



**ÁREA DE INVESTIGACIÓN
CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS**

**PRAXELOGIA DE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN ORGANIZACIONES
QUE APRENDEN, CASO UNIVERSIDADES POLITECNICAS TERRITORIALES
VENEZOLANAS**

Iris Coromoto Ferrer Crespo

Doctorante en gerencia avanzada (clemeris98@gmail.com)

Resumen

El presente estudio se pretende analizar la praxeología como disciplina en la gestión del conocimiento en organizaciones que aprenden a aprender, caso Universidades Politécnicas territoriales venezolanas, como factor motivacional para las transformaciones organizacionales y sobre todo las universidades como principales organizaciones que aprenden a aprender, metodológicamente se abordó desde el paradigma interpretativo, enfoque cualitativo, bajo el tipo Investigación documental, se emplea como técnica de análisis contenido, considerando la teoría clásica administrativa de Fayol, el enfoque teórico de la gerencia administrativa de Almarza y la teoría de la calidad de Crosby, mediante el análisis de los resultados mostraron que se requiere del continuo aprendizaje corporativo e individual de su capital humano, para esto se debe promover continuos procesos de reingeniería de sus procesos administrativos de gestión de conocimiento, que faciliten que ese deseo de todas la organización de continuar su legado de seguir promoviendo talento humano de calidad y no de cantidad a toda la sociedad guariqueña.

Palabras clave: Gestión del conocimiento, organizaciones que aprenden, Universidad Politécnica Territorial venezolana.



PRAXEOLOGY OF KNOWLEDGE MANAGEMENT IN LEARNING ORGANIZATIONS, CASE OF VENEZUELAN TERRITORIAL POLYTECHNICAL UNIVERSITIES

Abstract

The present study intends to analyze praxeology as a discipline in knowledge management in organizations that learn to learn, in the case of Venezuelan territorial Polytechnic Universities, as a motivational factor for organizational transformations and, above all, universities as the main organizations that learn to learn, methodologically it is approached from the interpretative paradigm, a qualitative approach, under the documentary research type, is used as a content analysis technique, considering Fayol's classical administrative theory, Almarza's theoretical approach to administrative management and Crosby's theory of quality, through The analysis of the results showed that the continuous corporate and individual learning of its human capital is required, for this, continuous reengineering processes of its administrative processes of knowledge management must be promoted, which facilitate that desire of all the organization to continue its legacy of continuing to promote quality human talent and not quantity to the entire society of Guarique.

Keywords: Knowledge management, learning organizations, Venezuelan Territorial Polytechnic University

Introducción

Para las organizaciones modernas es de carácter fundamental adecuarse a los cambios constantes que exige la necesidad del uso del conocimiento a medida que las mismas interactúan con su entorno, absorbiendo información y convirtiéndola en conocimiento que luego serán usadas como combinación de experiencias, valores y normas internas de actuación de manera proactiva y dinámica favoreciendo un modelo de gestión innovadora y competitiva, capaz de lograr cambios significativos ya que podrá organizarse por sí mismas y administrar el hecho de contar con una cultura organizacional y valores nucleares como elementos intangibles, convirtiéndose así en valor agregado que serán útiles para generar nuevos conocimientos materializándolo en la consecución de productos, bienes y servicios para la sociedad y su entorno.

Con esta visión, se hace un bosquejo para develar teórica y axiológicamente la intensión onto epistemológico, de la forma como conciben el conocimiento las





organizaciones que aprenden en este caso las universidades politécnicas territoriales venezolanas, que están llamadas aprender en el caso de la sociedad venezolana, que con sus múltiples desafíos se brindan cada día con una coraza para sobrevivir, mantenerse, proyectarse y ser exitosas en lo que hacen, porque aprenden día a día, por medio de su registro de pre y post información y así anualmente abren sus puertas para recibir y crear piso para las generaciones que buscan y abrazan la esperanza de conquistar su auto realización por medio de la gestión del conocimiento en organizaciones que aprenden a aprender. Por lo que este artículo tiene como propósito analizar la praxeología como disciplina en la gestión del conocimiento en organizaciones que aprenden a aprender, caso Universidades Politécnicas territoriales venezolanas.

Materiales y métodos

De esta manera se presenta una investigación que se desplegará por una ruta metodológica, del paradigma postpositivista, con enfoque cualitativo, del tipo de investigación descriptiva, con diseño documental, apoyada en fuentes bibliográficas electrónicas de revistas científicas, tesis doctorales, entre otros documentos de carácter legal, en los cuales se consultaron y se reinterpretaron datos e información para comprender las características y elementos necesarios para demostrar lo que (Arias, 2006: 27) dice “La investigación documental es un proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos secundarios, es decir, los obtenidos y registrado por otros investigadores en fuentes documentales, impresas, audiovisuales o electrónicas”, de allí que; (Hernández y Fernández y Baptista, 2006: 103), dice que “La Investigación Descriptiva. Busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencia de un grupo o población”.

Por tanto se pretende comprender como se comportan las organizaciones que aprenden a aprender, de las universidades politécnicas territoriales venezolanas, las cuales están llamadas a gestionar conocimientos.



El Estado del Arte

Praxeología de la gestión del conocimiento.

Para la Kotarbinski, quien citado por (Herder, 2017), la praxis humana es entendida como acción moral y por tanto la ética que es una forma praxeologica de estudiar las condiciones de las acciones para lograr la eficiencia en la eficacia con uso de las habilidades humanas y técnicas por la repetición de las actividades mejorando así su rendimiento, por tanto la acción humana de los procesos lógicos metódicos donde esta implícita nuestra capacidad de reflexión en procesos estratégicos de gestión de conocimiento, siempre en búsqueda de las mejoras continuas para el logro de un círculo virtuoso retroalimentativo de cada individuo que procura estar inmerso en la sociedad del conocimiento aprovechando al máximo el manejo de la información

Para esto (Davenport & Klahr, 1998: 195), infiere que la gestión del conocimiento “es el proceso sistemático de buscar, organizar, filtrar y presentar la información con el objetivo de mejorar la comprensión de las personas en una específica área de interés”, Está relacionada con actividades que integran el ciclo de vida del conocimiento, ya que está directamente ligada al área de los recursos humanos, porque se busca que el trabajador ponga en práctica esas habilidades técnicas, preparación profesional, a través de los diferentes programas y sistemas de aprendizaje que permitan incentivar al capital intelectual y el crecimiento profesional dentro de la misma.

Por ello, la gestión del conocimiento consiste en gestionar los procesos de creación, desarrollo, difusión y explotación del conocimiento para ganar capacidad organizativa (Revilla, 1996). Siendo importante para favorecer una estructura empresarial innovadora y eficiente, ya que, las habilidades e informaciones útiles se transmiten entre los empleados de forma rápida y de esta manera aumenta la posibilidad de generar nuevo conocimiento que deriva en aplicaciones nuevas,



mejoras en procesos o productos y nuevas formas de hacer negocio para alcanzar nuevas oportunidades.

Dada la importancia que posee la gestión del conocimiento para el desarrollo de las empresas, es necesario llevar una adecuada gestión del mismo. Para ello, se debe seguir una metodología que (Dalkir, 2005), refiere que se puede dar; definiendo el negocio en términos de conocimiento, se debe Identificar aquellos empleados que promueven conocimientos y que le brindan ventajas competitivas a la organización, también hay que convertir el conocimiento generado por los empleados de alto desempeño en información: clasificándola, almacenándola, distribuyéndola y por ultimo haciéndola accesible, también hay que identificar las competencias (habilidades, destrezas) que permiten a los empleados de alto desempeño utilizar la información de manera inteligente y por ultimo promover el cambio en la cultura organizacional para que los empleados compartan el conocimiento

Según (Lage, 2018), un elemento que se destaca en la gestión del conocimiento es el papel de la gestión de la información, es por eso, que las herramientas para la gestión del conocimiento son derivadas de las TIC y apoyan a la empresa a realizar las actividades de captura del conocimiento, para posteriormente almacenarlo y transmitirlo (Dalkir, 2005). Esta actividad es una posibilidad de desarrollo para los próximos años, ya que muchas empresas están optando por desarrollar la gestión de conocimiento como una herramienta más.

Algunos beneficios de la gestión del conocimiento en las empresas serían; una gestión estratégica más eficaz, gracias al descubrimiento de mejores estrategias, técnicas, prácticas y soluciones, aumentando la eficiencia y la productividad con más colaboración en el uso de los procesos, incrementándose continuamente con el trabajo en equipo y propiciando la innovación en la búsqueda de soluciones creativas, también con la disminución del desfase del aprendizaje por la obtención de conocimientos en una forma sistemática y estandarizada de la aceleración de la curva de productividad en los nuevos empleados, a través de la formación asertiva, el acceso a los datos, a la información y al conocimiento que tanto necesitan todos para



ser una organización inteligente y proactiva facultando la toma de decisiones en conjunto.

Se puede afirmar entonces como una obviedad, que es a través de las universidades que se deberían procurar la gestión del conocimiento con el desarrollo pedagógico práctico, donde la academia generen investigaciones desde el aspecto social y participativo por medio de la praxis educativa y que con la ayuda del feedback entre el educando, educador, comunidad y sociedad en general, pero con la vinculación directa de la organización quienes mostraran básicamente que la gestión del conocimiento se logrará cuando se descubre que con la innovación tecnológica, la capacitación de los empleados y obreros y las técnicas de organización se asegura la competitividad.

Organizaciones que aprenden

La historia moderna de la gerencia hasta la actualidad, hacer mención al concepto de organización, el cual según (Fayol, 1916), plantea que una organización es una empresa, institución, o industria, dedicada a actividades con fines económicos o comerciales para satisfacer las necesidades de bienes y/o servicios de los demandantes, a la par que pretende asegurar la continuidad de la estructura productivo-comercial así como sus necesarias inversiones, según se ha citado muchas veces en diferentes estudios; las organizaciones nacen para atender las necesidades de la sociedad creando satisfacción, a cambio de una retribución que compensará el riesgo, los esfuerzos y las inversiones de los creadores (Senior, 2007).

En ese orden de ideas, (Bolívar, 2000), infiere que las organizaciones tienen institucionalizados procesos de reflexión, aprendizaje institucional en la planificación y evaluación de sus acciones, lo cual favorece la adquisición de una nueva competencia (aprender a aprender) lo que implica transformar los modelos mentales vigentes, así como generar visiones compartidas; es decir, se trata de poder enseñar a los individuos que integran una organización a percibir las cualidades no visibles del entorno tanto interno como externo, transformarlas para ponerlas en juego de acuerdo con su dinámica; en efecto, es la posibilidad auto referencial





para una organización el identificar, valorar y utilizar las propiedades emanadas en sí, como factor de integridad para poder alcanzar a través del conocimiento su propio desarrollo.

Finalmente se hace mención al proceso de aprendizaje organizacional como factor de cambio, el cual consiste en incorporar y producir nuevos saberes y conocimientos, en donde no es solo importante la transmisión de información, sino que requiere su incorporación a las bases del comportamiento y la imaginación. Se refiere al hecho de renovar los fundamentos con las experiencias vividas, pero también a repensar el futuro, es así como el aprendizaje organizacional hace viable el sistema cuando permite renovar los modos de pensar, superar los prejuicios, los bloqueos o esquemas mentales que limitan la creatividad de individuos y grupos en la organización.

En correspondencia con las ideas expresadas anteriormente, es posible afirmar que los procesos deben transformarse para dar respuesta a entorno complejizados que sirvan para poder cumplir con las necesidades del cliente y la sociedad en general, estos procesos deben adecuarse a los requerimientos establecidos en el mercado para que puedan en lo interno evitar fallas (Garbanzo-Vargas, 2016). Tanto es así que la cultura organizacional compartida favorece la alineación con la misión y estrategias de la empresa, reconociendo las diferencias individuales, los valores organizacionales que juegan un rol importante, es por estos que los valores que aportan cada sujetos constituyen una integración de los valores nucleares de la organización, también los perfiles de competencia en la captación del talento humano son tan necesarios porque fortalecen la empresa, estos son componentes de la cultura organizacional, son agentes motivacionales e inspiran a los miembros a realizar mejor su trabajo reflejando la imagen de la organización (Castro, 2007).

En el ámbito organizacional, (Wesenberg, 1994), señala que el estudio de la creatividad se ha orientado bajo tres perspectivas: individual, consensual y estructural. Las relaciones gerente-subordinados se consideran cruciales y los gerentes se observan como facilitadores del potencial creativo de los empleados. El



individuo se considera auto determinante de su mundo social, el cual no existe en sentido material, es producto de la subjetividad y la intersubjetividad así como la perspectiva consensual que es sostenida entre otros por (Amabile, 1988), que nos invita a reflexionar al indicar que las organizaciones pueden acoger diferentes estructuras y sistemas que permitan la autorrealización del grupo y su entorno, debido a que la creatividad es vista como resultado del crecimiento personal.

Desde la perspectiva de la inteligencia emocional, el progreso de una organización creativa depende del desarrollo emocional de los sujetos que la integran. Tomar conciencia de las propias emociones, aprender a controlarlas y automotivarse es una responsabilidad individual, pero también empresarial, por lo que la empresa, la universidad, las instituciones, deben proveer y promover los mecanismos que faciliten a los miembros de la organización el conocimiento y la concientización de sus potencialidades intelectuales y emocionales como premisa fundamental para el éxito de la organización.

Ante esto; se despliegan fuerzas limitantes e impulsoras de la creatividad, las cuales deben ser identificadas para potenciar las impulsoras y eliminar las limitantes (Majaro, 1994). Los cambios organizacionales se pueden visualizar en niveles el primero de ellos corresponde a lo estético dando lugar a dos tipos de acciones reaccionando entre sí al síntoma e introduciendo allí alguna pequeña modificación o en su efecto profundizando la situación, para descubrir otros factores que impiden la generación de ideas creativas, el segundo nivel; se refiere a cambios en los sistemas, llevando a dos opciones el cambio en los mismos que provocan la aparición del síntoma o profundizando más para identificar los valores que se encuentran en la base de los sistemas y que obstaculizan el desarrollo de la creatividad y por último el tercer nivel que corresponde al cambio de los valores nucleares del sistema.

Organizaciones que aprenden. Una perspectiva desde la interacción empresa-contexto

Vías aproximativas para aprender y construir conocimiento. En palabras de (Padrón-Guillen, 2013) las principales vías epistemológicas empleadas para producir



y validar conocimiento en cualquier instancia, incluida la organizacional se refieren a los distintos enfoques epistemológicos entre ellos tenemos que; el enfoque o modelo empirista-Inductivo concibe como producto del conocimiento científico, la creación de modelos de regularidad a partir de los cuales se explican las relaciones de dependencias entre clases distintas de eventos fácticos, también el enfoque o modelo racionalista-deductivo que tiene la concepción de que el conocimiento es un acto de invención y que el producto del conocimiento científico es el diseño de sistemas teóricos universales que imitan los procesos de generación y de comportamiento de una cierta realidad y que se fundamentan en conjeturas o suposiciones arriesgadas acerca del modo en que una cierta realidad se genera y se comporta, bajo la referencia de cómo una sociedad en un cierto momento histórico es capaz de correlacionar intersubjetivamente.

Esa realidad con ese diseño teórico es el enfoque o modelo introspectivo-vivencial la cual la ciencia tiene una función de transformación y emancipación del hombre, aceptando como producto del conocimiento, las diversas interpretaciones de los simbolismos socioculturales mediante los cuales, los actores sociales viven la realidad, por ende, el conocimiento está relacionado con la interpretación de una realidad tal como ella aparece en el interior de los espacios de la conciencia subjetiva.

Son variadas las formas de abordar, producir y validar el conocimiento desde el ámbito de las ciencias administrativas, sin embargo, se tiene como primera vía de acceso la visión positiva, la cual de acuerdo a los postulados de uno de sus mayores exponentes Augusto Comte que expresa que la ciencia es el conocimiento de los hechos, de los sucesos observables y medibles. La observación empírica de los fenómenos toma lugar para poder descubrir y explicar el comportamiento de las cosas en términos de leyes universales susceptibles de ser utilizadas en provecho de la humanidad (Pardo y Díaz, 2014), y el positivismo es consecuencia del estudio de las ciencias naturales, los fenómenos sociales y al investigar como son estudiados los objetos físicos, dado que los conocimientos





sociales se basan en la experiencia de los sentidos y cuya relación entre sujeto cognoscente y el objeto conocido subyace en una dualidad que permite conocer la realidad objetiva.

Esta corriente epistemológica es una manifestación expresa del empirismo y es por ello que se considera el hecho como la única realidad científica, la experiencia, la inducción y la deducción son los métodos exclusivos de la ciencia y el contexto es un factor clave para el estudio del proceso de enseñanza aprendizaje organizacional. Porque en la sociedad de las organizaciones, desde una visión transcompleja; el individuo que posea un conocimiento tendrá que ponerlo en práctica en beneficio de la organización y se verá obligado a renovar o innovar estos conocimientos constantemente porque de lo contrario se volverá obsoleto. Es evidente y en definitiva, la necesidad de dar paso a una nueva forma de relación entre el hombre y la realidad que le rodea y que se traduzca en la conformación de un nuevo modelo de organización donde la valoración de lo social y colectivo juegue un papel de relevancia. .

(Senge, 2008), en su obra de La quinta disciplina de las organizaciones inteligentes (O.I), manifiesta que son en las organizaciones inteligentes donde las personas constantemente están expandiendo sus capacidades, para crear los resultados que quieren, cultivado con posturas motivacionales y proactivas nuevas maneras de pensar, aspirando que de forma colectiva todos los integrantes del grupo, continuamente aprendan a aprender. De acuerdo a los autores citados, se puede deducir que se aprende con el cambio, teniendo muy claros sus propósitos, y sabe que para lograr sus objetivos y metas requiere no sólo de posicionarse en el mercado, sino además, contar con una planeación y en su visión, donde se formule, implemente y evalúe la situación de la empresa; para ello se requiere de la retroalimentación del proceso y de la toma de decisiones sistemáticas.



Universidades politécnicas territoriales venezolanas.

En este sentido es importante tomar en consideración que en Venezuela se cuenta con un sistema educativo universitario fundamentado en la (Misión Alma Mater, 2009: 01).

Se formaliza la creación de la Misión Alma Mater, con el propósito de impulsar la transformación de la educación superior y propulsar su articulación institucional y territorial, en función de las líneas estratégicas del Proyecto Nacional Simón Bolívar, garantizando el derecho de todas y todos a una educación superior de calidad.

Se formaliza entonces a partir de esto, la creación de un sistema estructural, que se caracterice por ofrecer programas de educación superior de tecnología y ciencia humanistas, las cuales estarán destinadas en lo sucesivo a la formación de profesionales con un alto grado de innovación con el fin de contribuir fundamentalmente al desarrollo de cada región en el cual se establezca una Universidad Politécnica territorial con sus programas académicos que serán variados y de calidad, actualizados según el requerimiento según el crecimiento de la región que vayan desde la tecnología de la información, hasta programas del impulso de la soberanía alimentaria, ciencias sociales y de la salud, es de considerar que ofrece estudios a distancia con el uso de las TIC, también se ofrecen programas de intercambio de universidades con convenios extranjeros, es entonces que se ofrecen un abanico de servicios sociales para estudiantes de bajos recursos, al mismo tiempo se presenta el proceso de transformación de institutos y colegios universitarios a universidades politécnicas territoriales (UPT).

Al respecto estos centros autónomos que fueron creados por la (Ley Orgánica de Educación, 2009), para la formación de profesionales técnicos y tecnológicos con énfasis en la vocación regional, en función a la realidad económica, social, cultural y tecnológica de su región y de Venezuela entera con espíritu humano e integral, centrado en principios y valores fundamentales para el logro de un fin que es el desarrollo endógeno sustentable, con mucha sensibilidad ambiental y ecológica. En particular en el estado Guárico, se cuenta con la Universidad politécnica territorial de



los llanos “Juana Ramírez”, que surge a partir de la transformación del antiguo instituto universitario de tecnología de los llanos (I.U.T.LL.), (Gaceta Oficial, 2018) y con esto se mantienen sus dos sedes, Calabozo y Altagracia, con su Oficina Rectora en la ciudad de Valle de la Pascua y en Calabozo y en el año 1993 se creó la extensión de Altagracia de Orituco, con la finalidad de impulsar el desarrollo agropecuario y tecnológico de los Llanos Centrales.

Es importante considerar que los Programas Nacionales de Formación (PNF) el régimen de estudios son por trayectos, un trayecto tiene una duración de 1 año y está conformado por 3 trimestres, cada trimestre tiene una duración de 12 semanas de clases. Las carreras que ofertan son: Veterinaria, Ingeniería Agroalimentaria, Ingeniería en Informática y Licenciado en Administración de empresas.

Misión de la Universidad Politécnica Territorial de Los Llanos (UPTLL), Juana Ramírez

Es una organización pública especializada en producir e impartir conocimientos dirigidos a la formación de Técnicos Superiores Universitarios, Licenciadas (os), Ingenieros (as) y médicos (as), en las especialidades agroalimentarias, administración de empresas, informática y medicina veterinaria, acordes con las necesidades impostergables que requiere el proceso de transformación que vive el país, constituyéndose en un centro promotor para la creación y la utilización de nuevos elementos tecnológicos y culturales que permitan al individuo prepararse para participar en los proyectos de desarrollo que dinamicen el nuevo modelo económico que enfrenta el país.

Visión de la Universidad Politécnica Territorial de Los Llanos (UPTLL) Juana Ramírez

Hacer de la Universidad Politécnica Territorial de los Llanos una institución de excelencia académica donde se utilice la democracia participativa como una gestión transformadora con responsabilidad administrativa y gerencial, que garantice su





vigencia y permanencia a través del tiempo y se constituya en líder en la preparación, capacitación, actualización y formación de ciudadanos aptos para enfrentar los cambios estructurales que se suscitan en el país; con disposición a interrelacionarse estratégicamente con otras instituciones y que sean reconocidas por su productividad, competitividad, calidad y pertinencia con los procesos educativos que desarrolla la investigación que realiza, de la extensión universitaria y la producción como vía de financiamiento.

A tales efectos el núcleo Calabozo, representa para el Municipio Miranda un baluarte; ya que sus profesionales egresados son una fuente de productos de alto alcance, para el ámbito empresarial y social en tiempo de necesidad de impulso de la economía agro y socio productiva de la región, por lo cual son reconocidas sus habilidades técnicas, por la capacidad de aportes innovadores y mano de obra calificada los cuales hacen de la institución un orgullo por su vinculación social en la construcción del desarrollo tecnológico del potencial de la economía de la región guariqueña como impulsor de los productos de la economía del sector primario del país y sobre todo en los actuales momentos que por situaciones tan complejas por el modelo de desarrollo económico se requiere que los beneficios desde el orden económico sea los mismos que en lo social, de allí que la educación superior venezolana pretende la formación de ciudadanos y ciudadanas con capacidades de liderazgo.

En consecuencia los docentes universitarios de la Universidad Politécnica Territorial de los Llanos Juana Ramírez (UPTLLJR), deben ser capaces de ir más allá de un desarrollo profesional de sus egresados estos deben ser capaces de desarrollar seres humanos con altas competencias y habilidades humanas reflexivas con visión de organización individual y colectiva para hacer de las organizaciones un cambio de paradigma o modelos mentales con ideas de aprendizaje compartido para que todos trabajen en equipo para lograr el desarrollo de una organización que trabajen juntos en la construcción del bien común, como premisa de organizaciones autosustentables y autosostenibles, pero para esto la organización universitaria promotora de





aprendizaje debe continuar desarrollando su papel de organización que aprende, porque se aprende valorando lo que se tiene y lo que se quiere según la visión humanista de (Rowley y gibbs; Tintore, 2010).

Teoría clásica administrativa de (Fayol, 1916)

El trabajo de investigación está sustentado por la Teoría Clásica Administrativa según (Fayol, 1916), siendo para algunos el autor más distinguido de la teoría administrativa. El cual señaló que la teoría administrativa se puede aplicar a toda organización humana (universalidad). Es considerado el padre del proceso administrativo y creador e impulsador de la división de las áreas funcionales para las empresas. Los primeros trabajos de Henry Fayol representan la escuela de la teoría del "proceso administrativo". Fayol identificó cinco reglas o deberes de la administración en este sentido mediante la Planificación se diseña un plan de acción para el mañana, con la organización se movilizan los recursos para la ejecución del plan que se realice, la dirección es para dirigir, seleccionar y evaluar a los empleados con el propósito de lograr el mejor trabajo para alcanzar lo planificado, con la coordinación, se hace la integración de los esfuerzos y aseguramiento de que se comparta la información y se resuelvan los problemas, mediante el control se garantiza que las actividades ocurran de acuerdo con lo planificado y la ejecución de las acciones correctivas necesarias de las desviaciones encontradas.

Más importante aún, Fayol creía que con la administración se podía enseñar. Le interesaba mucho mejorar la calidad de la administración y propuso varios principios para orientar el que hacer administrativo, entre estos son; división del trabajo, autoridad y responsabilidad, disciplina, la unidad de mando, unidad de dirección, interés general sobre el individual, la justa remuneración al personal, la delegación vs. Centralización, las jerarquías, el orden, la equidad, la estabilidad del personal, la Iniciativa y por último el espíritu de equipo.

De todo esto se desprende que, Fayol aclaró que estos principios administrativos no son de ninguna manera rígidos, ya que en diversas situaciones, se



requiere hacer uso del criterio personal y la medida. De allí pues que, lo más importante es que constituyen guías universales que en cualquier tipo de organización humana se pueden aplicar, tal es el caso de los líderes organizacionales de la UPTLLJR, los cuales son considerados talentos humanos en organizaciones que aprenden a aprender y que como tal deben propiciar aprendizajes organizativos como elemento inductor y generador de potencialidades para facultar a otros a transformar espacios en procura de una sociedad más apta para la vida con pensamientos dinámicos y proactivos, de allí que se requiere una constante gestión de conocimiento para promover organizaciones inteligentes.

Enfoque teórico de la gerencia administrativa de Almarza Fernando (1982)

El enfoque de la Gerencia Administrativa enunciado por (Almarza; Díaz, 2006: 28), entre sus postulados indican que: “se fundamenta en el proceso administrativo, para dar cumplimiento al diagnóstico, planificación, organización, ejecución, control, supervisión y evaluación” Por lo cual, se ofrece las condiciones y posibilidades de la gestión y apoyo fundamental de la acción directiva para una comunicación asertiva, el uso eficiente y eficaz de los recursos con que cuenta la organización y un liderazgo participativo, siguiendo pautas de integración de cualidades que deben llevarse a la práctica, conjuntamente con los lineamientos específicos establecidos para el desarrollo de habilidades, destrezas, conocimientos y actitudes.

Igualmente, (Rodríguez, 2005: 29), reportó que la teoría de la gerencia administrativa “está centrada en dos procesos de carácter tradicional en los cuales no se evidencia el desarrollo y progreso que ha adquirido la gerencia en todos los ámbitos del conocimiento” Se analiza, que la gerencia no puede enmarcarse simplemente dejando por fuera esos dos procesos, no se puede gerencial sin la realización de prácticas de diagnósticos, planificación, control, ejecución, supervisión y evaluación de actividades ni tampoco puede una organización dejar de realizar la comunicación asertiva, toma de decisiones, liderazgo, motivación y gestión del talento humano y los recursos.



Esta teoría constituye un aporte significativo porque buscando la motivación del recurso humano bajo el aprendizaje organizativo, para fomentar el desarrollo sostenible y autosustentable de la organización UPTLLJR, bajo la premisa de la gestión del conocimiento en la Universidades que aprenden se podrá potenciar o inhibirse su practica organizativa para crear organizaciones que aprenden.

Teoría de la Calidad de Philip B. Crosby (1961)

Esta teoría se basa en los postulados de (Crosby, 1961, 3), en el que señala: “la calidad es conformidad con los requerimientos, lo cual se mide por el coste de la no conformidad. Esto quiere decir que al utilizar este enfoque se llega a una meta de performance de cero defectos” Philip B. Crosby está más estrechamente asociado con la idea de cero defectos que él creó. Asimismo, esta meta de performance de cero defectos no es un eslogan, constituye un estándar de performance. Además, desalentar al personal mediante una exhortación constante no es la respuesta adecuada.

En tal sentido, esta teoría se relaciona con el estudio porque a diferencia de los enfoques de calidad basados en el usuario o producto, que contienen elementos subjetivos, la teoría se ubica del lado de la acogida y de la igualdad y están principalmente relacionados con las prácticas de transformación y reingeniería de procesos de la mejora de la calidad total, ya que todo trabajador que estudia, practica y fomenta la mejora continua de la organización para lograr el éxito en todo los niveles valora su crecimiento, de allí que con la filosofía de la calidad total no solo se valora el producto también se valora la mejora continua de lo que se hace. El aporte a la investigación estuvo enmarcado de acuerdo a las consideraciones de Philip B. Crosby sosteniendo que no hay absolutamente ningún motivo para cometer errores o defectos en ningún producto y/o servicio. Las organizaciones deberían adoptar una “vacuna” de calidad a fin de prevenir la no conformidad. Debe señalarse, los tres ingredientes de esta vacuna y son: la determinación, la capacitación y la implementación.



Reflexiones finales

El principio que rige a la práctica educativa en los recintos universitario es la racionalidad; ya que, la lógica educativa exige que cuando se conoce el resultado del esfuerzo que se emplea en conseguir los anhelos planteados surge la necesidad de estar al día en los conocimientos específicos de la profesión y es cuando se retribuye el deseo de continuar ejerciendo la labor educativa en las organizaciones que aprenden a prender, conservando el principio de responsabilidad y reflexionando sobre lo que se hace, porque las consecuencias pueden ser admirables o nefastas y en la UPTLL Juana Ramírez núcleo Calabozo, prevalece el principio de responsabilidad, racionalidad, perfectibilidad, felicidad entre otros, porque a pesar de muchas barreras, siempre en la práctica del ejercicio se anda en búsqueda de la motivación y la esperanza.

Para la comunidad académica en su mayoría no existen las fronteras para la búsqueda del buen desarrollo intelectual de sus alumnos y para eso se preocupa por superar las múltiples dificultades que requiere en los actuales momentos el ejercicio y practica con los pocos recursos a disposición, mas sin embargo sus recintos son lugares de innovación y creatividad, porque se observa que la juventud no se rinde siempre anda en búsqueda de sus sueños y anhelos.

Las sociedades con los rápidos cambios requieren universidades relativamente estables para superar las múltiples demandas, por lo que aspiran por un cambio de cultura, así como estructura de liderazgo y de toma de decisiones que no estén ancladas a modelos anteriores, aun cuando la UPTLLJR, se direcciona hacia un modelo de diseño con sentido de organización sostenible, con cultura de cooperación y el aprendizaje compartido, donde el conocimiento se procesa con la práctica, fomentando el sentido de aprender haciendo, debido a que sus programas de formación están arraigada a la innovación que forma parte del nuevo modelo educativo humanista que gira entorno a los contextos sociales, pero es necesaria una movilización de la energía interna de la organización, renovando la comunicación efectiva.





Las organizaciones que aprenden visto desde el ámbito universitario, propone el desarrollo de las personas pero también del grupo en general; ya que, una de las características de las organizaciones que van en vía a su mejoras de la calidad de sus productos y servicios a la sociedad es aprender aprendiendo a ser autosustentables y auto sostenibles, porque aprenden de sus propias experiencias, generando aprendizajes significativos.

Por otro lado la UPTLL Juana Ramírez, en seguimiento a sus políticas planees y proyecto los docentes maestros de maestros en su mayoría velan por cumplir con su práctica académica, los mismos se preocupan mucho en una consolidación del aprendizaje según la costumbre, que nace desde siempre, promovido desde el proceso epistemológico, pero también axiológico y holístico que se le garantice al producto la calidad más que la cantidad, cuidando siempre el buen nombre y el prestigio de la institución en su perfil del egresado, lo que los hace ser un recurso humano calificado, para eso se tiene cuidado en el hecho de que sus unidades curriculares respeten su eje transversal con el eje proyecto, para que el conocimiento no se fragmente, se cumpla con la características que los diferencia de otras universidades y su visión de tecnólogos lo que los hace convertirse en valor agregado para cualquier empresa que los contrate.

Referencias bibliográficas

- Amabile, T. M. (1988). *A Model of Creativity and Innovacions in Organizations*. Creative Research Journal, 2, 231-253.
- Arias, F. (2006), El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica (5ª. Ed.). Caracas: Editorial Episteme.
- Bolívar, A. (2000). El liderazgo compartido según Peter Senge. Liderazgo y organizaciones que aprenden: 459-471, III Congreso Internacional sobre Dirección de Centros Educativos, ICE de la Universidad de Deusto, Bilbao.
- Castro, B. (2007) Análisis organizacional desde la teoría general. Tesis doctoral: Universidad de La Serena, Chile, 2007.
- Crosby, P. (1961). La calidad como filosofía de gestión. [En línea]



<https://www.pablogiugni.com.ar/philip-b-crosby/> [consulta: Abril 03, 2023].

- Dalkir, K. (2005). Knowledge Management in Theory and Practice. Burlington: McGill University.
- Davenport, T. y Klahr, P. (1998). "Managing customer support knowledge". California Management Review. Vol. 40, No. 3.
- Díaz, M. (2006). Enfoques Teóricos de la Gerencia Administrativa. República Dominicana. Editorial Valencia.
- Fayol, H. (1916). Administración Industrial y General. Brasil. Editorial Atlas S.A.
- Garbanzo-Vargas, G (2016). Desarrollo organizacional y los procesos de cambio en las instituciones educativas, un reto de la gestión de la educación. Revista Educación, 40(1): 67-87.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2006). Metodología de la Investigación (4ª. Ed.). Ciudad de México: McGraw Hill Interamericana.
- Herder Editorial (2017). Enciclopedia Herder, Una gran base de conocimiento en humanidades. [En línea] <https://encyclopaedia.herdereditorial.com/wiki/Praxiologia>
- Lage, A. (2018). La osadía de la ciencia. La Habana: Sello Editorial Academia. [En línea] https://www.clacso.org.ar/cubaenrevolucion/detalle.php?id_libro=1735.
- Ley *Orgánica de Educación*. Gaceta Oficial Número 5.929 del 15 de agosto de 2009. Caracas, Venezuela.
- Majaro, S. (1994). Marketing y creatividad. Un enfoque instrumental. Madrid: Díaz de Santos.
- Padrón-Guillen, J. (2013). Epistemología Evolucionista: una Visión Integral. Documento Conferencia: Entre Temas, Caracas, Venezuela, 2013
- Pardo, C. y Díaz, O. (2014). Desarrollo del talento humano como factor clave para el desarrollo organizacional, una visión desde los líderes de gestión humana en empresas de Bogotá D.C. Suma de Negocios, 5(11): 39-48, 2014
- Revilla, E. (1996). Factores determinantes del aprendizaje organizativo. Un modelo de desarrollo de productos. Valladolid: Club Gestión de Calidad.
- Rowley, J., y Gibbs, P. (2008). From learning organization to practically wise organization. The Learning Organization, 15 (5), 356-372.
- Rodríguez, N. (2005). Selección Efectiva de Personal Basada en Competencias Escuela de Psicología, Universidad Central de Venezuela Psico Consult. [En línea]. <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab>.





- Senge, P. (2008). La Quinta Disciplina Como Impulsar el Aprendizaje en organizaciones inteligentes. Granica.
- Senior, A., Narváez, M., Fernández, G. y Revilla, J. (2007). Responsabilidad ambiental factor creador de valor agregado en las organizaciones. Revista de ciencias sociales, ISSN-e 1315-9518, Vol. 13, N°. 3, págs. 484-494.
- Tintore, M. (2010), Universidades como organizaciones que aprenden, Universidad de Catalunya, Tesis Doctoral para optar a Doctor en Ciencia de la Educación.
- Venezuela (2009), Gaceta Oficial N°. 39.148, decreto N° 6.650, se decreta la creación Misión Alma Mater. Artículos 01, p.01
- Venezuela (2018), Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N°. 41.531, el 23 de noviembre de 2018, Artículo 03, por decreto Presidencial N° 3.680, se concreta la transformación del Instituto Universitario de Tecnología de Los Llanos (IUTLL) a Universidad Politécnica Territorial de Los Llanos (UPTLL), artículo 03, pág.01.
- Wesenberg, P. (1994). Bridging the individual-social divide: a new perspective for understanding and stimulating creativity in organizations. The journal of Creative Behavior, 28(3), 177-192

Semblanza del perfil académico de la Autora

Iris Coromoto Ferrer Crespo

C.I. N° 8.633.563

Doctorante en gerencia avanzada (UNELLEZ). MSc. En gerencia administrativas (UNERG). Lic. Administración Empresas (IUTLL). Prof. Educación Comercial (IUPMA). Docente Instructor medio tiempo, UPTLL Juana Ramírez, Sede Calabozo-Guárico-Venezuela, Profesional universitario, Lic. Nacional Humboldt, Calabozo-Guárico-Venezuela, (MPPE)
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6054-8666>

