ido a velocidad de escalera, mientras el mundo ha ido a velocidad de ascensor moderno. Las posibilidades de crecer y desarrollarnos dependen, no de modelos ideológicos, sino de modelos operativos, pragmáticos, que permitan abordar la realidad según ella misma es. Ese es el mayor reto para lograr la transformación

En los últimos 100 años el avance de los conceptos y modelos gerenciales y empresariales ha sido elocuente. Las empresas y sus emprendedores se han visto en la necesidad de cambiar, de transformarse. La comprensión de los ciclos de preparación de aprendizaje y maduración ha sido de especial relevancia. La curva va entre los 25 y 40 años de preparación, según la rama o sector donde se desarrolle el emprendimiento o iniciativa

Uno de los mayores riesgos que se sufre en los países rezagados es la no conectividad entre las estructuras que se autonombran inteligentes y las que realmente lo son. La forma en que se comprende. La gerencia avanzada y los conceptos de la quinta disciplina nos invitan a pensar en los problemas más importantes que enfrenta la humanidad: El cambio, la ecología y el aprendizaje organizacional

Una de las mayores dificultades es que apenas en tiempo muy reciente y en lugares muy específicos ha comenzado a desarrollarse una vinculación entre el mundo político y el mundo de la gerencia. El mundo político ha entendido que el problema de la gobernanza depende más de los valores

Negotium
Revista Científica Electrónica de Ciencias Gerenciales / Scientific e-journal of Management Sciences
/ PPX 200502ZU1950 ISSN: 1856-180 Edited by Fundación Unamuno / Venezuela
/ REDALYC, LATINDEX, CLASE, REVENCIT, IN-COM UAB, SERBILUZ / IBT-CCG UNAM, DIALNET,
DOAJ, www.jinfo.lub.lu.se Yokohama National University Library / www.scu.edu.au / www.ebscokorea.co.kr, Google Scholar, www.bib.umontreal.ca [+++]
Cita / Citation:
Bladimir Díaz (2012) **THEORETICAL APPROACHES TO CONFRONT THE RELATIONSHIP BETWEEN POLITICS, COMMUNICATION AND INTELLIGENT ORGANIZATIONS**
www.revistanegotium.org.ve / núm 22 (año 9) pág 84-107

reales pragmáticos que de los valores ideológicos.

En el modelo sistémico las entradas y las salidas dependen de la capacidad de gerencia o gestionar que se le provea a la administración pública para generar la mayor cantidad de salidas o respuestas al sistema.

Al mundo político le es vedado su participación en empresas privadas. Es visto por los electores o la opinión pública como un obstáculo, como perdida de objetividad para gobernar. En el fondo se asocia esa relación como sacar provecho y no se va a gobernar. No se comprende que alguien proveniente de la empresa privada venga a gobernar. Las carreras políticas se entienden de muy largo plazo muy agotadoras y por lo general no se entiende al liderazgo emergente.

Los procesos ideológicos comprenden la destrucción de quienes no comparten una determinada forma de ver el mundo. No existe el complemento, sino la no asociación. Es más las alianzas no se utilizan para construir sino para destruir al enemigo. No se hacen planteamientos de trascender lo construido, sino que se desconoce lo anterior. Cuando se llega se destruye para comenzar a construir algo que ya estaba y solo se llega a cambiar el nombre de los procesos y a las estructuras.

El populismo, el militarismo y el fascismo se han convertido en fuerzas ciegas de la destrucción y el atraso de las sociedades latinas. Esas son fuerzas ideológicas pocos permeables que tienden a convertirse en castas. Con criterio tales como: se ordena, se manda, se acata pero no se cumple. Se planifica, se ordena formalmente y se hace lo contrario envuelto en ropajes de modernidad. Se hace de instituciones como el parlamento un coro donde se aborda la forma sin que toque el fondo. Incrementando la tendencia a salidas coléricas, no conversadas, ni discutidas.

Negotium
Revista Científica Electrónica de Ciencias Gerenciales / Scientific e-journal of Management Sciences
/ PPX 200502ZU1950 ISSN: 1856-180 Edited by Fundación Unamuno / Venezuela
/ REDALYC, LATINDEX, CLASE, REVENCIT, IN-COM UAB, SERBILUZ / IBT-CCG UNAM, DIALNET,
DOAJ, www.jinfo.lub.lu.se Yokohama National University Library / www.scu.edu.au / www.ebscokorea.co.kr, Google Scholar, www.bib.umontreal.ca [+++]
Cita / Citation:
Bladimir Díaz (2012) **THEORETICAL APPROACHES TO CONFRONT THE RELATIONSHIP BETWEEN POLITICS, COMMUNICATION AND INTELLIGENT ORGANIZATIONS**
www.revistanegotium.org.ve / núm 22 (año 9) pág 84-107

Tenemos un sistema de etiquetas y no de productos reales que permanezcan en el tiempo. Antonio Leocadio Guzmán expresó que "si aquellos son liberales pues nosotros somos conservadores". Y su hijo, Antonio Guzmán Blanco, expresó que la mayor trascendencia de este acto es que yo estoy aquí". Esto genera contradicciones a lo interior del sistema y al exterior que redunda en la disminución de las capacidades de engranar proyectos de largo alcance. Generamos incapacidades de escucha y comprensión del otro.

Los sistemas gerenciales causan irritación. Para ser gerente se necesita, a nuestro entender, entre 25 a 40 años de formación y práctica que no todo el mundo está en la capacidad de hacerlo, ni dispuesto a asumirlo. Eso pasa en el sector público y en el sector privado. Se llega a pensar que el conocimiento se compra, porque "yo puedo pagar para pasar", o para burlar los procesos de evaluación de las instituciones

La libertad para la competencia se anula. Quienes gobiernan o administran tienden a establecer normas para heredar los puestos, los cargos. La propensión a enquistarse en los puestos de forma hereditaria es una forma de ostracismo colectivo en nuestras sociedades. Tendencia a ensimismarse, aislarse. Tal vez, por ello García Márquez expone que nuestros pueblos pasan por "Cien años de soledad" ilustrados en la familia Buendia. Reinventando el hielo o de la ciencia, con cada nueva camada o generación. (Díaz Labarca, 2011)

No se aceptan los conceptos modernos ni innovadores. Existe en el imaginario colectivo lo que se ha denominado como el síndrome del "Reloj de San Pedro Alejandrino". Con él se quiere describir que la muerte del "Libertador" Simón Bolívar detuvo el tiempo, o apagó el sol en América. Concurre una especie de apego a las etiquetas mentales sujeta a imágenes colectivas negativas. Se llega, por tal, tarde a los conceptos modernos, y

/ PPX 200502ZU1950 ISSN: 1856-180 Edited by Fundación Unamuno / Venezuela
/ REDALYC, LATINDEX, CLASE, REVENCIT, IN-COM UAB, SERBILUZ / IBT-CCG UNAM, DIALNET,
DOAJ, www.jinfo.lub.lu.se Yokohama National University Library / www.scu.edu.au / www.ebscokorea.co.kr, Google Scholar, www.bib.umontreal.ca [+++]
Cita / Citation:
Bladimir Díaz (2012) **THEORETICAL APPROACHES TO CONFRONT THE RELATIONSHIP BETWEEN POLITICS, COMMUNICATION AND INTELLIGENT ORGANIZATIONS**
www.revistanegotium.org.ve / núm 22 (año 9) pág 84-107

cuando se llega es de palabra, no por convicción. Esto genera que la conformación de escuelas de pensamiento sea de difícil desarrollo. No se persigue la solución de problemas reales sino ideológicos. Así, por ejemplo, los programas sociales terminan siendo asistencialistas y no entendidos como base para impulsar conceptos de eficacia y eficiencia en la sociedad como un todo.

Al empresario se le ve como un explotador no como un emprendedor, un generador de puestos de trabajo, tal vez porque en el fondo la gente persigue la riqueza rápida y fácil y no la riqueza que dota el largo plazo de cualquier negocio o emprendimiento. Conceptos como el individualismo no depende de la producción propia sino de la dependencia individual al ente centralizado, bien del partido o la empresa o del estado. Eso genera que los niveles de agresión silenciosa sean escandalosos.

Se han desarrollado el síndrome del parásito, venerado por buena parte de la sociedad. No se escalan posiciones, no se supera con estudio ni trabajo, sino que se enquista para “chupar”, “absorber”, “al huésped” y la “teta”.

Actividad como la prostitución es auspiciada desde el seno familiar, es una forma del síndrome del parásito. Mientras, las bibliotecas son cercenadas, cerradas o destruidas. La lectura sólo es impulsada por motivos políticos electorales en espacio muy reducidos, y que no persiguen sino alimentar la maquinaria propagandística. Los sistemas de información son conculcados y manipulados. Las agendas ocultas son la real agenda de los actores políticos, sociales y económicos.

Propiciar e impulsar la relación entre gerencia avanzada, el enfoque inteligente y el escenario político es fundamental para lograr nuevas metas y propósitos.

A tales efectos se hace necesario vincular los procesos de comunicación

Negotium
Revista Científica Electrónica de Ciencias Gerenciales / Scientific e-journal of Management Sciences
/ PPX 200502ZU1950 ISSN: 1856-180 Edited by Fundación Unamuno / Venezuela
/ REDALYC, LATINDEX, CLASE, REVENCIT, IN-COM UAB, SERBILUZ / IBT-CCG UNAM, DIALNET,
DOAJ, www.jinfo.lub.lu.se Yokohama National University Library / www.scu.edu.au / www.ebscokorea.co.kr, Google Scholar, www.bib.umontreal.ca [+++]
Cita / Citation:
Bladimir Díaz (2012) **THEORETICAL APPROACHES TO CONFRONT THE RELATIONSHIP BETWEEN POLITICS, COMMUNICATION AND INTELLIGENT ORGANIZATIONS**
www.revistanegotium.org.ve / núm 22 (año 9) pág 84-107

y la formación en valores para entender el escenario político venezolano.

Todo éste proceso se enmarca en la identificación de las distintas relaciones, vistas de forma crítica, entre el enfoque inteligente, la política y la comunicación enfocado en el escenario político venezolano. Se abordan los conceptos sobre gerencia, política y organizaciones inteligentes, a saber: el cambio organizacional, el enfoque inteligente y las organizaciones en constante cambio.

Como conclusión preliminar de esta sección que parte de preguntarse ¿Qué relación existe entre la gerencia avanzada, el enfoque inteligente y su impacto en el escenario político venezolano?, se puede argumentar que al describir la relación entre la gerencia avanzada, el enfoque inteligente y su impacto en el escenario político venezolano, se puede decir que se necesita de mayor madurez y esfuerzo por parte de los integrantes del contexto político venezolano para lograr mayores y mejores resultados en los distintos escenarios de la vida institucional.

Esfuerzos importantes se han intentado llevar a cabo. No obstante el arraigo de contraculturas gerenciales es la primera meta a conquistar para transformarse al enfoque inteligente. Se debe profundizar la relación entre gerencia, comunicación y política.

A partir de estos fundamentos teóricos queda abierta la posibilidad de nuevas investigaciones que aunque la continuidad entre los procesos comunicacionales del sistema y la capacidad de política y gerencial. Esto pasa por abordar la relación entre la comunicación la formación en con los cambios organizacionales del enfoque inteligente.

Conocimiento, Cambio y Comunicación en las Organizaciones Inteligentes.

En esta sección se aborda el **segundo objetivo** específico, que

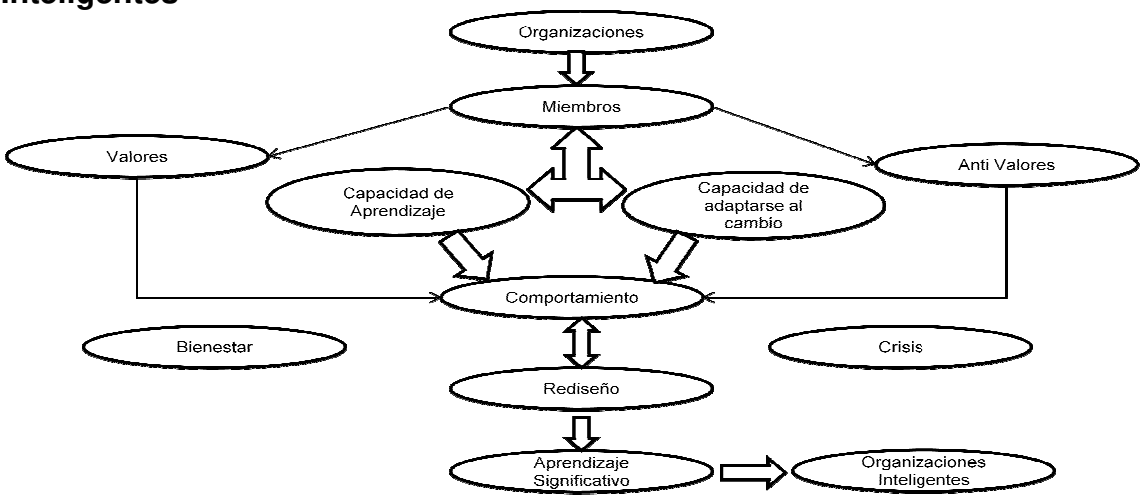
Negotium
Revista Científica Electrónica de Ciencias Gerenciales / Scientific e-journal of Management Sciences
/ PPX 200502ZU1950 ISSN: 1856-180 Edited by Fundación Unamuno / Venezuela
/ REDALYC, LATINDEX, CLASE, REVENCIT, IN-COM UAB, SERBILUZ / IBT-CCG UNAM, DIALNET,
DOAJ, www.jinfo.lub.lu.se Yokohama National University Library / www.scu.edu.au / www.ebscokorea.co.kr, Google Scholar, www.bib.umontreal.ca [+++]
Cita / Citation:
Bladimir Díaz (2012) **THEORETICAL APPROACHES TO CONFRONT THE RELATIONSHIP BETWEEN POLITICS, COMMUNICATION AND INTELLIGENT ORGANIZATIONS**
www.revistanegotium.org.ve / núm 22 (año 9) pág 84-107

persigue "describir la comunicación y la formación en valores en los cambios organizacionales bajo el enfoque inteligente".

Cambio Organizacional y enfoque inteligente.

El gráfico 1, describe la relación entre el conocimiento, el cambio y la comunicación como un proceso de doble flujo, uno que conduce a la crisis y otro al bienestar, señalando al aprendizaje significativo como la vía para el cambio conducente a la organización inteligente.

Gráfico 1.Conocimiento, Cambio y Comunicación en la Organizaciones Inteligentes



Fuente. Romero et al (2009)

Este gráfico se puede asociar a la idea de cambio profundo de Senge (1995), que no sólo busca el desarrollo de nuevas aptitudes, sino de nuevas perspectivas mentales, tanto individuales como colectivas. Se muestra como cuando se inicia el proceso los cambios son profundos y duraderos.

En ese sentido, el constructivismo es una corriente teórica que enlaza el conocimiento, su cimentación, y su desarrollo. Desde la teoría del desarrollo organizacional el conocimiento es el eje central en la evolución de las organizaciones (Druker, 2002). Los nuevos tiempos exigen de las

Negotium
Revista Científica Electrónica de Ciencias Gerenciales / Scientific e-journal of Management Sciences
/ PPX 200502ZU1950 ISSN: 1856-180 Edited by Fundación Unamuno / Venezuela
/ REDALYC, LATINDEX, CLASE, REVENCIT, IN-COM UAB, SERBILUZ / IBT-CCG UNAM, DIALNET,
DOAJ, www.jinfo.lub.lu.se Yokohama National University Library / www.scu.edu.au / www.ebscokorea.co.kr, Google Scholar, www.bib.umontreal.ca [+++]
Cita / Citation:
Bladimir Díaz (2012) **THEORETICAL APPROACHES TO CONFRONT THE RELATIONSHIP BETWEEN POLITICS, COMMUNICATION AND INTELLIGENT ORGANIZATIONS**
www.revistanegotium.org.ve / núm 22 (año 9) pág 84-107

organizaciones el desarrollo de procesos adecuados para el aprendizaje organizacional, la participación, la flexibilidad que se revierta en aumentar las potencialidades de los recursos humanos (Bernal, 1992; Kriegel, y Patler, 1992).

El conocimiento, acumulativo y sistemático, es una estrategia para el cambio, que interviene en los procesos humanos y sociales de la organización (French y Bell, 1996). Esto requiere de un sistema central de aprendizaje que pueda manejar información para prepararse, resolver e impedir amenazas y crear y explorar oportunidades a la organización (Ackoff, 1993).

Conocimiento y aprendizaje significativo

Para Piaget (1973) el hombre es un sujeto cognitivo, y su aprendizaje se da como un proceso interno, psicológico, en el que el conocimiento tiene una evolución regida por los cambios biológicos que se dan durante el proceso desarrollo (Rosas y Sebastián, 2001), y que requiere de un proceso de interrelación con el ambiente, que le permite resolver problemas mediante el establecimiento de ciertas estructuras cognitivas que se conforman a partir de una anterior, incorpora estructuras simples a otras de orden superior, lo que se denomina desarrollo cognitivo (Carretero, 1993). Para Senge (1995) el aprendizaje profundo-significativo- se refiere cuando podemos hacer cosas que no podíamos hacer antes.

El aprendizaje es un proceso natural del individuo, basado en la interrelación dialéctica entre el sujeto y el objeto de aprendizaje. Es la actividad del sujeto como una práctica social mediada por las herramientas y los signos (lenguaje-comunicación) quien genera un aprendizaje significativo (Ausubel, 1978).

Negotium
Revista Científica Electrónica de Ciencias Gerenciales / Scientific e-journal of Management Sciences
/ PPX 200502ZU1950 ISSN: 1856-180 Edited by Fundación Unamuno / Venezuela
/ REDALYC, LATINDEX, CLASE, REVENCIT, IN-COM UAB, SERBILUZ / IBT-CCG UNAM, DIALNET,
DOAJ, www.jinfo.lub.lu.se Yokohama National University Library / www.scu.edu.au / www.ebscokorea.co.kr, Google Scholar, www.bib.umontreal.ca [+++]
Cita / Citation:
Bladimir Díaz (2012) **THEORETICAL APPROACHES TO CONFRONT THE RELATIONSHIP BETWEEN POLITICS, COMMUNICATION AND INTELLIGENT ORGANIZATIONS**
www.revistanegotium.org.ve / núm 22 (año 9) pág 84-107

Aprendizaje organizacional a partir del enfoque de las organizaciones de rápido aprendizaje

En esta sección se aborda el tema correspondiente al **Objetivo 3**, **"**Describir los fundamentos teóricos para abordar el aprendizaje organizacional a partir del enfoque de las organizaciones de rápido aprendizaje". Se inicia con la definición de una organización de rápido aprendizaje (ORA), como modelo de ayuda en el procesos de aprendizaje. Las secciones subsiguientes están referidas a la visión, estrategias, capacidades, tácticas, tecnología, medición y refuerzo como elementos constitutivos del modelo. La disertación continúa con la sección correspondiente a Cómo aprenden las organizaciones. Nuevamente se repasa el esquema de Senge de las 5 disciplina de una organización inteligente o de rápido aprendizaje. Se relacionan los niveles de aprendizaje, referidos a la adquisición, la utilización, reflexión, cambio y flujo: aunándolos con los tipos de aprendizaje para disertar sobre ¿Qué tiene de diferente el aprendizaje en una ORA? Se termina el abordaje con una exposición del modelo de gestión elaborado por Valecillos, buscando interrelacionar lo importante del aprendizaje con el potencial para obtenerlo.

Como de esta sección se puede indicar que la explicación de la política como organización inteligente ecología del futuro se relaciona con los agentes opp y medio ambiente. Estos fundamentos van a enlazar la gerencia y la comunicación con un enfoque social de la comunicación en aquellos procesos y las organizaciones inteligentes del futuro. Estos fundamentos ayudan a explicar la relación entre los procesos organizacionales e individuales, para lograr la competencia colectiva de los individuos. Esto es fundamental para lograr descubrir el aprendizaje organizacional a partir del enfoque de las organizaciones de rápido aprendizaje.

Negotium
Revista Científica Electrónica de Ciencias Gerenciales / Scientific e-journal of Management Sciences
/ PPX 200502ZU1950 ISSN: 1856-180 Edited by Fundación Unamuno / Venezuela
/ REDALYC, LATINDEX, CLASE, REVENCIT, IN-COM UAB, SERBILUZ / IBT-CCG UNAM, DIALNET,
DOAJ, www.jinfo.lub.lu.se Yokohama National University Library / www.scu.edu.au / www.ebscokorea.co.kr, Google Scholar, www.bib.umontreal.ca [+++]
Cita / Citation:
Bladimir Díaz (2012) **THEORETICAL APPROACHES TO CONFRONT THE RELATIONSHIP BETWEEN POLITICS, COMMUNICATION AND INTELLIGENT ORGANIZATIONS**
www.revistanegotium.org.ve / núm 22 (año 9) pág 84-107

Modelo de una ORA.

Para los autores el modelo de una ORA ayuda a todos los empleados o los grupos a subir por lo menos un peldaño en la escalera del aprendizaje. Esta clase de adelanto del aprendizaje colectivo causa un profundo impacto a largo plazo en el rendimiento de la organización.

Las ORA asumen un modelo con enfoque estratégico, a saber cuentan con:

Visión.

Una ORA está motivada por una poderosa visión: obtener y conservar la ventaja competitiva mediante el rápido aprendizaje. A tales efectos necesita de un especial liderazgo especial, que comprenda como aprenden las organizaciones, cómo son lanzadas-impulsadas, afrontar el reto del cambio, brindando el estímulo necesario por medio de los retos y los apoyos necesarios.

Estrategias.

Las estrategias son planes para realizar la visión. Se requieren tres estrategias, cada una de ellas guiada por un grupo diferente: la *Estrategia de impulsar*, guiada por el grupo ejecutivo; la *Estrategia de cultivar*, guiada por el personal de recursos humanos, y la *Estrategia de transformar*, guiada por los líderes y los miembros de los equipos empresariales.

Capacidades y tácticas.

Para poner en práctica estas tres estrategias, los grupos encargados deben generar tipos específicos de aptitudes: de *ejecutivo*, de *líder*, de *miembro del equipo* y de *aprendedor* (aplicable a todos los empleados). Una vez que se han dominado estas aptitudes, se aplican las tácticas diseñadas para poner en práctica las estrategias y acelerar el aprendizaje.

Negotium
Revista Científica Electrónica de Ciencias Gerenciales / Scientific e-journal of Management Sciences
/ PPX 200502ZU1950 ISSN: 1856-180 Edited by Fundación Unamuno / Venezuela
/ REDALYC, LATINDEX, CLASE, REVENCIT, IN-COM UAB, SERBILUZ / IBT-CCG UNAM, DIALNET,
DOAJ, www.jinfo.lub.lu.se Yokohama National University Library / www.scu.edu.au / www.ebscokorea.co.kr, Google Scholar, www.bib.umontreal.ca [+++]
Cita / Citation:
Bladimir Díaz (2012) **THEORETICAL APPROACHES TO CONFRONT THE RELATIONSHIP BETWEEN POLITICS, COMMUNICATION AND INTELLIGENT ORGANIZATIONS**
www.revistanegotium.org.ve / núm 22 (año 9) pág 84-107

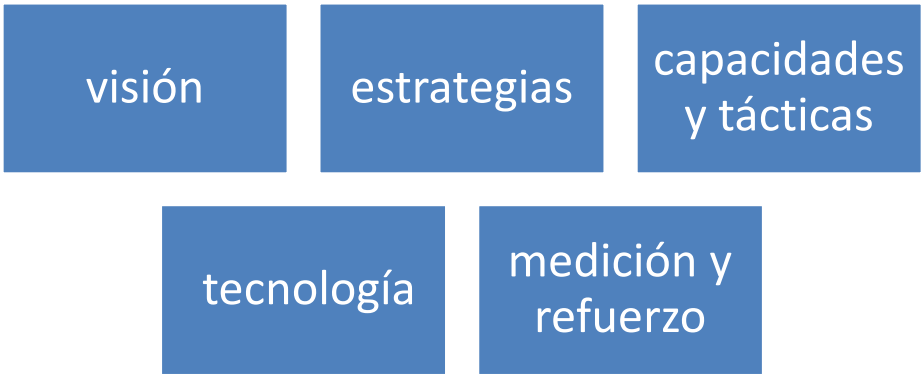
Tecnología.

La puesta en práctica del Modelo ORA es un compromiso muy complejo. La organización debe confiar plenamente en la tecnología con el fin de apoyar el acceso al aprendizaje, su captura y su transferencia. Sin embargo, es importante recordar que la tecnología es un auxiliar del aprendizaje rápido, no la fuerza impulsora detrás de él.

Medición y refuerzo.

Es necesario vigilar, medir y reforzar constantemente la puesta en práctica del Modelo ORA. De lo contrario, no sobrevivirán la motivación, el compromiso y el mejoramiento. Hay una variedad de instrumentos que se utilizan para medir y apoyar el progreso en su puesta en práctica.

Cuadro 1. Modelo estratégico de las ORA.



Fuente: Guns y Anundsen(1999)

Cómo aprenden las organizaciones.

Cabe preguntarse, ¿Qué es el aprendizaje organizacional?

Se cree que el aprendizaje organizacional se relaciona de alguna

/ PPX 200502ZU1950 ISSN: 1856-180 Edited by Fundación Unamuno / Venezuela
/ REDALYC, LATINDEX, CLASE, REVENCIT, IN-COM UAB, SERBILUZ / IBT-CCG UNAM, DIALNET,
DOAJ, www.jinfo.lub.lu.se Yokohama National University Library / www.scu.edu.au / www.ebscokorea.co.kr, Google Scholar, www.bib.umontreal.ca [+++]
Cita / Citation:
Bladimir Díaz (2012) **THEORETICAL APPROACHES TO CONFRONT THE RELATIONSHIP BETWEEN POLITICS, COMMUNICATION AND INTELLIGENT ORGANIZATIONS**
www.revistanegotium.org.ve / núm 22 (año 9) pág 84-107

manera con la enseñanza formal. Pero aprender implica mucho más que estudiar, y el aprendizaje organizacional es mucho más complejo que el individual.

El Aprendizaje Organizacional esta dado por cinco disciplinas, según el enfoque de Senge (1995):

Desarrollo Personal: Aprender a expandir nuestra capacidad personal resultados que más deseamos y crear un entorno organizacional que anime a todos sus componentes a desarrollarse a si mismos para alcanzar los ideales y propósitos que elijan.

Modelos Mentales: En los cuales continuamente nos reflejamos, clarificamos y mejoramos nuestras imágenes mentales del mundo y vemos como muestran nuestras acciones y decisiones.

Visión Compartida: Construcción de un sentido de compromiso en un grupo, mediante el desarrollo de visiones compartidas del futuro que buscamos crear, y los principios y guías mediante las cuales llegaremos a él.

Aprendizaje en Equipo: Transformando nuestras aptitudes conversacionales y de pensamiento de cada uno de los componentes del equipo, de tal forma que los grupos de personas pueden desarrollar una inteligencia y habilidad superior a la suma de los talentos individuales de los componentes.

Pensamiento de los Sistemas: Una manera de pensar, y un lenguaje para describir y comprender las fuerzas e interrelaciones que conforman el comportamiento de los sistemas. Esta disciplina nos ayuda a comprender como cambian los sistemas de una forma más efectiva, y actuar en consonancia con procesos más extensos del mundo natural y de la economía.

Negotium
Revista Científica Electrónica de Ciencias Gerenciales / Scientific e-journal of Management Sciences
/ PPX 200502ZU1950 ISSN: 1856-180 Edited by Fundación Unamuno / Venezuela
/ REDALYC, LATINDEX, CLASE, REVENCIT, IN-COM UAB, SERBILUZ / IBT-CCG UNAM, DIALNET,
DOAJ, www.jinfo.lub.lu.se Yokohama National University Library / www.scu.edu.au / www.ebscokorea.co.kr, Google Scholar, www.bib.umontreal.ca [+++]
Cita / Citation:
Bladimir Díaz (2012) **THEORETICAL APPROACHES TO CONFRONT THE RELATIONSHIP BETWEEN POLITICS, COMMUNICATION AND INTELLIGENT ORGANIZATIONS**
www.revistanegotium.org.ve / núm 22 (año 9) pág 84-107

Niveles de aprendizaje

Para los autores otro aspecto importante del aprendizaje que comprendan los empleados es que hay cinco niveles de aprendizaje: adquisición, utilización, reflexión, cambio y flujo.

Adquisición. El primer nivel consiste en adquirir actitudes, creencias, valores, principios, información, conocimiento y oficio. Gran parte de la adquisición tiene lugar incluso antes de contratar a un empleado.

Utilización. El segundo nivel consiste en utilizar los elementos adquiridos. Sin embargo, la utilización es sólo una actividad, no un aprendizaje real, a menos de que se cree un círculo de retroalimentación de manera que el rendimiento real se pueda comparar con el rendimiento pretendido.

Reflexión. El tercer nivel requiere que el aprendiz se aleje del proceso, con el fin de ver el bosque en vez de los árboles. La reflexión es pensar en la "perspectiva más amplia".

La reflexión está libre de una acción externa. Se caracteriza por el interrogatorio, el análisis y la superación de suposiciones.

Cambio. El cuarto nivel combina el pensamiento y la acción. La persona o el grupo responden a una oportunidad o un problema mediante una estrategia, asignando recursos y emprendiendo una acción con el fin de asegurarse de que el cambio deseado resulte en una aplicación de alto impacto del aprendizaje.

Flujo. Este nivel recibió su nombre del libro de Mihaly Csikszentmihalyi (1990), titulado Flow. En el nivel del flujo, los aprendizajes mínimos se siguen reforzando unos a otros sin esfuerzo consciente. El aprendizaje y la actividad relacionada parecen unirse en una corriente que sigue su curso, hacia adelante.

Negotium
Revista Científica Electrónica de Ciencias Gerenciales / Scientific e-journal of Management Sciences
/ PPX 200502ZU1950 ISSN: 1856-180 Edited by Fundación Unamuno / Venezuela
/ REDALYC, LATINDEX, CLASE, REVENCIT, IN-COM UAB, SERBILUZ / IBT-CCG UNAM, DIALNET,
DOAJ, www.jinfo.lub.lu.se Yokohama National University Library / www.scu.edu.au / www.ebscokorea.co.kr, Google Scholar, www.bib.umontreal.ca [+++]
Cita / Citation:
Bladimir Díaz (2012) **THEORETICAL APPROACHES TO CONFRONT THE RELATIONSHIP BETWEEN POLITICS, COMMUNICATION AND INTELLIGENT ORGANIZATIONS**
www.revistanegotium.org.ve / núm 22 (año 9) pág 84-107

Tipos de aprendizaje

Se refiere al qué al cual se aplica el proceso. Como lo muestran los tipos de aprendizaje que se describen en la siguiente página, en una empresa ocurre una extensa gama del contenido del aprendizaje.

Cualquier Organización depende de cierto nivel mínimo de competencia en el aprendizaje de tareas. A menudo, el solo aprendizaje de las tareas puede determinar la posición competitiva. Pero si en la empresa y en la de los competidores se ha alcanzado casi el mismo nivel de aprendizaje de tareas, para obtener la ventaja competitiva los demás tipos de aprendizaje se vuelven importantes.

¿Qué tiene de diferente el aprendizaje de la ORA?

Para Guns y Anundsen, cuando una ORA acepta el reto de reducir el tiempo cíclico, se enfoca con mayor rapidez que sus competidores en qué contenido se debe aprender y en cómo aprender ese contenido.

Tal vez en realidad no piensa más rápido. Pero sí se compromete con un pensamiento más a fondo y más enfocado que es conducente a una acción más efectiva.

Para practicar la clase de pensamiento requerido, háganse las siguientes preguntas la próxima vez que quiera acelerar el proceso de aprendizaje y resolver un problema:

¿Cuál sería una forma sencilla de pensar en esta cuestión?

¿Cuáles son las partes esenciales del asunto?

¿Qué podría hacer yo que en verdad significara una diferencia importante?

Se debe prestar cuidadosa atención tanto al proceso como a los resultados del aprendizaje.

Negotium
Revista Científica Electrónica de Ciencias Gerenciales / Scientific e-journal of Management Sciences
/ PPX 200502ZU1950 ISSN: 1856-180 Edited by Fundación Unamuno / Venezuela
/ REDALYC, LATINDEX, CLASE, REVENCIT, IN-COM UAB, SERBILUZ / IBT-CCG UNAM, DIALNET,
DOAJ, www.jinfo.lub.lu.se Yokohama National University Library / www.scu.edu.au / www.ebscokorea.co.kr, Google Scholar, www.bib.umontreal.ca [+++]
Cita / Citation:
Bladimir Díaz (2012) **THEORETICAL APPROACHES TO CONFRONT THE RELATIONSHIP BETWEEN POLITICS, COMMUNICATION AND INTELLIGENT ORGANIZATIONS**
www.revistanegotium.org.ve / núm 22 (año 9) pág 84-107

El aprendizaje de lo importante en la forma apropiada.

Un aspecto decisivo del rápido aprendizaje es buscar el contenido y los métodos "apropiados". Los empleados se deben hacer las siguientes preguntas: ¿Nos estamos enfocando en lo esencial que debemos aprender? ¿Vamos aprendiendo en la forma apropiada?

Potencial para el aprendizaje más rápido.

Hay cuatro tipos de organizaciones que tienen el mayor potencial para convertirse en organizaciones de más rápido aprendizaje:

Las de "terreno virgen": aquellas que empiezan de la nada, sin ninguna cultura organizacional que las agobie.

Las industrias de ritmo rápido: aquellas en las en las que el aprendizaje rápido es decisivo para su supervivencia (por ejemplo, las compañías de hardware/software para computadoras).

Las que son líderes en su ramo: aquellas que se enorgullecen de su reputación de estar a la vanguardia.

Las que van en decadencia: aquellas que han sufrido una pérdida traumática de su ventaja competitiva y que han tenido que luchar para encontrar nuevas formas de hacer negocios.

Hoy en día, la mayoría de las instituciones ha atravesado por alguna suerte de examen de conciencia acerca de la forma en la que realizan negocios. Y casi todas han decidido que ya no deben operar en la forma en que antes lo hacían. La seriedad con que aborden este problema determinará su potencial como organizaciones de rápido aprendizaje.

Modelo de Gestión de Valecillos

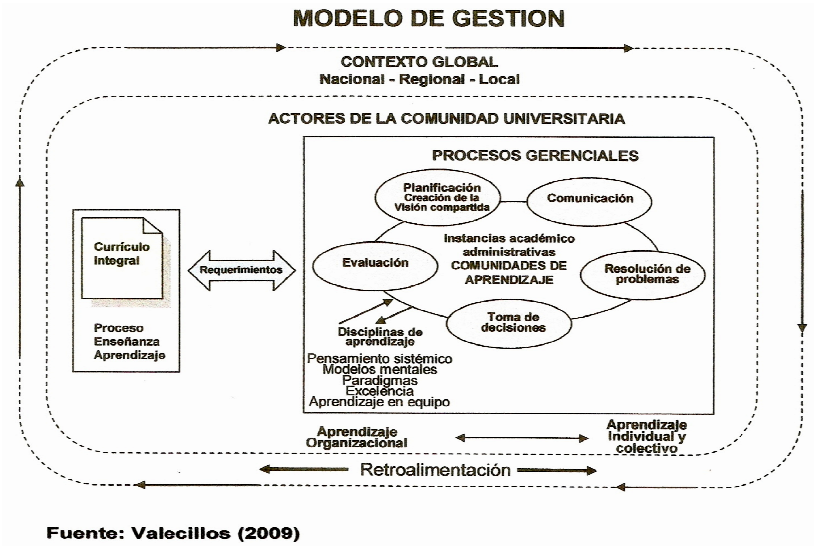
Valecillos (2009), en su tesis de grado doctoral esboza una propuesta que

Negotium
Revista Científica Electrónica de Ciencias Gerenciales / Scientific e-journal of Management Sciences
/ PPX 200502ZU1950 ISSN: 1856-180 Edited by Fundación Unamuno / Venezuela
/ REDALYC, LATINDEX, CLASE, REVENCIT, IN-COM UAB, SERBILUZ / IBT-CCG UNAM, DIALNET,
DOAJ, www.jinfo.lub.lu.se Yokohama National University Library / www.scu.edu.au / www.ebscokorea.co.kr, Google Scholar, www.bib.umontreal.ca [+++]
Cita / Citation:
Bladimir Díaz (2012) **THEORETICAL APPROACHES TO CONFRONT THE RELATIONSHIP BETWEEN POLITICS, COMMUNICATION AND INTELLIGENT ORGANIZATIONS**
www.revistanegotium.org.ve / núm 22 (año 9) pág 84-107

plantea un Programa de Cambio Planificado enmarcado dentro de la perspectiva del Desarrollo Organizacional y el enfoque de las Organizaciones Inteligentes. El desarrollo del modelo se enmarca en la acción gerencial en comunidades de aprendizaje y las disciplinas de Peter Senge (1995): Visión Compartida, Modelos Mentales, Dominio Personal, Pensamiento Sistémico y Aprendizaje en Equipo.

Esos elementos, según Valecillos, interactúan en un contexto social que le imprime a sus miembros de voluntad y valor para cuestionar el estatus quo y adoptar respuestas más acorde con la realidad, contrarrestando las debilidades del modelo de gestión basado en la burocracia, el autoritarismo, la ineficiencia, la reproducción de lo que ya se sabe y la incapacidad para el aprendizaje organizacional.

Gráfico 6. Representación Gráfica del Modelo de Gestión de Valecillos



Fuente: Valecillos (2009)

Las organizaciones deben adaptarse a aprender continuamente y de forma rápida no obstante cuestionar los modales existentes. La incapacidad para el aprendizaje organizacional por un continuo de retroalimentación de procesos de las ORA que permitieron interconectar la generación arraigada con la política, utilizando la comunicación como cadena de tales procesos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Ackoff, Russell. L. (2003) *Redisigning Society*, Stanford: Ed. Stanford University Press

Ackoff, Russell.L. (1999) *Re-Creating the Corporation-A Design of Organizations for the 21st. Century*, N.Y, Oxford U. Press.

Ackoff, R (1993) Rediseñando el futuro. México: Limusa.

Ackoff, Russell .L. (1974), *Redisigning the Future- A Systemic Approach to Societal Problems*, N.Y. Wiley.

Ackoff, Russell.L y Sheldon Rovin (2002) *El Paradigma de Ackoff: Una*

Ausubel, D (1978) Psicología Educativa. México: Trillas.

Bernal, M (1992). Aprendizaje organizacional. México: Ediciones UDEM

Carretero, M (1993) Constructivismo y educación. Argentina: Aique Grupo Editor.

Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The Psychology of Optimal Experience* (Flujo: La psicología de la experiencia óptima). New York: Harper & Row.

De Bono, E. (1995) El pensamiento paralelo. De Sócrates a De Bono. España: Paidós Iberoaméricana.

Diamond, J (2007) Colapso. Colombia: Ediciones DeBolsillo.

Díaz Labarca, Jesús (211) Macondo o el poder imaginario de la alquimia: una crítica al discurso cientificista en América Latina. **En Revista Orbis.** Nro. 20 (año 7). Pag 183-193

Druker, P. (2002) La gerencia en la sociedad futura. Colombia: Editorial Norma.

French, W y Bell, C (1996) Desarrollo organizacional. Aportaciones de las ciencias de la conducta para el mejoramiento de la organización. México: Prentice Hall Hispanoamericana. S.A.

Guns, Bob y Anundsen, Kristin (1996) Aprendizaje Organizacional. México: Prentice Hall.

Kriegel, R., Patler, L.(1992) Si no está roto, rómpalo. Ideas no convencionales para un mundo de negocios cambiante. México: Warner Books.

Piaget, J. (1973) Biología y conocimiento: ensayo sobre las relaciones orgánicas y los procesos cognitivos. Madrid. Siglo XXI Ediciones.

Negotium
Revista Científica Electrónica de Ciencias Gerenciales / Scientific e-journal of Management Sciences
/ PPX 200502ZU1950 ISSN: 1856-180 Edited by Fundación Unamuno / Venezuela
/ REDALYC, LATINDEX, CLASE, REVENCIT, IN-COM UAB, SERBILUZ / IBT-CCG UNAM, DIALNET,
DOAJ, www.jinfo.lub.lu.se Yokohama National University Library / www.scu.edu.au / www.ebscokorea.co.kr, Google Scholar, www.bib.umontreal.ca [+++]
Cita / Citation:
Bladimir Díaz (2012) **THEORETICAL APPROACHES TO CONFRONT THE RELATIONSHIP BETWEEN POLITICS, COMMUNICATION AND INTELLIGENT ORGANIZATIONS**
www.revistanegotium.org.ve / núm 22 (año 9) pág 84-107

Romero, S. Paz, A. Díaz, B y Vargas, M (2009) La comunicación y la formación en valores en las organizaciones. En Revista de Artes y Humanidades. Vol. 10 Nº 3 p.160-181

Rosa, R. y Sebastián, C. (2001) Piaget, Vogostsky y Maturana. Constructivismo a tres voces. Argentina: Aique grupo editor.

Senge, P. et al (1995) La quinta disciplina en la práctica. España: Editorial Gránica, S.A.

Senge, P (1990) La quinta disciplina. El arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje. España: Ediciones Juan Granica, S.A.

Valecillos, César (2009). Enfoque de la Organización Inteligente. Camino hacia la Organización de constante aprendizaje. Tesis Doctoral. Tecana American University. Págs. 35-38; 76-81

Weber, M. (1976) Economía y Sociedad. México: Fondo de Cultura Económica.