VISIÓN TRANSCOMPLEJA DE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN INVESTIGACIÓN. PARA LAS UNIVERSIDADES POLITÉCNICAS TERRITORIALES DE VENEZUELA

Autor: Guerrero, Ingird
teacher272777@gmail.com

PALABRAS CLAVE
Gestión del conocimiento, investigación, visión transcompleja

RESUMEN

Se plantea que, en los últimos años, la fuente de la ventaja competitiva reside en la capacidad de las organizaciones para adquirir, transmitir, y aplicar conocimiento. En este contexto, el presente artículo, procura dilucidar una postura teórica y reflexiva con el propósito de contribuir desde una visión transcompleja en la gestión del conocimiento en investigación, en las Universidades Politécnicas Territoriales de Venezuela, la cual tiene capacidad explicativa sobre la eficacia organizativa, de allí que, desde la disertación de muchos autores, el conocimiento ha llegado a ser uno de los activos más importantes para las instituciones de Educación Universitaria, y de la forma como este sea gestionado dependerá el éxito o fracaso de las mismas. De modo que, a nivel de las mencionadas universidades, el contar con talento humano calificado es transcendental, pero el reto indudablemente es lograr administrar el conocimiento que es generado internamente en la organización desde una visión transcompleja. Por ende, se aspira que los gerentes en investigación consideren nuevas vías, aportes y estrategias para gestionar apropiadamente el conocimiento, puesto que estas instituciones están llamadas a ser creadoras continuas de conocimiento útil y valioso para la sociedad actual; lo cual les permita prevalecer, en un mundo complejo de exorbitantes y acelerados cambios.

TRANSCOMPLEX VISION OF THE KNOWLEDGE MANAGEMENT IN RESEARCH TO THE TERRITORIAL POLYTECHNICS UNIVERSITIES OF VENEZUELA

Author: Guerrero, Ingird
teacher272777@gmail.com

KEYWORDS
Knowledge management, research, trans complex vision.

ABSTRACT

In the last years, it has been assumed that the source of competitive advantage is the ability of organizations to acquire, transmit and apply knowledge. In this context, this article tries to originate a theorical and reflective position with the proposal of contribute from a trans complex vision in the knowledge management in research in the Polytechnic Territorials Universities of Venezuela. which has an explanatory capacity on organizational effectiveness, Therefore, from the point of view of several authors the knowledge has become one of the most important active for higher education institutions, and the way like it will be management depend the success or failure of them, so in the mentioned Universities dispose of classified human talent is overriding. But, the challenge unavoidable is that the organization be able to manage the knowledge that is generated in the organization from a trans complex thought. Thus, I hope the manager in research considerate new ways, approaches and strategies to manage adequately the Knowledge, because these universities must be continuous creators of useful knowledge to the society, which let these to prevail in a complex world of accelerated and exorbitant changes

INTRODUCCIÓN

Hoy en día es necesaria la evolución de las organizaciones y el gerente es el principal comisionado para esta tarea, por lo cual debe permitirse reflexionar a través de una gerencia a la luz de los aportes de la transcomplejidad, en lo que se refiere a la gestión del conocimiento en investigación en las Universidades Politécnicas Territoriales de Venezuela para así conseguir respuestas orientadas hacia una verdadera transformación de estas organizaciones.

De ahí que, uno de los desafíos que enfrentan las instituciones actualmente, ha sido objeto de atención y análisis, en lo que respecta a la gestión del conocimiento, estudiado desde todos los ámbitos: político, social, educativo. Por tal motivo es preciso enfatizar la importancia que la gestión del conocimiento posee para el logro de objetivos y metas establecidas dentro de las organizaciones; puesto que la gestión del conocimiento (GC) dentro de las instituciones permite aprovechar los recursos intangibles tales como el saber que las personas desarrollan al interior de una organización, así como su propia experiencia y el conocimiento especializado sobre un tema específico. Montiel, (2014). (p.1)

Tal aprovechamiento en la (GC) no insta a reunir una simple cantidad de información, sino saberes útiles para la institución, a fin de generar ideas que contribuyan a la resolución de problemas, a la generación de nuevos prototipos y estrategias que le permitan gerenciar eficazmente la investigación en pro de satisfacer las demandas actuales de la sociedad

Bajo este preámbulo, Barroso, (2011), asevera que en la actualidad el conocimiento se ha situado como el primordial capital que poseen las personas, las instituciones, organizaciones y naciones para manejarse en el nuevo orden mundial. (p. 3)

De manera que, el conocimiento se ha convertido en uno de los elementos más importantes para las organizaciones y en la medida como este sea gestionado, dependerá el

éxito o fracaso de la organización, por ello la necesidad de una efectiva gestión del mismo.

En este contexto, Huircalaf., 2003), define a la gestión del conocimiento (GC) como una disciplina transversal "… que permite a las organizaciones incrementar su valor al mejorar la forma en que crean, adoptan, validan, difunden, almacenan y usan el conocimiento. (p.1)

En consecuencia, en lo que respecta a las Instituciones de educación universitaria, la creación, y divulgación del conocimiento es posible a través de los investigadores, por ello la gerencia en investigación está en el deber de proveer la adecuación de nuevos espacios y herramientas para el desempeño significativo de estos actores; orientados bajo nuevas corrientes que transciendan y generen aportes substanciales en este nuevo periodo de vida donde tanto se hace necesario.

En efecto, el presente ensayo pretende dilucidar si ciertamente la gestión del conocimiento en investigación desde el enfoque transcomplejo, tiene capacidad interpretativa sobre la eficacia Institucional. La gestión del conocimiento en investigación en las Universidades Politécnicas Territoriales de Venezuela constituye un tópico primordial para estas como sistemas organizacionales, así tomando en consideración planteamientos de diversos autores, se debe partir hacia la efectividad de la gestión del conocimiento, lo cual proporcione la adquisición, creación e incorporación de nuevas formas científico-tecnológicas, en las funciones de estas instituciones universitarias, con el fin de aumentar y optimizar sus niveles de investigación de modo que sea una organización más competitiva y exitosa

Visión Transcompleja de la Gestión del Conocimiento en Investigación en las Universidades Politécnicas Territoriales de Venezuela.

Las Universidades Politécnicas Territoriales en Venezuela, fueron creadas con un fin social y de carácter humanístico, se crean según Gaceta Oficial Extraordinaria N°

5.987, nacen con la misión de profundizar y fortalecer el estado social de derecho y de justicia, resulta indispensable la formación integral, colectiva, de calidad y permanente, tanto de hombres como de mujeres, teniendo como objetivo estratégico la generación, sistematización y apropiación social del conocimiento, así como la innovación como procesos que contribuyan al desarrollo humano, integral y sustentable.

Bajo esta premisa, el proceso de gestión de conocimiento en investigación en las Universidades Politécnicas Territoriales de Venezuela, es un proceso que requiere de reflexión y adaptación, para incorporar nuevos paradigmas como la transcomplejidad, puesto que, indisputablemente para que las universidades puedan cumplir con su misión, es trascendental el desprendimiento de las concepciones tradicionales y arcaicas en los procesos gerenciales, puesto que la tendencia de los diversos líderes dentro de las universidades, es pasar por la organización y mantenerla tal cual como la recibieron; dejándola de la misma forma, es decir, existen solo mandatos, más no calificadas gerencias con prospectiva, por tanto, las organizaciones están llamadas a concentrarse en buscar eficaces y eficientes opciones de desarrollo con mayor intervención de las comunidades,

Igualmente, concretar permutaciones estratégicas en sus estructuras, de modo que puedan involucrarse, mantenerse activos para enfrentarse a un mundo que cambia de forma y velocidad exponencial; así como para proveerle soluciones reales y viables a los problemas diarios de la sociedad.

Al respecto, la gestión del conocimiento en investigación, es importante ya que como indica Fernández, (2014), la gerencia del conocimiento implica gerenciar la investigación universitaria, dado que este enfoque constituye una evolución importante en el proceso investigativo, mediante el cual los paradigmas del trabajo de investigación en redes pueden instalarse en comunidades científicas

y académicas; es decir, estas investigaciones pueden coadyuvar en la solución de problemas de toda la comunidad intra y extra universitaria.(p.2)

Desde este punto asevera el autor que, lo que es más importante es conformar comunidades de conocimiento, pues estas permiten verdaderos trabajos de investigación en redes, en equipos de trabajos, interactuando y atendiendo simultáneamente problemas determinados.

Además, que, estas Universidades como máximos entes para producir conocimientos en pro de la sociedad, no deben reproducir las antiguas formas de gerenciar el conocimiento y mucho menos producirlo de modo fragmentado, igualmente, no pueden asumirse como simples trasmisionistas de conocimientos, mediante una formación mecanicista de individuos poco creativos y poco críticos.

Desde este prisma, para la construcción y verdadera transformación de las universidades se exige de un esfuerzo global de sus miembros en sus procesos investigativos; que permita reinterpretar la gestión del conocimiento en investigación, avistando lo holístico, lo transdisciplinar y lo tecnológico para transcender en lo determinado y habitual.

Por lo que, la gestión del conocimiento hace más efectivo el trabajo de toda organización a fin de lograr una organización inteligente, pero no es suficiente por sí sola; puesto que la gestión del conocimiento en investigación incluye la planeación de estrategias y la creación de políticas, así como la colaboración de los investigadores de la organización, con un alto sentido de compromiso para llevar a cabo sus tareas y la aceptación del proceso de gestión mediante la transcomplejidad donde emerja la incorporación de conocimientos desde diversos saberes y/o disciplinas.

Así, Mayz, y Pérez, (2002), aseguran que la investigación es la que estimula el pensamiento crítico y la creatividad tanto en los docentes como en los alumnos. Prosiguen que,

el proceso de investigar es transcendental para la búsqueda de soluciones del quehacer diario de todo individuo. (p.1)

Ante esta exegesis, la importancia que posee la investigación dentro de las Universidades Politécnicas Territoriales de Venezuela. Y es mediante esta que el proceso de aprendizaje se fortalece, evitándose la memorización que tanto ha conducido a la formación de profesionales con actitudes pasivas, con poca curiosidad e iniciativa personal lo que traduce a la poca disposición para investigar e innovar.

De modo que, la actividad investigativa, de los actores pertenecientes a una comunidad académica debe estar regida por un sistema cultural de la investigación, determinado por sus tramos de significados, conocimientos específicos y práctica, desde la que se tiene experiencia del mundo y se lo comprende, para ir tras él y transformarlo Marín, (2010). Asimismo, atribuye esta autora, que desde esta perspectiva la gestión del conocimiento en investigación, implica una práctica que posibilita a los integrantes desarrollar formas de pensar, actuar y relacionarse con los que interactúan (investigadores). Este sistema incluye conceptos, estructuras, procesos, herramientas de trabajo e instrumentos de medición y grupos de personas que reconocen también el trabajo en equipo. (p. 5)

Por consiguiente, gestionar el conocimiento en investigación desde la transcomplejidad es un proceso cuyo propósito es mejorar el desempeño de los individuos desde la confluencia de diversas disciplinas. Ya que como mencionaba Morín, (2005), cada disciplina separada momentáneamente permite profundizar en un conocimiento específico, pero luego al pasar el tiempo comienzan a mostrarse en un oscurantismo a lo que llamo racionalidad restringida, lo cual nos aparta de la complejidad organizada, y de una nueva visión de la realidad. (p. 21)

En este sentido, Navarro, y Del valle, (2017), afirman que los

supuestos epistemológicos y ontológicos revelan una concepción integral, holística y humanística del hombre y del conocimiento, por lo tanto, se imagina al ser humano como sujeto pensante, interactivo, transformador y constructor de significados a partir de los conocimientos ya adquiridos como una nueva información. (p.38)

En tal aspecto, como lo señala Morín, (2005 ob.cit), la transcomplejidad puede permitir a la gerencia enfrentar la dificultad de acercarse a los problemas de manera diferente, con visión de totalidad que la incluya a sí misma en el problema; que le permita ver a los extremos y por tanto comprender las relaciones.

Asimismo, Villegas, y. Shavino, (2010), señala que dicha transcomplejidad es la integración de saberes, favorece el acercamiento hombre y naturaleza; la comunicación entre el conocimiento científico, el saber popular y la reflexión filosófica, reconoce la incertidumbre; lo imaginario se corresponde con la experiencia, la efectividad y la creatividad. (p.9)

En este aspecto, los proceso investigativos actuales demandan que el investigador propicie ciertas formas de abordajes a tenerse en cuenta: Aceptar que hay otras realidades, aprovechar lo que está en el tapete con un: “asumo”, con la mirada puesta en un sistema de creencias adecuadas a las oportunidades de cambio y un “me comprometo”, haciendo investigación distinta, con el me “preocupo” a ponerme en acción y transformar, conscientemente que en el caos también hay orden, y que las situaciones son cíclicas; que se repiten con alguna frecuencia aprehendiendo la realidad. Navarro, y Del Valle, (2017) (p.44)

A tal efecto, Sosa, (2012), sustenta que las organizaciones enfrentan cada día un mundo caracterizado por la complejidad de situaciones que a diario deben afrontar, por cambios poco previsibles que han adquirido magnitudes tales que, están invitando a los gerentes a transformarlas desde sus liderazgos. Para este autor, esta transformación ha de iniciarse con nuevos entornos

de diálogos, análisis y reflexión dentro de las organizaciones y un nuevo estilo de pensamiento gerencial, que posibilite la evolución continua como una nueva manera de ser, hacer y sentir organizacional. (p.68)

De la misma forma, dando respuesta a la razón de ser de estas instituciones universitarias; como órganos de enseñanza, de investigación, promotoras de innovaciones continuas, las cuales conforman el talento intelectual universitario, cuyo propósito es trasferir efectivamente y competitivamente el producto de sus actividades de investigación bajo una visión transcompleja donde emerjan nuevas ideas desde diversas áreas del saber, científicos, humanístico, tecnológico otras, que sean producidas por los investigadores para beneficio de todos los involucrados.

Tal como asevera Morales, (2014), indiscutiblemente hay una necesidad de cambio, pero, además, uno de los aspectos resaltantes es la exigencia de un impacto de la universidad en la sociedad; es decir la universidad como agente permanente de cambio social el cual debe ampliarse a la universidad generadora de "calidad de vida". (párr.30)

De este modo, Fuenmayor, Perozo, y Narváez (2007), manifiestan que es necesario en los niveles gerenciales de una gran capacidad de adaptación y la presencia de un liderazgo; el cual permita entender el sentido de cambio, con la mayor oportunidad, para lograr en la organización una flexibilización para adaptarse a nuevas situaciones y con la amplitud suficiente para crear grupos cooperativos, donde el conocimiento sea socializado. (p..356)

De allí que, para que existan estos cambios y transformaciones dentro de las universidades es pertinente el rol de un líder transformacional el cual posea una visión futurista, capaz de romper los viejos paradigmas y anclarse a las nuevas corrientes, que le permitan incluir la transcomplejidad en los procesos de gestión del conocimiento

en investigación. Específicamente estas organizaciones exigen líderes capaces de realizar transformaciones en su entorno, un líder transformacional Vallejo, (2006) sostiene que el líder transformacional motiva a sus seguidores a trabajar para conseguir objetivos transcendentes, en vez de objetivos egoístas corto plazo, y para conseguir el autorecidaje en lugar de seguridad, en este caso la recompensa para los seguidores es interna. (p.107).

Finalmente, es esencial la presencia de este tipo de líder con visión transcompleja en los equipos de investigación para así evitar los individualismos, y generar espacios de socialización donde los investigadores científicos compartan sus temas e ideas; motiven y fomente al equipo a encontrar fines comunes.

CONCLUSIONES

El conocimiento es la fuente más poderosa para lograr cambiar la humanidad, en este aspecto, la sociedad venezolana requiere de una profunda y consciente transformación en las mentalidades y actitudes; es decir, la configuración axiológica del individuo; y es sólo a través de las Universidades donde se puede lograr esta tarea. Por ello, traspasar el muro de lo tradicional y ortodoxo debe ser el camino de las Universidades Politécnicas Territoriales en Venezuela, orientadas hacia la búsqueda de un pensamiento transcomplejo, con nuevas formas para gerenciar el conocimiento que es producido en su interior, de manera que este sea significativo para la sociedad y alcance el cambio que necesita esta nación en medio de las situaciones adversas que atraviesa actualmente.

De modo que, las Universidades Politécnicas Territoriales de Venezuela necesitan de gerentes con prospectiva, comprometidos con su organización y su país, gerentes que no sean asignados bajo criterios políticos sino por sus capacidades intelectuales y su bagaje de valores, con habilidades gerenciales y liderazgos oportunos y efectivos: transformacional y participativo; con una visión transcompleja que le

permita como indica Morín reformar las ideologías, de modo que emerja un pensamiento holístico, no uno que separe y mutile la realidad.

Asimismo, estas Universidades deben apuntar a ser indiscutiblemente puntos de crecimiento, en un cuadro histórico en donde adquiere gran relevancia la capacidad para producir y aplicar nuevos conocimientos desde diversas disciplinas y saberes; que desencadenen mejoras para la calidad de vida de las personas. Consecuentemente, este planteamiento se obtiene principalmente a través de la investigación universitaria. A modo de colofón, es esencial resaltar que para que la docencia universitaria logre la formación del ser integral que requiere el país, es fundamental la constante actualización y solo a través de la investigación es que se nutre, para la mejora continua de sus procesos educativos, los cuales le permitan estar cónsonos con la nueva realidad del mundo cambiante y complejo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Barroso, F. (2011). **Gestión del Conocimiento en Instituciones de Educación Superior y Centros de Investigación Científica en el Estado de Yucatán.** Área de Investigación: formación Profesional en Contaduría, administración e Informática. Universidad Anáhuac Mayab México. Disponible en: http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xvi/docs/9E.pdf

Fernández, O (2014). **La Gestión del Conocimiento. Una Visión Globalizada Para Transformar la Cultura en la Universidad Latinoamericana.** Universidad Bicentenario de Aragua.

Fuenmayor, B. y Perozo, S. (2007**). Investigación y Gestión del conocimiento. Caso: Instituto Universitario De Tecnología De Cabimas.** Laurus, Vol., 13, núm. 24. Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Caracas=Venezuela. Disponible en: http://www.redalyc.org/pdf/761/76111485018.pdf

Gaceta Oficial Extraordinaria de La República Bolivariana de Venezuela, N° **5.987** de fecha, 16 de Julio de 2010, [en línea]. Consultado el 16 de abril de 2015.

Huircalaf, J. (2003). **La Revolución del Conocimiento en la Sociedad y la Empresa.** Revista en Gerencia. Disponible en:

http://www.emb.cl/gerencia/articulo.mvc?xid=3012&sec=9

Marín, L. (2010). **Gestión del Conocimiento y Cultura Investigativa. Una Aproximación Crítica.** Universidad Pedagógica Experimental Libertador Sede Maracay. Disponible en: http://revistas.unimagdalena.edu.co/index.php/praxis/article/view/79

Mayz, J. y Pérez, J. (2002). ¿**Para qué hacer Investigación Científica en la Universidad Venezolana?** Investigación y postgrado. Vol. 17 núm.17. Npi. Caracas. Abril. Disponible en: http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_attex1&pid=513160072002000100007&ing=es&ting=es

Morales. J. (2014). **De la Búsqueda de la Verdad a la Gestión a la Conocimiento. La Universidad del Siglo XXI.** Universidad de Carabobo. Valencia- Venezuela. Disponible en: http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S101122512014000200002

Morín, E. (2005). **Epistemología de la Complejidad.** En Biblioteca Virtual sobre el Pensamiento Complejo. www.pensamientocomplejo.com

Montiel, C. (2014). **Historia y aplicaciones.** Revista de la Gestión del Conocimiento en Educación. Disponible en: http://reposital.cuaed.unam.mx:8080/jspui/bitstream/123456789/4085/1/VE14.121.pdf

Navarro, G. y Del Valle. (2017). **Transcomplejidad en la Investigación** Educativa. Revista Guayana Virtual, Vol. 1, núm. 1. ISSN: 2542-3126, Disponible en: https://guayanavirtual.web.ve/revista/index.php?journal=RGV&page=article&op=view&path%5B%5D=10

Sosa, O, (2012). **Gerente Edificador de Organizaciones Espiritualmente Inteligentes en las Empresas del Nuevo Milenio** Universidad Fermín Toro. Cabudare. Tesis Doctoral. Disponible en: file:///C:/Users/teach/Downloads/Gerente%20edificador%20de%20organizaciones%20%20tesisi%20doctoral%20fermin%20guia.pd

Vallejo, M, (2008). **El Liderazgo Transformacional y sus Efectos en las empresas Familiares: Un Análisis Diferencial y Evolutivo.** Universidad de Jaén. Disponible en: file:///C:/Users/teach/Downloads/Dialnet-LiderazgoTransformacionalYSusEfectosEnLasEmpresasF-2878067.pdf

Villegas, C. y Shavino, N. (2010). **El Enfoque Integrador Transcomplejo. Venezuela:** UBA. Espacio Iberoamericano del conocimiento. Disponible en: http://www.adeepra.org.ar/congresos/Congreso%20IBEROAMERICANO/EIC/R0721_Schavino.pdf