

Inteligencias y sabidurías organizacionales: Redes de conocimiento en torno al aprendizaje de la complejidad

Organizational intelligences and wisdoms: Knowledge networks focus on learning complexity

Inteligências organizacionais e sabedoria: redes de conhecimento em torno da aprendizagem da complexidade



artículo De
inVestigación
copyright © 2018
by PsicoGente

correspondencia de
autores:
cgarcial213@profesor.
uaemex.mx

recibido: 17-04-17
aceptado: 16-05-18
Publicado: 08-01-19

Cruz García Lirios 

Universidad Autónoma del Estado de México, Nezahualcóyotl, México

Resumen

Objetivo: Explicar el desempeño de una red de conocimiento, entendida desde la psicología de la inclusión como un sistema de gestión, producción y transferencia entre las demandas del entorno y las capacidades de la organización.

Método: Se realizó un estudio no experimental, transversal y correlacional con una selección muestral no probabilística de 300 administrativos, docentes y estudiantes de una universidad pública, considerando su interacción en prácticas profesionales. Se utilizó la Escala de Complejidad Organizacional de García (2016) el cual es una síntesis de 1) Inventario de Estrategias de Pensamiento (Torkamani & Mahmoudi, 2016); 2) Escala de Inteligencia Competitiva (Saleh, Rahimi y Amirnejad, 2015); 3) Cuestionario de Aprendizaje Organizacional (Erfani y Jafari, 2013) los cuales se procesaron con la técnica Delphi.

Resultados: El grado de aprendizaje de la red de conocimiento siguió un patrón selectivo ya que, las posibles combinaciones de las redes de conocimiento sugieren que la capa de entrada al estar regulada por la capa intermedia refleja, en la capa de salida; una gestión, producción y transferencia de conocimiento en función de las tareas más que de los objetivos o las metas. Se advierte la emergencia de una inteligencia organizacional centrada en cuatro factores: Autoregulación, disipación, adaptabilidad y dinamismo.

Conclusión: Se advierten líneas de investigación alusivas a las posibles relaciones entre factores tales como la motivación al logro, la utilidad esperada o la facilidad de llevar a cabo una tarea en red como determinantes del clima de tareas, principal factor emergente de la red de conocimiento.

Palabras clave: Valores intangibles, redes de conocimiento, inteligencia organizacional, aprendizaje de la complejidad

Abstract

Objective: The objective of this study is to explain the performance of a knowledge network, understood as a system of management, production and transfer between the demands of the environment and the capabilities of the organization.

Method: A non-experimental, cross-sectional and correlational study was carried out with a non-probabilistic sample selection of 300 administrative staff, teachers and students of a public university, considering their interaction in professional practices. The Organizational Complexity Scale de García (2016) was used, which is a synthesis of 1) Inventory of Thinking Strategies (Torkamani & Mahmoudi, 2016); 2) Scale of Competitive Intelligence (Saleh, Rahimi and Amirnejad, 2015); 3) Organizational Learning Questionnaire (Erfani and Jafari, 2013) which were processed with the Delphi technique.

Results: The degree of learning of the knowledge network followed a selective pattern because, the possible combinations of the knowledge networks suggest that the input layer, when regulated by the intermediate layer, reflects in the output layer; management, production and transfer of knowledge in terms of tasks rather than objectives or goals. One can see the emergence of an organizational intelligence

Cómo citar este artículo (APA):

García Lirios, C. (2019). Inteligencias y sabidurías organizacionales: Redes de conocimiento en torno al aprendizaje de la complejidad. *PsicoGente* 22(41), 1-28. <https://doi.org/10.17081/psico.21.40.2705>

PRE PRINT

centered on four factors: self-regulation, dissipation, adaptability and dynamism.

Conclusion: There are lines of research alluding to the possible relationships between factors such as the motivation to achieve, the expected utility or the ease of carrying out a network task as determinants of the task climate, the main emerging factor of the knowledge network.

Keywords: Intangible values, knowledge networks, organizational intelligence, complexity learning

Financiamiento: Artículo derivado del proyecto: “Gobernanza de las Instituciones de Educación Superior y las Redes de Conocimiento en el Estado de México”, financiado por la UNAM-DGAPA-PAPIIT, número de registro IN3055216

Agradecimientos: A la junta directiva de la Red Académica Transdisciplinar: Dr. Javier Carreón Guillén, Dr. José Marcos Bustos Aguayo, Dra. Margarita Juárez Nájera, Dra. María Luisa Quintero Soto, Dr. Francisco Rubén Sandoval Vázquez, Dra. Eréndira Fierro Moreno, Dr. Christian Bucio Pacheco, Dr. Eleazar Villegas González, Dr. Carlos Islas Moreno, Dr. José Sócrates López Pérez por el financiamiento de la investigación.

REFERENCIAS

- Acar, Z., y Acar, P. (2014). Organizational culture types and their effects on organizational performance in Turkish hospitals. *Emerging Markets Journal*, 3 (3), 1-15. <https://doi.org/10.5195/emaj.2014.47>
- Aguilar, J. A., Bautista, M., García, C., Hernández, G., Sandoval, F. R., Pérez, G. y Valdés, O. (2016). Confiabilidad y validez de un instrumento que mide el institucionalismo educativo en una universidad pública del Estado de México. *Investigación Académica Sin Frontera*, 9 (22), 1-16. <http://revistainvestigacionacademicasinfrontera.com/inicio/wp-content/uploads/2014/02/9.-CONFIABILIDAD-Y-VALIDEZ-DE-UN-INSTRUMENTO-Cruz-Garcia-Larios.pdf>
- Anicijevic, N. (2013). The mutual impact of organizational culture and structure. *Economic Annals*, 58 (198), 35-60. <https://doi.org/10.2298/EKA1398035J>
- Carreón, J. (2016). *Desarrollo humano: Gobernanza y emprendimiento social*. México: UNAM-ENTS.
- Carreón, J., Hernández, J., Castillo, M. B., y García, C. (2015). Contraste de un modelo de red intencional. *Alternativas en psicología*, 1, 50-65. <http://alternativas.me/22-numero-33-agosto-2015-enero-2016/101-contraste-de-un-modelo-de-red-intencional>
- Carreón, J., Hernández, J., García, C., y Bustos, J. M. (2017). Factores perceptuales del neoliberalismo educativo en una IES del centro de México. *Revista de Trabajo Social*, 15, 50-57. <http://www.revistatsudec.cl/category/volumen-15-nuevo>
- Carreón, J., Hernández, J., Morales, M. L., y García, C. (2014). Discursos en torno a una red de formación profesional. *Taltemoani*, 16, 104-133. <http://www.eumed.net/rev/tlatemoani/16/emprendimiento.html>
- Carreón, J., Hernández, J., Quintero, M. L. y García, C. (2017). Confiabilidad y validez de un instrumento que mide la colaboración organizacional en una universidad pública de Huehuetoca (centro de México). *Invurnus*, 12 (2), 9-17. <http://www.invurnus.uson.mx/articulo.php?art=133&rev=25>
- Carreón, J., Hernández, J., Quintero, M. L. y García, C. (2016). Confiabilidad y validez de un instrumento que mide la inteligencia organizacional en una universidad de Centro de México. *Tlamati*, 7 (2), 41-47. <http://www.invurnus.uson.mx/articulo.php?art=55&rev=13>
- Carreón, J., Hernández, J., Quintero, M. L., García, C. y Mejía, S. (2016). Redes de conocimiento en torno a la complejidad organizacional: Aprendizaje de la autoregulación, disipación, adaptabilidad y dinamismo ante los cambios. *Prospectivas en Psicología*, 2 (2), 57-70 URL: <http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/65918/redes-de-conocimiento-en-torno-a-la-complejidad-organizacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cruz, O., Arroyo, P., y Marmolejo, J. (2016). "Innovaciones tecnológicas en la logística: gestión de inventarios, sistemas de información y terciarización de operaciones." En M, Quintero., Sales, J., y Velázquez, E. (Coord.). *Innovación y tecnología retos para su aplicación práctica en las empresas*. (pp. 165-178). México: Miguel Ángel Porrúa-Uaemex.
- Escobar, R. (2014). "Redes neuronales, procesos cognoscitivos y análisis de la conducta." *Revista Internacional de Conductismo*, 2 (1), 23-43. <http://conductual.com/content/redes-neuronales-procesos-cognoscitivos-y-analisis-de-la-conducta>
- Erfani, M. y Jafari, P. (2013). A model for organizational intelligence in Islamic Azad University. *Mathematical Education Trends & Research*, 1, 1-10 <https://doi.org/10.5899/2013/metr-00021>

- García, C. (2004). Una modelación de los determinantes de la eficacia organizacional. *Revista Internacional de Psicología*, 5 (1), 1-12. <http://revistapsicologia.org/index.php/revista/article/viewFile/27/24>
- García, C. (2005). Un programa de desarrollo educativo. *Educación y Desarrollo*, 19, 1-12. http://www.cucs.udg.mx/revistas/edu_desarrollo/anterioresdetalle.php?n=4
- García, C. (2006). Un modelo de empresa universidad. *Ciencias Sociales*, 3 (2), 39-47. <http://www.funlam.edu.co/revistas/index.php/RCCS/issue/archive>
- García, C. (2007). Un programa de desarrollo organizacional. *Educación y Futuro Digital*, 26, 1-11. <https://cesdonbosco.com/numeros-publicados/educacion-y-futuro-digital.html>
- García, C. (2015). La red de conocimiento en una universidad con sistema de prácticas profesionales y servicio social tecnológico administrativo. *Tlatemoani*, 18, 32-55. <http://www.eumed.net/rev/tlatemoani/18/identidad.pdf>
- García, C., Bustos, J. M., y Carreón, J. (2017). Dimensiones exploratorias del estigma social y laboral. Un estudio Delphi con estudiantes de pregrado. *Eureka*, 14 (1), 55-68. <http://psicoeureka.com.py/sites/default/files/articulos/eureka-14-1-11.pdf>
- García, C., Carreón, J., Hernández, J., Bautista, M., y Méndez, A. (2012). Modelamiento de variables socio psico organizacionales a partir de una revisión del estado del arte. *Revista de Trabajo Social*, 28, 13-69. <https://revistas.upb.edu.co/index.php/trabajosocial/article/view/2300/2052>
- García, C., Carreón, J., Hernández, J., y Salinas, R. (2016a). "Gobernanza de los actores y redes de innovación tecnológica." En M, Quintero., Sales, J., y Velázquez, E. (Coord.). *Innovación y tecnología retos para su aplicación práctica en las empresas*. (pp. 79-94). México: Miguel Ángel Porrúa-Uaemex.
- García, C., Carreón, J., Sandoval, F. J., Bustos, J. M. y Aguilar, J. A. (2016b). Estructura de la cultura laboral en una institución de promoción de la salud pública. *Arequipa*, 6 (1), 291-304. <http://www.camara-arequipa.org.pe/?q=publicaciones/revista-institucional>
- García, C., Mejía, S., Hernández, J., López, S., y Salinas, R. (2015). Confiabilidad y validez de un instrumento que mide la cultura organizacional relativa al institucionalismo educativo. *Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología*, 15 (1), 42-52. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5559769>
- González, F., y Vátimo, S. (2012). Procesos de inteligencia colectiva y colaborativa en el marco de las tecnologías web 2.0. Conceptos, problemas y aplicaciones. *Anuario de Investigaciones*, 19, 273-281. http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1851-16862012000200035
- Hasegawa, H. (2003). Non-native and native speaker teacher's perception of a team-teaching approach: Case of the Jet programme. *International Journal of Language Society and Culture*, 26, 42-54. <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.575.9185&rep=rep1&type=pdf>
- Hernández, A., y Valencia, R. (2016). "Instrumentos de innovación: las redes sociales en la internalización de las micro, pequeñas y medianas empresas mexicanas. En M, Quintero., Sales, J. y Velázquez, E. (Coord.). *Innovación y tecnología retos para su aplicación práctica en las empresas*. (pp. 47-66). México: Miguel Ángel Porrúa-Uaemex.
- Hernández, L. F. (2018). Perfil sociodemográfico y académico en estudiantes universitarios respecto a su auto-eficacia académica percibida. *Psicogente*, 21 (39), 35-49. <https://doi.org/10.17081/psico.21.39.2820>

- Krichesky, G. y Murillo, F. J. (2018). La colaboración docente como factor de aprendizaje y promotor de mejora en estudios de casos. *Educación XXI*, 21 (1), 35-55
DOI: <https://doi.org/10.5944/educXX1.15080>
- Lévy, P. (2004). *Inteligencia colectiva. Por una antropología del ciberespacio*. Washington: OPS <http://inteligenciacolectiva.bvsalud.org/public/documents/pdf/es/inteligenciaColectiva.pdf>
- López, E. (2018). El método Delphi en la investigación actual en educación. Una revisión teórica y metodológica. *Educación XXI*, 21 (1), 17-40. <http://revistas.uned.es/index.php/educacionXX1/article/viewFile/20169/16710>
- Mendoza, E., Ramírez, L., y Atriano, R. (2016). "Uso de los medios y las tecnologías en la creación de un sistema de innovación para el bien común." En M, Quintero., Sales, J., y Velázquez, E. (Coord.). *Innovación y tecnología retos para su aplicación práctica en las empresas*. (pp. 95-114). México: Miguel Ángel Porrúa-Uaemex.
- Omotayo, O., y Adenike, A. (2013). "Impact of organizational culture on human resource practices: a study of selected Nigerian private universities." *Journal of Competitiveness*, 5 (4), 115-133. <https://www.cjournal.cz/index.php?hid=clane-k&cid=154>
- Ortiz, P., y García, C. (2008). Estudio sobre clima y satisfacción laboral en una empresa comercializadora. *Psicología para América Latina*, 13, 1-36. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-350X2008000200017
- Pereda, F. J., López, T. y González, F. (2018). Inteligencia emocional como habilidad directiva. Estudio aplicado en los municipios de la provincia de Córdoba, España. *Noésis*, 27 (53), 98-120. <http://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/noesis/article/view/1077>
- Pérez, G., Valdés, O., y García, C. (2017). Determinantes del *habitus* académico a partir de la gestión del conocimiento. *Margen*, 85, 1-12. https://www.margen.org/suscri/margen85/oscarva_85.pdf
- Pérez, M. I., Carreón, J., Quintero, M. L., Bucio, C., García, C., y Aguilar, J. A. (2016). La agenda institucionalista y la gestión del conocimiento: Especificación de un modelo de emprendimiento innovador. *Kayros*, 20 (38), 1-9. <https://www.revis-takairos.org/la-agenda-institucionalista-y-la-gestion-del-conocimiento-especificacion-de-un-modelo-de-emprendimiento-innovador/>
- Quintero, M., Velázquez, E., Sales, J., y Padilla, S. (2016). "Una revisión del estado del arte sobre pymes. ¿Y los estudios de innovación? En M, Quintero., Sales, J., y Velázquez, E. (Coord.). *Innovación y tecnología retos para su aplicación práctica en las empresas*. (pp. 31-43). México: Miguel Ángel Porrúa-Uaemex.
- Robles, C., Alviter, L., Ortega, A., y Martínez, E. (2016). "Cultura de calidad e innovación en la microempresa." En M, Quintero., Sales, J., y Velázquez, E. (Coord.). *Innovación y tecnología retos para su aplicación práctica en las empresas*. (pp. 11-30). México: Miguel Ángel Porrúa-Uaemex.
- Saansongu, E., y Ngutor, D. (2012). "The influence of corporate cultura of employee commitment to the organization." *International Journal of Business and Management*, 7 (22), 1-8. <https://pdfs.semanticscholar.org/2603/db49aedaa-81bbc726cd1e8349c6fb3751185.pdf>
- Saleh, M., Rahimi, F. y Amirnejad, E. (2015). The impact of organizational intelligence and its components on the competitive advantage of all the branches of Khuzestan Sina bank. *Applied Research in Science & Technology*, 36 (3), 402-408
URL: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.1021.7009&rep=rep1&type=pdf>
- Sales, J., Quintero, M., y Velázquez, E. (2016). "Adaptación versus innovación: la formación de distritos industriales a partir de comunidades campesinas. Santa

- Cruz Atizapan y Chiconcuac.” En M, Quintero., Sales, J. y Velázquez, E. (Coord.). *Innovación y tecnología retos para su aplicación práctica en las empresas*. (pp. 181-199). México: Miguel Ángel Porrúa-Uaemex.
- Surowiecky, J. (2005). *Cien mejor que uno*. Barcelona: Urano. https://urano.blob.core.windows.net/share/i_avance/200000002/avance.pdf
- Torkamani, B., y Mahmoudi, M. (2016). Investigation of the relationships between organizational intelligence and strategic thinking and determination of its role in creation of a mindful organization: A case study research. *Mediterranean Journal of Social Science*, 7 (3), 79-85 <https://doi.org/10.5901/mjss.2016.v7n3s2p79>
- Vázquez, C., Barrientos, B., Quintero, M. y Velázquez, E. (2016). “Apoyos gubernamentales para la innovación, tecnología y capacitación de las pequeñas y medianas empresas en México.” En M, Quintero., Sales, J. y Velázquez, E., (Coord.). *Innovación y tecnología retos para su aplicación práctica en las empresas*. (pp. 67-78). México: Miguel Ángel Porrúa-Uaemex.

Esta obra está bajo: Creative commons attribution 4.0 international license. El beneficiario de la licencia tiene el derecho de copiar, distribuir, exhibir y representar la obra y hacer obras derivadas siempre y cuando reconozca y cite la obra de la forma especificada por el



Anexo A

Escala de Complejidad Organizacional de García (2016)

Nombre del Juez: _____
 fecha: _____

La Escala de Complejidad Organizacional ECO-16 está basada en 1) Inventario de Estrategias de Pensamiento (Torkamani & Mahmoudi, 2016); 2) Escala de Inteligencia Competitiva (Saleh, Rahimi y Amirnejad, 2015); 3) Cuestionario de Aprendizaje Organizacional (Erfani y Jafari, 2013). Las escalas originales evalúan rasgos de conocimientos o emociones en un total de 48 ítems. En concreto, las destrezas con las que podemos ser conscientes de nuestras propias emociones, así como de nuestra capacidad para regularlas en escenarios estratégicos y competitivos donde es menester un aprendizaje continuo.

La ECO-16 contiene cuatro dimensiones de cuatro 4 ítems: a) Autoregulación; b) Disipación; c) Adaptación y d) Dinamismo. El objetivo de esta prueba es evaluar cada área en administrativos, docentes y estudiantes de universidades públicas en alianzas estratégicas con organizaciones creadoras del conocimiento.

Instrucción para el juez experto: por favor lea cuidadosamente cada uno de los reactivos y conteste la pregunta *¿Corresponde el ítem a la dimensión que se está planteando?*, marque su respuesta con una (X) en la columna correspondiente. Realice sugerencias a los ítems si lo considera pertinente para “salvar” o mejorar el ítem. De antemano, muchas gracias.

Dimensiones

Autoregulación o equilibrio entre las demandas del entorno organizacional en relación con los recursos de las organizaciones e instituciones aliadas (Carreón, Hernández, Quintero, García y Mejía, 2016).

N/I	ÍTEM	SI	NO	SUGERENCIAS
1	Las diferencias entre objetivos y logros son inexorables al liderazgo académico			
2	Las vicisitudes entre líderes y seguidores son reflejo de la universidad			
3	Las asimetrías entre metas y capacidades son inherentes a la universidad			
4	Las diferencias entre necesidades y estrategias indican la calidad educativa			

Disipación u organización emergente y colaborativa ante el desequilibrio de demandas externas y recursos internos (Carreón, Hernández, Quintero, García y Mejía, 2016).

N/I	ÍTEM	SI	NO	SUGERENCIAS
5	Las alianzas reflejan la historia conflictiva de la universidad			
6	Los acuerdos indican la historia parsimoniosa de la universidad			
7	Las corresponsabilidades son resultado de los desencuentros académicos			
8	Los logros reflejan la historia de fracasos de la universidad			

Adaptación o ajuste de recursos organizacionales ante las demandas de su entorno (Carreón, Hernández, Quintero, García y Mejía, 2016)

N/I	ÍTEM	SI	NO	SUGERENCIAS
9	La evaluación educativa activa el compromiso de la universidad			
10	La calidad educativa refleja la confianza al interior de la universidad			
11	La deserción escolar indica los liderazgos autocráticos de la universidad			
12	El rezago educativo es inherente a la cultura autocrática de la universidad			

Dinamismo o colaboración, solidaridad o apoyo ante oportunidades y retos al interior de la organización o provenientes de su entorno (Carreón, Hernández, Quintero, García y Mejía, 2016)

N/I	ÍTEM	SI	NO	SUGERENCIAS
13	El credencialismo es resultado de las políticas de educación de masas			
14	La matrícula educativa es reflejo de las demandas del mercado laboral			
15	La deserción escolar supone la exclusión social de la educación			
16	El rezago educativo es indicativo de la competencia humana			

Anexo B

Estimado (a):

La Red de estudios Transdisciplinarios está realizando un estudio de opinión acerca de la sabiduría e inteligencia de tu universidad con respecto a oportunidades y retos del mercado laboral. Los resultados de la investigación no afectarán ni negativa ni positivamente tu estatus académico por lo que te pedimos contestes sinceramente a las siguientes aseveraciones.

Tacha la opción que consideres se aproxima a tus expectativas. Por ejemplo, si estas en total desacuerdo con la frase “Al convivir con extranjeros. Disminuiré mi desempeño”, entonces deberás tachar la celda correspondiente.

0	1	2	3	4	5
X					

O bien, si consideras que estas totalmente de acuerdo, entonces deberás tachar la celda debajo del cinco. A continuación, tienes 14 aseveraciones que deberás responder de la misma forma considerando: 0 = nada de acuerdo, 1 = muy poco de acuerdo, 2 = poco de acuerdo, 3 = ni en desacuerdo ni de acuerdo, 4 = algo de acuerdo y 5 = bastante de acuerdo.

	0	1	2	3	4	5
Las diferencias entre objetivos y logros son inexorables al liderazgo académico						
Las vicisitudes entre líderes y seguidores son reflejo de la universidad						
Las asimetrías entre metas y capacidades son inherentes a la universidad						
Las diferencias entre necesidades y estrategias indican la calidad educativa						
Las alianzas reflejan la historia conflictiva de la universidad						
Los acuerdos indican la historia parsimoniosa de la universidad						
Las responsabilidades son resultado de los desencuentros académicos						
Los logros reflejan la historia de fracasos de la universidad						
La evaluación educativa activa el compromiso de la universidad						
La calidad educativa refleja la confianza al interior de la universidad						
La deserción escolar indica los liderazgos autocráticos de la universidad						
El rezago educativo es inherente a la cultura autocrática de la universidad						
El credencialismo es resultado de las políticas de educación de masas						
La matrícula educativa es reflejo de las demandas del mercado laboral						
La deserción escolar supone la exclusión social de la educación						
El rezago educativo es indicativo de la competencia humana						

Sexo: Masculino () Femenino ()

Edad: _____

Ingreso: _____