



ÁREA DE INVESTIGACIÓN CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS

FUNDAMENTOS TEÓRICOS QUE SUSTENTAN LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN LA ORGANIZACIÓN TRANSCOMPLEJA

Noelia Marina Alvarado de Salas

Especialista en Educación Inicial (Noealvarado9@hotmail.com)

Resumen

El entorno cambiante del mundo globalizado, así como las constantes transformaciones internas suscitadas por las propias organizaciones empresariales, ha acelerado en ellas la generación de nuevos conocimientos para alcanzar posiciones competitivas. Por lo antes mencionado, este artículo se fundamenta en la importancia de la cultura organizacional como nueva visión transcompleja y su posición axiológica, por lo cual el propósito es conocer los fundamentos teóricos que sustentan la gestión del conocimiento en la organización transcompleja. La metodología empleada fue de tipo documental-descriptiva partiendo de la revisión de documentos que permitieron analizar la información del tema en estudio. Entre los resultados obtenidos se destaca que la gestión del conocimiento constituye una estrategia a través de la cual las organizaciones identifican el potencial intelectual de su talento humano, con la finalidad de encaminarlo al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la empresa. Las conclusiones que se presentan destacan que las organizaciones inmersas en un entorno cambiante, característico del mundo globalizado, así como los cambios motivados por la misma empresa, han acelerado en ellas la generación y adquisición de nuevos conocimientos y capacidades innovativas para alcanzar posiciones competitivas.

Palabras clave: cultura organizacional, visión transcompleja, gestión del conocimiento.





THEORETICAL FOUNDATIONS THAT SUPPORT KNOWLEDGE MANAGEMENT IN THE TRANSCOMPLEX ORGANIZATION

Abstract

The changing environment of the globalized world, as well as the constant internal transformations brought about by business organizations themselves, has accelerated the generation of new knowledge in them to achieve competitive positions. Due to the aforementioned, this article is based on the importance of organizational culture as a new transcomplex vision and its axiological position, for which the purpose is to know the theoretical foundations that support knowledge management in the transcomplex organization. The methodology used was documentary-descriptive based on the review of documents that allowed the information on the topic under study to be analyzed. Among the results obtained, it stands out that knowledge management constitutes a strategy through which organizations identify the intellectual potential of their human talent, with the purpose of directing it to fulfill the company's strategic objectives. The conclusions presented highlight that organizations immersed in a changing environment, characteristic of the globalized world, as well as changes motivated by the company itself, have accelerated the generation and acquisition of new knowledge and innovative capabilities to achieve competitive positions.

Keywords: organizational culture, transcomplex vision, knowledge management.

Introducción

El carácter transcomplejo de la gerencia de hoy, constituye una condición epistemológica para la teoría y la praxis de la gestión del conocimiento, como proceso científico dispuesto a potencializar el desempeño de las organizaciones humanas. Por lo tanto, la transcomplejidad, tanto del pensamiento como de la acción gerencial, irrumpe como consecuencia directa de la naturaleza particular de cada organización, su intra-relación sociológica y esta, con su contexto sociohistórico y su comportamiento como estructura sistémica capaz de aprender y generar conocimientos. En cuanto al tema de la cultura organizacional resulta de interés para cualquier organización, en tanto que su conocimiento y control le permitirá establecer estrategias reales desde el punto de vista organizacional, que generen un mejor desempeño en los trabajadores, lo que por extensión, se traducirá en niveles altos de productividad.

En tal sentido, para sobrevivir en este entorno, algunas desarrollan aprendizaje continuo, mientras que otras se quedan rezagadas frente a las grandes empresas

REVISTA TRANSDISCIPLINARIA DEL SABER
(ISSN-L): 2959-4308
Volumen N° 8 Abril año 2024
transdisciplinariadelsaber@gmail.com





competitivas; por lo tanto, no mantienen la dinámica innovadora debido a sus dificultades. En efecto, las organizaciones deberían tener capacidad de aprendizaje, aplicar acciones para la gestión del conocimiento y de la información, cada integrante de la organización debe participar plenamente de los propósitos y conocimientos de la empresa como un todo, creación de grupos de participación y liderazgo generativo. En función de lo antes expuesto, este artículo proporciona una revisión de la literatura para descubrir la importancia de la cultura organizacional como nueva visión transcompleja y su posición axiológica, por lo cual el propósito es conocer los fundamentos teóricos que sustentan la gestión del conocimiento en la organización transcompleja.

En este aspecto, se puede decir que la gestión del conocimiento así como la innovación involucra gestionar el conocimiento intangible y tangible, en las entidades para mejorar los productos y servicios que ofrece, para obtener mejores resultados en la gestión y lograr el fortalecimiento de la capacidad y el desempeño institucional. Es importante resaltar que, una eficiente gestión del conocimiento podrá ayudar al fomento de la innovación, puesto que es una manera para que los miembros del equipo así como la empresa estén siempre actualizados en cuanto a información y conocimientos, así la optimización de los procesos, la productividad laboral y el rendimiento de la empresa aumentan. Por consiguiente, la gestión del conocimiento a permitir el aprovechamiento máximo de los conocimientos que estén presentes tanto interna como externamente para el mejoramiento de su competitividad y capacidad de adaptación; por ello, va a permitir que se obtengan los beneficios importantes para la mejora de las toma de decisiones, la optimización de procesos, la reducción, reducir los costos operativos y la promoción de la innovación continua.

Materiales y métodos

Este artículo se emprendió fundamentalmente desde la perspectiva descriptiva y permitió indagar sobre los conceptos, dimensiones y características de la cultura organizacional, utilizando como fuente principal la revisión bibliográfica en libros físicos y electrónicos, artículos técnicos y científicos indexados en revistas, las cuales abordan





la temática tratada. Asimismo, la metodología utilizada en la elaboración del trabajo se sustenta en una investigación documental. Según Hernández, Fernández y Baptista (2003), una investigación documental es la que se realiza, como su nombre lo indica, apoyándose en fuentes de carácter documental, esto es, en documentos de cualquier especie.

Análisis y resultados

Cultura organizacional

En torno a las investigaciones científicas que abordan la realidad organizacional a partir de la cultura, existe una diversidad de miradas que evidencian el conflicto que gira alrededor de estas perspectivas y que dan cuenta de las posiciones e intenciones de los mismos teóricos cuando se refieren al tema de la cultura organizacional. La concepción de la cultura y su inserción a la organización, parte de los aportes realizados por la escuela de las relaciones humanas, y las investigaciones de Elton Mayo (1972) al incorporar en sus contribuciones las normas, sentimientos y los valores de los grupos que integran la organización.

En este sentido, el termino cultura organizacional, lleva varios años de formación, en lo cual se puede expresar que se originó en varias etapas, en la primera etapa se da el surgimiento de la idea de cultura aplicada a contextos organizacionales, que el pionero fue el Dr. Jaques (1951),(citado por Gil s/f:3), donde el acuñó el término Cultura organizacional, en una publicación donde ya planteaba que “las personas de una determinada corporación compartían una forma de pensar y hacer las cosas que facilitaba el compromiso con la organización y el logro de los objetivos comunes”. Es decir, que a partir de este momento se dio a conocer dicho término.

Asimismo, surge la segunda etapa, la misma abarcó desde los años sesenta hasta los ochenta del siglo pasado. En este sentido, se hizo más evidente que la cultura incluía muchos aspectos que no contemplaba el clima, tales como: el propósito, el sentido de identidad, entre otros. Para este período surge el auge en la investigación relacionada con la Cultura Empresarial y a través de estos estudios se cuenta hoy en





día con un enfoque de cultura organizacional compleja, rica y con una abundancia de posibilidades. Entonces, actualmente se está presentando o se considera que se está inmerso en la tercera etapa, debido a que se está en el ámbito empresarial, ya que se entiende que la Cultura Organizacional según el autor (Gil, s/f: 3), “es uno de los recursos intangibles más valiosos de una empresa, totalmente estratégico y clave resultante de todo proceso”.

Sin embargo, no se puede dejar de lado lo que a través de la historia de los estudios organizacionales, se han dilucidado y surgido distintas formas de entender esta realidad organizacional, donde tales diferencias intentan tomar forma, tratando de diferenciar y enmarcar concepciones de la realidad organizacional (Smircich, 1983), donde estas distintas formas, permiten centrar la atención sobre modos de experiencias que ofrecen comprensiones particulares de la complejidad del fenómeno organizacional, afirmándose la idea de cultura como algo que la organización tiene.

Aunado a lo anteriormente planteado, se puede conceptualizar a la cultura organizacional según el autor Chiavenato (1999:66), como un “modo de vida, un sistema de creencias, expectativas y valores, una forma particular de interacción y de relación de determinada organización. Todo este conjunto de variables los cuales deben de observarse, analizarse e interpretarse continuamente”. Por ello, dicha cultura va a presentar diversas formas de ver la realidad empresarial, como lo manifestó el autor anteriormente citado; considerando también como forma en la que puede el trabajador adaptarse a las políticas y reglas emanadas dentro de la institución.

En este mismo orden de ideas, Robbins y Coulter (2005) establecen que la cultura organizacional debe ser analizada desde 7 dimensiones: Innovación y aceptación de riesgos, atención a los detalles, orientación a las personas, orientación a los resultados, orientación a los equipos, energía y estabilidad. Asimismo Méndez (2009) (citada por Encalada y Atoche, 2015), considera cinco dimensiones para hacer una completa descripción de la cultura de la empresa: autonomía individual, grado de estructura y su influencia en el cargo desempeñado, orientación hacia la recompensa,





consideración, entusiasmo y apoyo; y, orientación hacia el desarrollo y promoción hacia el trabajo.

Al igual que las dimensiones, también se identifican las características de la cultura organizacional, que establecen las diferencias en el sector empresarial, así, Ritter (2012) cita a Robbins (1987), y menciona que toda organización ya estructurada se caracteriza por siete aspectos, al ser combinadas y acopladas revelan la esencia de la cultura, podemos mencionar: autonomía individual, estructura, apoyo, identidad, desempeño-premio, tolerancia del conflicto, tolerancia al riesgo. En el mismo sentido Chiavenato (2009), caracteriza a la organización en seis aspectos que reflejan como cada entidad aprende a fortalecerse y a supervivir en este entorno tan competitivo, estas características se refieren a: regularidad de los comportamientos observados, normas, valores dominantes, filosofía, reglas, clima organizacional.

Con el fin de contextualizar la cultura organizacional Robbins y Judge (2009) identifican las funciones que ella cumple en la empresa, en este sentido, la cultura tiene cierto número de funciones dentro de una organización. La primera define fronteras, es decir crea diferencias entre una organización y otra; la segunda es que transmite sentido de identidad a los miembros de la organización; facilita la generación de compromiso de grupo, antes que individual; mejora la estabilidad. La cultura ayuda a mantener la organización unida al proveer estándares apropiados de lo que deben decir y hacer los empleados. Por último la cultura sirve como mecanismo para guiar y conformar las actitudes y comportamientos de los empleados.

Cultura organizacional en tiempos transcomplejos

Un mundo transcomplejo comprende un proceso de constante transformaciones que se caracteriza por una dinámica signada de incertidumbre, esto abarca y afecta de forma directa a todas las organizaciones, pues los grandes retos que deben afrontar en este tercer milenio se acrecientan con una velocidad y profundidad que supera y desborda la capacidad de respuesta ante estas demandas. Actualmente las organizaciones están nivelando sus estructuras buscando una mejor adaptación a estos





tiempos cambiantes, la estructura horizontal está cada día más presente en las organizaciones. La globalización y la competitividad, las relaciones laborales, las formas de producir los conocimientos y los requerimientos sociales, las economías emergentes, los fuertes cambios que experimenta la geopolítica y otros, son algunos de los indicadores de que una nueva cultura organizacional está naciendo. Esta nueva cultura organizacional, requiere de un movimiento que lleve a la configuración de los soportes del nuevo modelo, movimiento que se debe tomar como urgente, en virtud de lo acelerado de los cambios que se están manifestando en el entorno.

De igual manera, la cultura organizacional referida a los valores, creencias y principios fundamentales que constituyen los cimientos de una organización, así como el conjunto de procedimientos y conductas para la gestión que sirven de refuerzo a esos principios, perduran porque tienen un significado para los miembros de la organización. Referente a la posición axiológica, esta constituye un elemento central en la cultura organizacional, se les asocia comúnmente con el comportamiento organizacional y el desempeño, al facilitar actividades de coordinación y control; alineación más adecuada entre objetivos, estrategia y diversos procesos organizacionales. Por ello, para hablar de valores organizacionales como tema de estudio, es relevante no solo conocer su significado, sino entenderlo a cabalidad. Aquí vale la pena resaltar ciertas cualidades como lo es la obediencia la cual aunque para unos podrá ser una cualidad valorada, para otros no. Por esa misma razón los valores deben ser los definidos para cada organización, y no escribirlos a partir de palabras copiadas de algún texto de gerencia o de otra empresa, aunque sea considerada como modelo a seguir.

Gestión del Conocimiento

La gestión del conocimiento surge a partir de tres fuerzas económicas: la rápida obsolescencia de la base de competencias, la urgencia por valorar intangibles, en gran medida por la ola de fusiones y adquisiciones y por la integración de soluciones de tecnologías de la información. Al respecto, Molina y Monserrat (2002:6), acotan que:





Para que una organización funcione es necesario disponer, entre otras cosas, de una estrategia, de un plan de objetivos y un sistema de control de la gestión, un conjunto de procesos básicos definidos y asegurados, un sistema de comunicación interna y de evaluación del rendimiento, una cultura corporativa propia. La novedad consiste en el hecho de que hasta ahora la combinación de esos elementos era condición suficiente para competir con éxito (se da por supuesta la existencia de un mercado activo de productos y servicios). Mientras que actualmente solo es condición necesaria. Para competir con éxito o simplemente mantenerse en el mercado, es preciso aprovechar todas las sinergias existentes en la organización y garantizar un ritmo de aprendizaje que se acerque lo máximo posible al ritmo de cambio del mercado y, allí donde sea posible, lo supere la innovación.

En función de lo citado, se puede señalar que la gestión del conocimiento conduce a que las organizaciones logren competir de manera exitosa en el mercado aprovechando las sinergias, garantizando el aprendizaje y con una cultura innovadora para enfrentar los cambios que ocurren en el mercado día a día. Según Benavides y Quintana (2003:37), existen “dos elementos fundamentales en este tipo de gestión y son el capital intelectual y el conocimiento”. Por ello, la gestión del conocimiento, a través de un conjunto de procesos y automatizaciones, persigue que el capital intelectual aumente, mediante la administración de sus capacidades y actitudes que promueven la solución de problemas en forma eficiente, con el fin de generar ventajas competitivas. Por lo tanto, gestionar el conocimiento implica la administración de todos los activos intangibles que aportan valor a la organización para conseguir nuevas capacidades, o competitividad, y proyección ante el entorno.

Gestión del Conocimiento en la organización transcompleja

En este apartado se considera relevante destacar que en este contexto de exigencias, la nueva organización precisa un cuerpo articulado de conocimiento que pueda ser enseñado, aprendido, aumentado y mejorado por medio del trabajo y el estudio sistemático. Sin duda, en la actualidad estamos entrando en una nueva dimensión civilizadora, en la cual la naturaleza del poder ha pasado del dinero al conocimiento. Por consiguiente, los cambios más relevantes de este clima postmoderno pueden apreciarse en que han venido sufriendo un progresivo aplanamiento y son éstas

REVISTA TRANSDISCIPLINARIA DEL SABER

(ISSN-L): 2959-4308

Volumen N° 8 Abril año 2024

transdisciplinariadelsaber@gmail.com





transformaciones los que están transfigurando los orígenes de la gerencia de hoy. También, es importante recalcar que la gestión de las nuevas generaciones laborales, especialmente de los talentos organizacionales, implica cambios en los estilos de dirección, lo que hace necesario encontrar nuevos paradigmas de gestión.

Del mismo modo, es importante mencionar que el nuevo gerente debe innovar, ser creativo, desarrollar nuevas habilidades que le permitan relacionarse y dirigir a los miembros de su equipo, introduciendo un grupo de profesionales listo para interpretar las demandas de un mercado cada vez más exigente y cambiante. De igual manera, se precisa que las ciencias sociales han actuado como parcelas de conocimiento autónomas, sin embargo en estos momentos se evidencia como la concepción epistemológica muestra cambios significativos conducentes hacia un pasaje del pensamiento simple al complejo. Se debe destacar que la necesidad de acercamientos y asociaciones interdisciplinarias se convirtió a partir de la década de los setenta en un importante avance hacia el abordaje de los problemas desde nuevas modalidades participativas de producción de conocimientos. Donde se entiende que la articulación entre las diferentes disciplinas es necesaria.

Desde esta óptica se considera oportuno hacer referencia a Bunge (2002:22), que define la teoría del conocimiento, como aquella que “se ocupa del conocimiento hecho, así como del acto de conocer o del proceso de averiguar o investigar”. En efecto, el conocimiento en todas las esferas para la raza humana constituye el cimiento con mayor trascendencia para estar en esa constante búsqueda de la verdad, a través del saber, el individuo, las instituciones u organizaciones florecen en función de sus necesidades e intereses.

En este orden de ideas, vale señalar que en la actualidad el desarrollo de conocimiento propio es imprescindible para que una organización pueda competir efectivamente, la globalización, extiende su evolución tecnológica y la tendencia desreguladora está cambiando de manera esencial la estructura competitiva de los mercados. En consecuencia, de lo antes expuesto, se asume que para competir efectivamente se hace cada vez más ineludible centrarse en el desarrollo de

REVISTA TRANSDISCIPLINARIA DEL SABER

(ISSN-L): 2959-4308

Volumen N° 8 Abril año 2024

transdisciplinariadelsaber@gmail.com





capacidades distintivas, en maneras de hacer propias que resulten arduas de imitar para los competidores. En las empresas, esas capacidades distintivas asumen siempre una raíz en las personas, que son quienes las desarrollan y las aplican basándose en lo que saben.

Por esta razón, hay que estar comprometido con la gestión del conocimiento. Ello implica por supuesto aprendizaje, tanto individual como colectivo al fin y al cabo desarrollar conocimiento nuevo implica aprender. Vale decir entonces que, toda investigación que busque interpretar la vida y experiencias de las instituciones respecto a la gestión del conocimiento, le corresponde retomar las configuraciones de los elementos integradores de la cultura hacia la búsqueda de una cosmovisión, holista y de carácter trascendental en los nuevos razonamientos de la intersubjetividad entre los miembros de la organización.

De este modo, las dinámicas implicadas a la gestión del conocimiento demandan apoyarse en una plataforma científica y tecnología, como soporte instrumental de su uso para entender la importancia de la búsqueda, creación, transformación, y transmisión del servicio gerencial con el conocimiento actualizado, como parte de una visión de futuro, inherentes a la multiplicidad de convergencias y divergencias de elementos que demandan la atención gestionaría en torno a las nuevas realidades paradigmáticas donde el centro de interés tiene que ser el ser humano.

Para finalizar, es importante destacar que la perspectiva de la gestión del conocimiento en las organizaciones transcompleja, debe exaltar el incremento de los procesos de transferencia de esas informaciones con el entorno humano subordinado, debido a que justamente allí está el éxito de la organización. Al provocar una relación más estrecha entre los miembros, un acercamiento dialógico, de comunicación, de comprensión, la producción del conocimiento pudiera fluir en estos contextos cada vez más complejos.





Discusiones

Como se ha mencionado en los anteriores apartados, los cambios han llevado a las organizaciones a ver el conocimiento como su principal activo y factor de competitividad. En el marco de esta premisa, la literatura revela que para algunas organizaciones la gestión del conocimiento es la suma total de la gestión de los activos intelectuales y el conocimiento corporativo dentro de una organización que ayuda a diferentes procesos, agrega valor al aprendizaje organizacional y hace que la empresa sea más inteligente en su búsqueda de diferenciación y ventaja competitiva. Aunado a todo lo anterior, la gestión del conocimiento es la combinación del intelecto humano y las capacidades de adaptación frente a las incertidumbres y los cambios organizacionales impredecibles que conducen a un equilibrio sinérgico entre el comportamiento humano y la tecnología. Partiendo de la postura teórica de Hernández (2005:9), expresa que:

Para orientar de una manera adecuada los procesos de gestión del conocimiento, el equipo de gerencia de una organización está llamado a comprender la complejidad social que tiene lugar en el seno de su institución, abordar todas las temáticas de una manera amplia, holística si se quiere, y por tal razón, [...] debe formarse bajo la transdisciplinariedad, obteniendo de cada disciplina los conocimientos necesarios que le permitan un abordaje significativo para orientar a la organización hacia horizontes de transcompetitividad.

Desde este contexto, el abordaje transdisciplinario de la realidad de la organización permitirá una comprensión mayor de los conocimientos que circulan de forma espontánea entre las personas, que comprende no solo saberes, sino modos de saber hacer que deben ser distinguidos y transmitidos a los nuevos integrantes de los equipos con el propósito de optimizar los procesos y aprovechar el patrimonio tan importante que es el conocimiento tácito de la organización.

Conclusiones

Las organizaciones transcomplejas, se puede definir como la gerencia de lo diverso, porque busca incansablemente de los elementos que hacen diferentes a los





seres, y conseguir en ellos la unidad y la totalidad. Por ello, la gestión del Conocimiento es el proceso de encargarse de los activos no materiales y existe para que la organización pueda crear, investigar, acumular y trasladar los conocimientos, para de esta manera poder lograr el aumento de su productividad y competitividad.

En referencia a la organización trascompleja, según los planteamientos expuestos en el desarrollo de la investigación, se puede decir, que es el proceso integral donde se puede involucrar las funciones de la administración, tales como: planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos tanto financieros, materiales como el talento humano que es el primordial recurso con que cuenta una empresa, para ejecutar las actividades programadas dentro de una organización con la finalidad de alcanzar sus metas y objetivos establecidos. Por ello, es importante conocer que la gerencia trascompleja visualiza a la organización como un todo, es decir, que integran a todos los departamentos y el personal que en ella labora para conseguir el mayor potencial de los mismos y a su vez convertirlo en una virtud para poder garantizar un nivel óptimo de conocimiento en la mediación de cualquier parte del proceso de trabajo, logrando el progreso y bienestar tanto individual como colectivo.

Por lo desarrollado en esta investigación, se puede afirmar que si bien, como hemos visto el entorno de incertidumbre actual, aunado a los cambios constantes que impone la globalización de los mercados, obliga a las organizaciones a cambiar constantemente dado que se ha modificado la manera de hacer negocios así como la estructura del pensamiento gerencial, por lo que resulta necesario gestionar de manera efectiva el conocimiento mediante procesos orientados al análisis, diseminación, utilización y traspaso de experiencias, información y conocimiento entre los miembros de la organización, con el único propósito de generar valor a la empresa, lo que implica además, innovación.

Consecuentemente, frente a la anterior afirmación, cabe señalar también que, conforme el entorno cambia, las organizaciones, como generadoras de conocimientos, van asumiendo nuevas formas de adaptación. De esto se desprende que conceptos





como conocimiento y aprendizaje, así como capital intelectual y capital social e innovación estén estrechamente relacionados.

Referencias Bibliográficas

- Benavides, C. y Quintana, C. (2003). *Gestión del Conocimiento y Calidad Total*. Ediciones Díaz de Santos. Madrid.
- Bunge, M. (2002). *Ser, saber, hacer*. Paidós Mexicana S.A. México.
- Chiavenato, I. (1999). ¿Qué es la cultura organizacional? Documento en línea. Disponible en: <https://antropologiaorganizacionalblog.wordpress.com/2017/08/21/que-es-lacultura-organizacional/>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional, La dinámica del éxito en las organizaciones*. (Segunda ed.). México: Mc-Graw-Hill.
- Encalada, J. y Atoche, C. (2015). La Cultura Organizacional como pilar de la ventaja competitiva en las Organizaciones Empresariales. Artículo Científico. Sur Academi. N° 4, Vol 2 diciembre ISSN: 1390-9245
- Gil, L. (s/f). El Surgimiento de la Idea de Cultura Organizacional. Disponible en [https://luisgilconsultoria.com/el-surgimiento-de-la-idea-de-cultura-organizacional/#:~:text=Elliott%20Jaques%20\(1951\)%2C%20acu%C3%B1%C3%B3,logro%20de%20los%20objetivos%20comunes%E2%80%9D](https://luisgilconsultoria.com/el-surgimiento-de-la-idea-de-cultura-organizacional/#:~:text=Elliott%20Jaques%20(1951)%2C%20acu%C3%B1%C3%B3,logro%20de%20los%20objetivos%20comunes%E2%80%9D)
- Hernández, R. (2005). *Epistemología y formación gerencial: un enfoque holístico*. Revista Negotium, 1(1), 3-11.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2003). *Metodología de la Investigación*. Tercera Edición. MCGRAW-HILL. Interamericana. México.
- Mayo, E. (1972). *Problemas Humanos de una Civilización Industrial*. Nueva Visión. Buenos Aires. Argentina.
- Molina, J. y Monserrat, S. (2002). *La Gestión del Conocimiento en las Organizaciones*. Libros en Red. España.
- Ritter, M. (2012). *Cultura Organizacional* (1ra. ed.). Buenos Aires-Argentina: Dircom.
- Robbins, S., y Coulter, M. (2005). *Administración*. (Octava ed.). México: Pearson.
- Robbins, S., y Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional* (13a. ed.). México: Pearson.
- Smircich, L. (1983). *Concepts of Culture and Organizational*. Analysis. Administrative Science Quaterly. Vol 28. N° 3. September.

Semblanza de la autora

Noelia Marina Alvarado de Salas

C.I. N° 8.840.020

Profesora en la Especialidad: Educación Inicial (UPEL)
Especialista en Educación Inicial (UNEM). Coordinadora del PAE del C.E.I.N. Bolivariano "Los Capachitos" Tinaquillo, Estado Cojedes. Correo electrónico: Noealvarado9@hotmail.com.



REVISTA TRANSDISCIPLINARIA DEL SABER
(ISSN-L): 2959-4308
Volumen N° 8 Abril año 2024
transdisciplinariadelsaber@gmail.com

