

CAMBIO PLANEADO EN LA GERENCIA DEL CONOCIMIENTO DESDE LA YUXTAPOSICIÓN DEL ENFOQUE INTEGRADOR Y EL MODELO ORGANIZACIONAL UNELLEZ

(PLANNED CHANGE IN KNOWLEDGE MANAGEMENT FROM THE JUXTAPOSITION OF THE INTEGRATING APPROACH AND THE UNELLEZ ORGANIZATIONAL MODEL)

Lindolfo Antonio Torres Becerra

Magister Scientiarum en Ingeniería Electrónica (UNET), Ingeniero en Electrónica (UNET). Docente Agregado a Dedicación Exclusiva UNELLEZ – Barinas. Venezuela. lindolfo.unellez@gmail.com

Autor de correspondencia: Lindolfo Antonio Torres. Email: lindolfo.unellez@gmail.com

Recibido: 21/03/2022 **Admitido:** 08/05/2022

RESUMEN

Actualmente el Modelo de organizacional UNELLEZ presenta como inconveniente una gestión del conocimiento aislada, en el que se evidencia una carencia de correlación entre los diversos subsistemas que en ella coexisten, razón por la que el presente artículo tiene como objetivo establecer un enfoque integrador de la relación existente entre la realidad actual y el cambio planeado en la gerencia del conocimiento del Sistema integral gestión UNELLEZ, mediante una metodología de arqueo documental de las diferentes nociones, concepciones, terminologías y conceptualizaciones expresadas por diversos autores, dentro de la ruta onto-epistémica que permita con ello ampliar el horizonte investigativo, de forma que no se centre apriorísticamente en un método sino que conlleve al encuentro de una aproximación teórica de la transformación paradigmática universitaria de la gerencia del conocimiento, derivado de un cambio planeado de conducción de dicho modelo, en búsqueda de una mayor eficacia y eficiencia en los procesos académicos administrativos. Obteniendo, así, posturas sobre los enfoques paradigmáticos presentes en la gerencia del conocimiento, que buscan sustentar que para generar un cambio planeado efectivo se requiere de factores comunicantes entre los diferentes niveles gerenciales.

Palabras Clave: Enfoque integrador, cambio planeado, gerencia del conocimiento.

ABSTRACT

Currently the UNELLEZ organizational model presents as a disadvantage an isolated knowledge management, in which there is evidence of a lack of correlation between the various subsystems that coexist in it, which is why the present article aims to establish an integrative approach to the relationship existing between the current reality and the planned change in the knowledge management of the UNELLEZ Comprehensive Management System, through a methodology of documentary archiving of the different notions, conceptions, terminologies and conceptualizations expressed by various authors, within the onto-epistemic path that allows with this, broaden the research horizon, so that it does not focus a priori on a method but leads to the encounter of a theoretical approach to the university paradigmatic transformation of knowledge management, derived from a planned change in the conduct of said model, in search of a greater effectiveness and efficiency in administrative academic processes. Obtaining, thus, positions on the paradigmatic approaches present in knowledge management, which seek to sustain that to generate an effective planned change, communicating factors between the different management levels are required.

Keywords: Integrative approach, planned change, Knowledge management.

INTRODUCCIÓN

La gerencia estratégica universitaria debe estar sustentada en la participación y el protagonismo de los miembros de la comunidad universitaria, bajo los principios de corresponsabilidad en la que intervienen todos los actores que permitan se dé el hecho educativo; de esta forma, para que se produzcan los cambios planeados que permitan la articulación de los roles que desempeñan los miembros de la organización universitaria, tanto el rector como las demás autoridades y su tren directivo, en su carácter de gerentes de la institución, tienen la responsabilidad de apoyar, guiar y asegurar que los lineamientos y políticas gerenciales propuestos sean una realidad.

En este ámbito de ideas, la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora” (UNELLEZ) nace orientada a dar respuestas a las necesidades desde su ámbito regional, facilitando un vuelco a la forma clásica de administrar el currículo, ya que esta surge con un modelo académico propio e innovador, estructurado por programas, subprogramas, proyectos y subproyectos que buscaban entrelazar los requerimientos del entorno, con un plan de formación dinámico y experimental acorde a las circunstancias.

Actualmente el *Sistema de Gestión Integral de la UNELLEZ*, se plantea de manera formal como una estructura organizacional lineal, y que en la práctica se entreteje como subsistemas entrelazados bajo una estructura matricial que se

complejiza aguas abajo, debido a los diferentes niveles gerenciales que en ella interactúan; y que pese a presentarse como un modelo organizacional sistémico, presenta algunos procesos y sistemas de información y gestión del conocimiento que se han venido implementando de forma aislada, con una amplia carencia de correlación entre los diversos subsistemas que en ella coexisten, denotando una falta de conciencia sobre la necesidad e importancia de realizar una buena gerencia del conocimiento y la respectiva capitalización efectiva de los conocimientos existentes.

Es por ello que la presente investigación persigue como objetivo, *establecer un enfoque integrador Hologramático de la relación existente entre la realidad actual y el cambio planeado en la gerencia del conocimiento del Sistema de Gestión Integral UNELLEZ*, para que sirva de avance en el apuntalamiento de la construcción a *una aproximación teórica de transformación paradigmática universitaria* de la gestión del conocimiento; y así propiciar un cambio organizacional proyectado en el esfuerzo intencional de sus trabajadores y la articulación necesaria para el aprovechamiento del capital intelectual presente en el uso apropiado del conocimiento, en el que redunde una mayor eficiencia y eficacia de los procesos académicos y administrativos.

FUNDAMENTOS TEÓRICOS

Para ello, se hace necesario un estudio onto-epistémico de este conjunto de premisas,

iniciando por lo relacionado a la gerencia o gestión del conocimiento.

La gerencia del conocimiento como objeto de estudio

En la actualidad, el activo más importante para todo tipo de organización es el conocimiento, ya que este representa el elemento clave para responder a las nuevas situaciones que las organizaciones modernas atraviesan, y en lo particular el proceso de transformación y adecuación que atraviesa en estos momentos el Sistema integral de Gestión Universitaria UNELLEZ. En este sentido, el conocimiento es una mezcla de experiencias, valores e información contextualizada que provee un marco para la evaluación e incorporación de nuevas experiencias e información; esta mezcla de elementos se encuentra dentro de las estructuras organizacionales no solo en documentos sino también en procesos, prácticas y normas.

En otras palabras, el conocimiento es gente, aprendizaje, flexibilidad y liderazgo, cuyo manejo apoya la oportunidad para lograr ahorros sustanciales, mejoras significativas en el desempeño humano y ventaja competitiva para el negocio (Rojas, Pérez y La Rosa, 2005). Así pues, la gestión o gerencia de conocimientos surge basado en la concienciación del valor del conocimiento como recurso dentro de la sociedad de la información, teniendo como ámbito preferencial las organizaciones empresariales, basado en la necesidad de

capturar, almacenar, sistematizar y distribuir el "saber acumulado" de los mejores empleados de estas; convirtiéndose la información a través de los individuos en un activo de conocimiento para la organización y éste, a su vez, en un "activo de capital humano" (Minakata, 2009).

Dicho de otra manera, la gerencia del conocimiento está referida al conjunto de actividades realizadas con el fin de hacer uso, compartir y desarrollar todos los conocimientos de una organización y de los miembros que en ella laboran, encaminándolos a la mejor consecución de sus objetivos. En este sentido, Bustelo y Amarilla (2001: 226-227) expresan que, la gerencia del conocimiento es "todo el conjunto de actividades realizadas con el fin de utilizar, compartir y desarrollar los conocimientos de una organización y de los individuos que en ella trabajan, encaminándolos a la mejor consecución de sus objetivos".

De igual forma, Soto y Barrios (2006) mencionan que, la gerencia del conocimiento es un modelo de gestión de toda la organización, en el que a medida que las tecnologías ofrecen nuevas posibilidades, los sistemas de administración de la información se adaptan a los modelos de gestión existentes; razón por la que, tanto las tecnologías y los sistemas para capturar, almacenar y distribuir la información, como los procesos de apropiación y uso con los que ésta se constituye en conocimientos, se convierten en las piezas angulares de la movilización y el ciclo de gestión, adquiriendo

gran relevancia en este contexto los ambientes de aprendizaje compartidos, reales o virtuales, en las que el acceso y la concurrencia de las personas que comparten un propósito común constituyen una "comunidad de práctica" (Andersen, 1999; citado por Rodríguez y González, 2013).

A fin de profundizar en el tema de la gerencia del conocimiento, se bosqueja el modelo de gestión de conocimiento de Nonaka y Takeuchi (1995; citado por Rodríguez y González, ob. cit.) el cual es referencia obligada y está basado en organizar la información mediante procesos de creación del nuevo conocimiento con base al ya existente, quienes plantean el modelo integral de las cinco fases de creación del conocimiento organizacional, siendo estas: compartir el conocimiento tácito, crear conceptos, justificar los conceptos, construir un arquetipo y expandir el conocimiento, distinguiéndose así dos tipos de conocimiento (tácito y explícito).

Ruta onto-epistémica hacia el enfoque integral

Para iniciar este recorrido paradigmático se partirá de lo expuesto por Tadeo (2018), quien expresa que aunque inicialmente la tendencia paradigmática estaba marcada por el positivismo, en la actualidad existe una marcada tendencia hacia una Gerencia cualitativa humanística, ampliamente enmarcada en el fenomenalismo y la hermenéutica, lo cual permite inmediatamente reflexionar sobre la

actividad gerencial, especialmente la toma de decisiones, por cuanto el aspecto humano permea las perspectivas organizacionales, en donde se plantean consideraciones e implicaciones diferentes en torno a la cultura y el comportamiento organizacional, poniéndose de manifiesto principios de teorías como las del caos, recursividad, complejidad, contingencia, enfoque integral, entre otros.

A partir del pensamiento complejo, se distingue la visión del mundo organizacional como una realidad, que se halla entretrejido formado por hilos entrecruzados, relacionados y complementados, tejidos en conjunto, donde todos los elementos son importantes, en perfecto dinamismo de engranaje interactivo para dar respuesta al contexto.

Siendo necesario destacar que, el enfoque onto-epistémico asumido desde la complejidad concibe al ser como objeto de conocimiento, el cual acepta la realidad de forma cambiante y multi-referencial, cuyas explicaciones son un producto humano y social; de esta manera, la persona es un ser único de naturaleza multidimensional en el cual lo biológico, lo psicológico y lo social se conforman diferencialmente, para lo cual se reconoce que el conocimiento se constituye a partir de las experiencias propias del entorno social y en lo específico de cada persona (Jodelet - Morín, 2001- 2007; citado por Borjas & Monasterio, 2012).

En ese orden de ideas, la complejidad ha hecho impacto directo en las interacciones humanas de las organizaciones, concibiéndolas como sistemas o subsistemas en permanente relación, con presencia en los problemas de la vida, el pensamiento y en la sociedad con la interpretación de sí misma, en la política, en la visión actual del hombre, en la construcción del futuro, un futuro que debe comenzar hoy, haciendo de la utopía una realidad y así a través de la innovación, dar solución a las dificultades contemporáneas, que presentan las organizaciones educativas. En donde Raggio y Aponte (2020) aseveran que la Teoría General de Sistemas es:

Una nueva visión metateórica y transdisciplinaria de los procesos, tanto naturales como humanos, por la que se considera que todos los elementos de la realidad física son sistemas, compuestos a su vez por subsistemas menores e integrados, e incluidos de una forma jerárquica e interdependiente en sistemas más amplios, de tal suerte que el todo es algo más que la mera suma de sus partes: las propiedades de un sistema no pueden reducirse a las propiedades de los subsistemas que lo componen.

Desde esta perspectiva sistémica, la epistemología de la complejidad prevé una interacción entre los humanos y el ambiente, lo cual ayuda a comprender el lugar y papel de sustentabilidad del hombre en las

organizaciones. Así, Fuenmayor (1991) establece que, un enfoque de sistemas afirma que los fenómenos deben ser considerados como conjuntos trascendentales y no como meras colecciones de elementos, que supone un juicio tanto sobre el ser de los fenómenos como sobre la posibilidad de su conocimiento.

En este transitar por la complejidad se puede encontrar al enfoque, integrador transcomplejo, que enlaza los supuestos de las teorías de la transdisciplinariedad y complejidad, el cual representa una forma diferente de abordar la investigación mediante una innovadora cosmovisión de paradigma que adopta una posición integral, donde lo cualitativo, cuantitativo y dialectico se complementan en una correspondencia sinérgica, configurando una matriz cognoscente multidimensional y cuyo fin es el de dar soluciones a problemas complejos basándose en una serie de principios tanto epistemológicos como metodológicos que lo sustentan. Este enfoque brinda la probabilidad de diálogo, autorreflexión, autorrealización y autorregulación para “ver las cosas mediante otra perspectiva más abierta, dinámica, integradora y flexible, donde no existen patrones a seguir para cumplir un objetivo, sino que ofrece una gama de recursos para acercarse a la realidad social que se quiere estudiar” (Mata, 2016).

Siendo una de las corrientes, en este ámbito, el enfoque integral impulsado por Ken Wilber, el cual se presenta como una forma de integrar,

relacionar y condensar todos los develamientos y conocimientos alcanzados por la humanidad en una disposición epistemológicamente coherente, comprensivo, inclusivo, equilibrado y abarcador, pese a sus distintos aspectos y complejidad (Gonzalo, 2018). A este enfoque también se le es llamado enfoque integral hologramático considerado por Wilber y otros (1986: 16), como la disciplina que “describe la naturaleza de la realidad y de la conciencia como un todo ininterrumpido y coherente, involucrado en un inacabado proceso de cambio” y que como filosofía une en el campo del saber el mayor número de perspectivas, estilos y metodologías que lo convierte en un metaparadigma que se nutre y coexiste con otros paradigmas; donde el principio hologramático busca superar el principio de holismo y del reduccionismo, viendo las partes en el todo y el todo en las partes, en el entendido de que el holismo ve solo el todo y el reduccionismo no ve más que partes.

Además, según Gonzalo (2018), para dar operatividad al enfoque integral, Ken Wilber plantea los cuadrantes como resultado del estudio sintético de numerosos modelos del desarrollo, registrados en la literatura científica y filosófica, constituyendo las diversas maneras de observar la realidad, permitiendo una comprensión relacional, ordenada y contentiva de una enorme cantidad de datos, derivados de los variados campos del conocimiento existentes en la actualidad. Siendo estos cuadrantes un complemento que va a engrandecer la

comprensión del conjunto y que van a constituir los aspectos singular y plural, interior y exterior.

METODOLOGÍA

En el presente estudio se realizó una investigación de carácter documental, bajo una metodología que consistió en un arqueo bibliográfico de fuentes en pro de esbozar las diferentes nociones, concepciones y terminologías expresadas por diversos autores, que conlleven a un engranaje interpretativo derivado de un análisis de datos descriptivo entre el enfoque integral y el modelo organizacional UNELLEZ *en búsqueda de una explicación hermenéutica que amplíe el horizonte investigativo a una aproximación teórica de transformación paradigmática universitaria de la gerencia del conocimiento, sustentada en el cambio planeado.*

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

De lo antes expuesto, se puede enlazar entonces el enfoque integral con el modelo de gerencia del conocimiento planteado por Nonaka y Takeuchi, mediante el encuentro de la realidad existente y el cambio planeado que se aspira lograr a partir de los cuadrantes que contempla el marco sistémico de la gestión de conocimiento presente en el Sistema Integrado de Gestión UNELLEZ.

Finalmente, en la fig. 1, partiendo del uso de los cuadrantes del enfoque integral, se da respuesta al establecimiento de las relaciones entre los aspectos de gestión organizacional del

modelo organizativo UNELLEZ y el Enfoque

organizacional planeado de la gerencia del

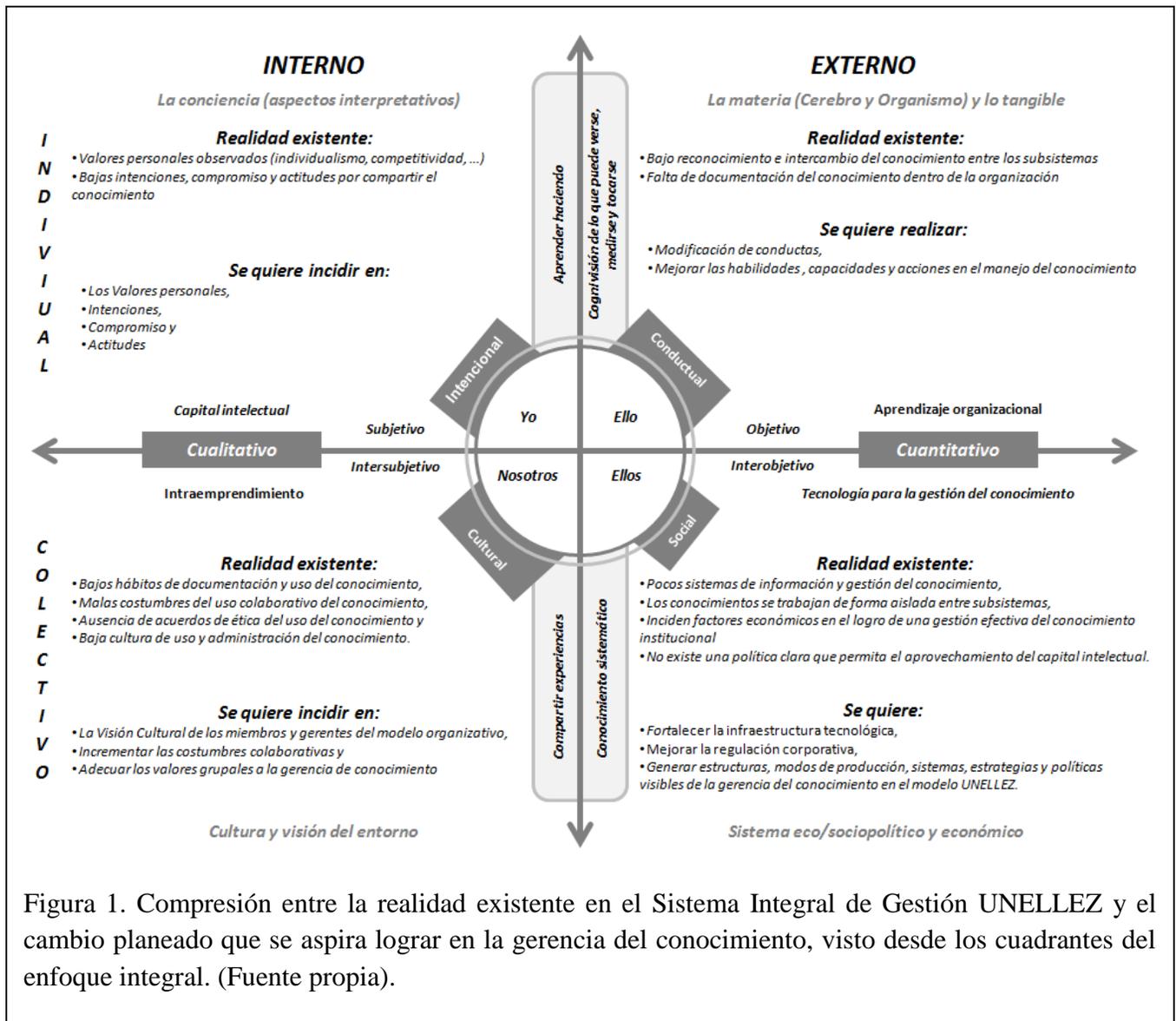


Figura 1. Comprensión entre la realidad existente en el Sistema Integral de Gestión UNELLEZ y el cambio planeado que se aspira lograr en la gerencia del conocimiento, visto desde los cuadrantes del enfoque integral. (Fuente propia).

Integrador Hologramático, mediante una representación que pretende interpretar el encuentro de la realidad existente y el cambio planeado que se aspira lograr dentro del marco sistémico de la gerencia del conocimiento presente en el Sistema Integrado de Gestión UNELLEZ, para así propiciar, con ello, el abordaje de una construcción teórica de cambio

conocimiento.

De aquí que en el cambio planeado, los valores epistémicos centrados en los valores de la organización, se orienten a la acción enfocada en el aprendizaje, presentándose como elementos internos: la coherencia, la sencillez, la viabilidad, el colectivismo, la corresponsabilidad, la subjetividad y la intersubjetividad. En tanto que, en la dimensión

de los valores no epistémicos se fundamenta en: lo educativo, institucional, tecnológico, ético, culturales y socio-culturales.

En este sentido, el cambio pasaría por construir la gestión organizativa desde la complejidad, inspirado en el desarrollo de roles con libertad en el fortalecimiento del liderazgo, la realización de tareas asignadas y su consecuente toma de decisiones.

CONCLUSIONES

A manera de conclusión se puede decir que de los cuadrantes derivados de la aplicación del Enfoque Integrador Hologramático sobre el modelo organizacional UNELLEZ, se desprenden los aspectos existentes entre la realidad actual y el cambio planeado en la gerencia del conocimiento. Y considerando que el cambio planeado, aquí planteado, busca organizar, distribuir y ordenar los conocimientos, datos y experiencias presentes en el Sistema Integral de Gestión de la UNELLEZ, como modelo organizativo transcomplejo, el mismo se presenta como una oportunidad para sentar las bases para que de manera predictiva y programada se realice una gestión capaz de generar nuevos conocimientos, reafirmando los existentes, en cuyo proceso de cambio permita la innovación y competitividad con las demás Universidades de manera más eficiente.

En donde todo el conjunto de referentes onto-epistemológicos aquí ofrecidos constituyen un entretejido conceptual que da pie a la generación de un constructo de cambio planeado de gerencia

del conocimiento desde el modelo organizativo UNELLEZ, en pro de la transformación paradigmática universitaria.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Borjas, L. y Monasterio, D. 2012. *La gerencia venezolana. Una perspectiva desde la complejidad*. Cuadernos de administración, 28 (48): Pág. 53 – 63. [En línea] <http://www.scielo.org.co/pdf/cuadm/v28n48/v28n48a05.pdf> [Consulta: 2021, marzo 16].
- Bustelo, C. y Amarilla, R. 2001. *Gestión del conocimiento y gestión de la información*. Boletín del Instituto de Andaluz de Patrimonio Histórico, 8 (34): Pág. 226-230. [En línea] <https://doi.org/10.33349/2001.34.1153> [Consulta: 2021, marzo 19].
- Fuenmayor, R. 1991. *The roots of reductionism: A counter-ontoepistemology for a systems approach*. Systems Practice, 4 (5).
- Gonzalo, A. 2018. *El enfoque integral holónico de Ken Wilber, otra visión a la hora de investigar*. Revista Salus, UC, 22 (1): Pág. 8-12. [En línea] <https://www.redalyc.org/jatsRepo/3759/375956270003/html/index.html> [Consulta: 2021, abril 15].
- Mata L. 2016. *La complementariedad en el enfoque transcomplejo*. Ensayos de investigación, Percepción epistemológica de la transcomplejidad, 1 (2): Pág. 23-28.
- Minakata, A. 2009. *Gestión del conocimiento en educación y transformación de la escuela: Notas para un campo en construcción*. Sinéctica, (32): Pág. 17-19. [En línea] <http://www.scielo.org.mx/pdf/sine/n32/n32a8.pdf> [Consulta: 2021, febrero 17].
- Raggio, T. y Aponte, R. 2020. *Interpretación de las teorías de la transcomplejidad y sus auxiliares*. Revista Científica Gerens, (7): Pág. 12-21. [En línea]

<http://www.postgradovipi.50webs.com/archivos/gerens/volumen7/Art%C3%ADculo%201.pdf> [Consulta: 2021, marzo 20].

Rodríguez, M. y González, J. 2013. *Gestión del conocimiento y capital Intelectual, a través de modelos universitarios*. Económicas CUC, 34 (1): Pág. 85-116. [En línea] <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5085539> [Consulta: 2021, marzo 10].

Rojas, T., Pérez, M., y La Rosa, D. 2005. *Propuesta metodológica para la gestión del conocimiento durante la implantación de sistemas ERP*. Espacio. [En línea] <http://bdigital.ula.ve/storage/pdf/espr/v26n3/articulo4.pdf> [Consulta: 2021, marzo 10].

Soto Balbón, M. A., y Barrios Fernández, N. M. 2006. *Gestión del conocimiento: Parte I. Revisión crítica del estado del arte*. Acimed, 14 (2). [En línea] <http://scielo.sld.cu/pdf/aci/v14n2/aci04206.pdf> [Consulta: 2021, marzo 28].

Tadeo, J. 2018. *Debate epistemológico en las ciencias administrativas y gerenciales*. Sinapsis, 10 (1): Pág. 16 – 27. [En línea] <https://www.researchgate.net/publication/335609099> [Consulta: 2021, enero 16].

Wilber, K.; Bohm, D.; Pribram, K.; Keen, S.; Fergunson, M.; Capra, F.; Weber, R. y cols. 1986. *El paradigma holográfico. Una exploración en las fronteras de la ciencia*. Barcelona, España: Editorial Kairos S.A., Pág.14-144.