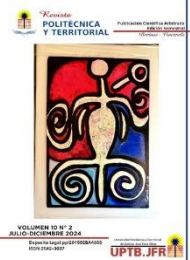




N° 2, V. 10 JULIO DICIEMBRE 2024/ Revista Científica Multidisciplinaria/
ISSN: 2542-3037 <https://revistapt.edublogs.org/>



GESTION DEL CONOCIMIENTO HERMENÉUTICO EN LA EDUCACIÓN DESDE LA TRANSCOMPLEJIDAD

HERMENEUTICAL KNOWLEDGE MANAGEMENT IN EDUCATION FROM TRANSCOMPLEXITY

Yolymar Ramírez ^{1,2}

¹ Universidad Nacional Experimental del Yaracuy (UNEY) ²
yolymar1811@gmail.com (<https://orcid.org/0009/0004/6203-3980>)

RESUMEN

La gestión del conocimiento propende a configurar el desarrollo y explotación más dinámica, inteligente y eficaz de los recursos no materiales de una estructura, en un momento en que, el talento humano, como agentes únicos operadores del conocimiento, constituyen el sustrato fundamental del desarrollo organizacional inteligente. Se enmarca dentro del paradigma cualitativo, de carácter fenomenológico. Los informantes claves fueron cuatro conformados por (2) docentes de formación docente y (2) docentes de aula. La técnica fue la entrevista a profundidad, usando un guion de entrevista como instrumento. La triangulación fue la estrategia de validación de los datos más empleada y más conocida por los investigadores sociales. Los hallazgos revelan que las relaciones a lo interno de la organización son fundamentalmente múltiples, mediante conexiones que van en distintas direcciones, por lo tanto, se plantea la emergencia de una nueva visión, la transcomplejidad, que necesita ser internalizada por la comunidad pedagógica a los fines de su adaptación a todos los cambios como un proceso sistemático. Hay que transformar el pensamiento en general y sus paradigmas en el pensar educativo y sus estrategias. Hay que cambiar las estructuras existentes no sólo de pensamiento, sino en plena conjunción con la práctica social y sin perder el sentido cultural en que toma cuerpo y se despliega como sistema complejo.

Palabras clave

Gestión del conocimiento, educación, transcomplejidad.

Recibido: 2024-09-10 /Revisado: 2024-10-01/ Aceptado: 2024-11-01/ Publicado: 2024-12-28 /
Páginas: 289-310



HERMENEUTICAL KNOWLEDGE MANAGEMENT IN EDUCATION FROM TRANSCOMPLEXITY

Yolymer Ramírez ^{1,2}

¹ Universidad Nacional Experimental del Yaracuy (UNEY) ²
yolymer1811@gmail.com (<https://orcid.org/0009/0004/6203-3980>)

ABSTRACT

Knowledge management tends to configure the most dynamic, intelligent and effective development and exploitation of the non-material resources of a structure, at a time when human talent, as the only agents operating knowledge, constitute the fundamental substrate of intelligent organizational development. It is framed within the qualitative paradigm, of a phenomenological nature. The key informants were four, made up of (2) teacher training teachers and (2) classroom teachers. The technique was the in-depth interview, using an interview script as an instrument. Triangulation was the data validation strategy most used and best known by social researchers. The findings reveal that the relationships within the organization are fundamentally multiple, through connections that go in different directions, therefore, the emergence of a new vision is raised, transcomplexity, which needs to be internalized by the pedagogical community in order to adapt to all changes as a systematic process. It is necessary to transform thinking in general and its paradigms into educational thinking and its strategies. Existing structures must be changed, not only in terms of thought, but also in full conjunction with social practice and without losing the cultural sense in which it takes shape and unfolds as a complex system.

Keywords

knowledge management, education, transcomplexity.

Recibido: 2024-09-10 /Revisado: 2024-10-01/ Aceptado: 2024-11-01/ Publicado: 2024-12-28 /
Pages: 289-310



INTRODUCCIÓN

La gestión del conocimiento propende a configurar el desarrollo y explotación más dinámica, inteligente y eficaz de los recursos no materiales de una estructura, en un momento en que, el talento humano, como agentes únicos operadores del conocimiento, constituyen el sustrato fundamental del desarrollo organizacional inteligente.

En este sentido, el hacer referencia a la gestión del conocimiento; implica descifrar ¿qué es el conocimiento?, ¿cómo se genera? y ¿cuáles son sus limitaciones?; ya que, definir conocimiento con exactitud es complejo; es una concepción sobre la cual se han ocupado grandes filósofos de la historia, sin que se hayan llegado a un consenso claro; si bien el conocimiento adquirido hasta la actualidad ha probado su utilidad.

De esta manera, a nivel de las instituciones de educación, el disponer de talento humano calificado es esencial, pero el desafío ineludible es ser capaces de administrar el conocimiento que es generado al interior de la organización, es por lo tanto, una de las tareas fundamentales en la sociedad actual. Al respecto, Nonaka y Takeuchi (2005), sostienen que: "...el conocimiento nuevo en las organizaciones surge de los individuos, pero en el proceso de compartirlo es transformado en un conocimiento valioso para la organización como un todo (p. 284)".

Desde este punto de vista, el conocimiento es un activo intangible de las organizaciones educativas, genera valor y se le denomina Capital Intelectual, el cual tiene, tres categorías, el capital relacional, que es el valor que tiene para la institución el conjunto de relaciones que mantiene con el exterior. Una segunda categoría es la del capital estructural, es el valor que aporta la propia estructura de la organización, sus procedimientos, la tecnología y la última es el capital humano, es el que reside en el talento humano, sus conocimientos, habilidades y aptitudes y es el que alimenta a las otras dos. Estos tipos de capital a su vez se relacionan con la Gestión del Conocimiento, ya que ésta puede definirse como el conjunto de procesos y sistemas orientados a incrementar el Capital Intelectual.



Por esta razón es necesario que los docentes del escenario objeto de estudio de la presente investigación, interioricen y se comprometan con las inquietudes y preocupaciones de los docentes y trabajadores de la organización, para promover desde la dirección los cambios y fortalecer en equipo las posibles acciones y lineamientos de transformación, que sirvan para optimizar la actividad organizativa en la institución.

Por consiguiente, vista desde la transcomplejidad, propende a configurar el desarrollo y explotación más dinámica, inteligente y eficaz de los recursos no materiales de una estructura en un momento en que el talento humano como agentes únicos operadores del conocimiento, constituyen el sustrato fundamental del desarrollo organizacional inteligente. Por lo tanto, Migulez (2007), hace una reflexión cuando se refiere a la transcomplejidad en cuanto a: “fija como principal objetivo de sus estudios el deseo de que el pensamiento transcomplejo alimente en lo sucesivo la nueva visión de la Universidad” (p.132).

Su intención es hacer evolucionar a la educación, hacia un estudio de lo universal en el contexto de una aceleración sin precedentes de los saberes parcelarios; y considera que esta evolución es inseparable de la búsqueda transdisciplinaria, es decir, de lo que existe entre, a través y más allá de todas las disciplinas particulares.

Ahora bien, respecto a la experiencia de la investigadora, la cual durante varios años ha trabajado académicamente y en oportunidades a ocupado cargos de coordinación, conlleva a conocer y observar la situación actual, existe, poca proyección de cambios actuales en la formación del conocimiento hacia una educación que no rompa con la antigua racionalidad, llevándose a la existencia de la falta de interés del docente y las escasas participaciones en actividades académicas, logrando con esto, una deficiencia en la formación de nueva generación del egresado universitario a través de sus conocimientos.

En ese sentido, el docente debe estar presente en el cambio de paradigma de enseñanza y de aprendizaje, dirigido de un docente



tradicional a un docente moderno, preocupado en ir más allá de sus conocimientos competitivos, encontrándose con limitaciones donde será un reto en su entorno de formación, tanto de sus actitudes, habilidades y destrezas enfrentándose al campo laboral, permitiendo señalar que una educación tradicional se encarga solo de aprender a memorizar lo que el docente explica logrando una rutina de aprendizaje donde se pierde el interés de búsqueda de información nueva.

Por lo que, las instituciones educativas, necesitan planificar, desarrollar, poner en marcha y mantener un sistema que permita conseguir que tanto los conocimientos explícitos (documentados) como los conocimientos tácitos (del individuo) que existen en las universidades, se conviertan en conocimientos que puedan ser compartidos y realimentados por el colectivo, para facilitar la innovación continua y la gestión de conocimiento.

Ante lo anteriormente expuesto se hace necesario formular las siguientes interrogantes:

¿Es relevante el análisis de las teorías de entrada, para la gestión del conocimiento, desde el punto de vista de los docentes? ¿Cuál es la perspectiva sobre la transcomplejidad y la gestión del conocimiento en los docentes? ¿Cómo se concibe ontológica y epistemológicamente la gestión del conocimiento del docente en el contexto objeto de estudio? ¿Qué fundamentos teóricos pueden sustentar las bases de la gestión del conocimiento desde la perspectiva de los docentes?

TEORÍAS Y MÉTODOS

La gestión del conocimiento, considera al ser humano como un ser holístico, es decir, que tanto física, mental y socialmente debe estar bien para realizarse plenamente, y recorrer un camino, si quiere y puede recorrer. Al ser el gerente un ser que posee la experiencia, la investigadora considera pertinente fundamentar la investigación abordando la obra



filosófica universal del conocimiento humano de la Crítica a la Razón Pura de Emmanuel Kant, en la búsqueda de la razón, en cita del autor, pues el hombre está en la búsqueda de la verdad, es decir que ha de valerse de lo que le ha sido previsto. Kant (s.f.).

Considerar hoy la idea de totalidad cuando ya todo el pensamiento post-moderno, siguiendo las ideas de Atavío, se ha erigido en su crítico, puede parecer algo extraño e incluso fuera de lugar. Y, sin embargo, es cuando más falta hace considerarla en tanto que en las ciencias se muestra que su conceptualización es absolutamente necesaria dado que es la forma en que se producen sus resultados positivos.

Lo dicho encuentra corroboración en las afirmaciones de Ortiz-Bojacá (2014), de que la idea de todo es imprescindible a la hora de realizar un análisis gnoseológico, dado que esta idea: "está presente, casi de modo ubicuo y, además, esencial (no meramente ocasional u oblicuo) en las más diversas ciencias y no hay una sola ciencia que no lleve embebidas, en sus procedimientos, las ideas holóticas" (p.129).

Su concepción de la división y de las partes, lleva a Kant a rechazar la idea de Leibniz de un cuerpo articulado in infinitum, pues obliga a pensar un cuerpo dividido en infinitas partes previamente a división alguna, lo que para nuestro autor es contradictorio, dado que permite pensar el todo como acabado y como inacabado al mismo tiempo.

Al respecto, Gadamer (2001), para quien la tendenciosidad hermenéutica, sostiene la interpretación de los fenómenos de la existencia humana como acontecer del sentido, de allí que a través de este referente la narrativa gerencial puede ser comprendida en su estructura ontológica. Destaca que "...la adecuación de todo conocedor a lo conocido, no se basa en que ambos posean el mismo modo de ser, sino que recibe su sentido de la peculiaridad del modo de ser que es común a ambos..." (p.230), y ésta consiste en que ni el conocedor ni lo conocido se manifiestan ontológicamente sino históricamente.



Por su lado, la fenomenología de Heidegger implica una relación inmediata con el mundo que es la comprensión del mundo de las cosas, sustituye el yo trascendental por la vida fáctica, la esfera del tiempo y la historicidad. Asume una fenomenología ontológica, lo cual revela que la verdad se ha de encontrar en el mundo interpretado hermenéuticamente. A decir de Morse (2003), el fenómeno principal que revela la fenomenología es el significado del Ser.

Esta situación ha hecho más difícil la misión de los procesos metodológicos, que según Martínez (2009), el principal problema que enfrenta actualmente la investigación en las ciencias sociales, y en general las ciencias humanas y su metodología, es en el fondo esencialmente epistemológico, pues su epicentro radica en los conceptos de “ciencia”, de “conocimiento”, y la rigurosidad científica de sus productos; el conocimiento de la verdad y las leyes de la naturaleza. De aquí, la aparición de las corrientes posmodernistas, entre las que se mencionan las siguientes: el construccionismo social, el deconstruccionismo, la teoría crítica, el análisis del discurso, la desmetaforización del discurso.

Esto significa que el investigador debe considerar, que los gerentes compartan sus vivencias particulares como fuente posible de conocer y relacionen estas experiencias, para elaborar nuevas concepciones organizacionales como procesos gerenciales reflexivos, en contraste con otros esquemas tradicionales hasta ahora vividos.

En la actualidad gerenciar significa, utilizar los recursos disponibles en forma eficaz y eficiente para alcanzar los objetivos de la organización y de los individuos, en un tiempo previamente establecido quiere decir planeado. Drucker citado por Mantilla (2011), plantea que: “Lo que incumbe a la gerencia es todo aquello que afecta al desempeño de la institución y a sus resultados, sea en el interior o en el exterior, encuéntrase bajo el control de la institución o totalmente fuera de ella” (p. 46).

La gerencia educativa tiene como tarea principal orientar a los individuos que laboran en la institución, el gerente debe demostrar



capacidad y confianza para lograr los objetivos planteados, debe ser vigilante continuo del trabajo colectivo e individual. Drucker (1999), menciona: “La gerencia es el órgano específico y distintivo de toda organización” (p. 129).

Actualmente se intenta emprender una nueva gerencia educativa, la cual está impregnada de innovaciones, cambios y transformaciones que resultan trascendentales para el funcionamiento de las instituciones educativas.

Resulta conveniente acotar que los cambios en educación media, sean motivados por la gerencia del plantel ya que esto ofrece seguridad y confianza entre el personal docente, administrativo y obrero. El gerente líder debe ofrecer una excelente comunicación para todos y cada uno de los miembros de la institución, debe estar en capacidad de compartir el poder que posee, y evitar que las decisiones se concentren en él, de esta forma lograra evitar que las demás personas sean solo ejecutores del proceso de cambio y transformación.

La gestión del conocimiento, desde una perspectiva epistemológica pura, en todo proceso de generación de conocimiento es posible distinguir cuatro elementos: El sujeto que conoce (sujeto inteligente). El objeto conocido (objeto entendido como cosa objetiva o como idea). La operación misma de conocer (proceso de aprehensión inteligente). Para sustentar lo expuesto, Morín (2009), indica que el “... conocimiento supone una relación de apertura y de clausura entre el conocedor y lo conocido organización viviente, es el de ser, a la vez, abierto y cerrado” (p.173).

Desde el escenario metodológico, esta perspectiva implica una visión fenomenológica, en donde el conocer se sustenta en la relación individual que existe entre el sujeto que experimenta la acción de conocer y el intento que éste realiza por reformular la experiencia a través del lenguaje, medio que permite reformular conceptualmente dicha experiencia.

En este sentido, la formación docente es importante señalar los nuevos roles metodológicos que el docente debe tener en cuenta para el



crecimiento profesional, con un pensamiento crítico utilizando las herramientas educativas necesarias permitiendo ir más allá de sus conocimientos a través de cursos, talleres, estudios de postgrado, investigación y extensión, permitiendo obtener una preparación en vía de un desarrollo capacitado a impartir para con sus discentes.

Esta teoría permitirá que el docente pueda construir sus propios constructos centrados en la investigación hacia los nuevos saberes, permitiendo ser una persona reflexiva, crítica de conocimientos. De tal forma, se podría indicar que estas características de la teoría se están relacionando a la transcomplejidad.

La transcomplejidad para Briceño (2011):

Se alimenta de aportes teóricos legados a través de la historia, estos se encuentran en las ciencias clásicas como la física cuántica, la biología, las matemáticas y en otras como la filosofía y la psicología, por consiguiente, es la suma de dos vertientes del pensamiento moderno que es la transdisciplinariedad y la complejidad. (p.98)

La investigación transcompleja, para Gil -Otaiza (2005), es una nueva cosmovisión paradigmática que propugna la adopción de una posición abierta, flexible, inacabada, integral, sistémica y multivariada, donde lo cuantitativo, lo cualitativo y lo dialéctico se complementan en una relación sinérgica que configura una matriz epistémica multidimensional. Señalando lo anterior, el hombre tiene conocimientos adquiridos en su vida cotidiana, permitiendo ser investigador, analítico un docente que permita ir más allá de su percepción.

De tal manera, como lo señala Villegas (2006), citado por Balza (2011), la transcomplejidad: “es un nuevo modo de producir conocimientos transcomplejos, adoptando una posición abierta, flexible e inacabada, integral y multivariada, donde lo cualitativo, cuantitativo y lo dialéctico se complementan en una relación sinérgica, configurando una matriz epistémica multidimensional” (p. 132).



La transcomplejidad según Morín (ob. cit), debe tener el sentido de una reunión entre disciplinas que impliquen intercambio, interacción, cooperación. Para Nicolescu (2010), se debe a una: “transferencia fecunda de métodos de una disciplina a otra que puede desembocar en la creación de nuevas disciplinas de tal manera que la transdisciplinariedad es un esquema cognitivo que permite "atravesar" las disciplinas” (p.154).

De tal manera, se podría decir que la transcomplejidad va de la mano con la disciplinariedad, multidisciplinariedad, y la interdisciplinariedad ya que permite al investigador, observar el lugar a investigar, de ir más allá de sus perspectivas, realizando un continuo aprendizaje a través del saber y el hacer.

En otro orden de ideas, el proceso metodológico que permitió obtener los resultados de investigación fue abordado en dos grandes componentes. El primero, desde el plano ontoepistemológico y, el segundo, en relación a la metodología que regirá la presente investigación; en dichos planos se explicita el paradigma que acoge la investigación, así como el método, la técnicas e instrumentos, hasta las fases que comprende su diseño.

La postura ontoepistemológica concibe la realidad social como una construcción humana, por lo tanto, contingente, sujeta a múltiples interpretaciones. Este principio orienta al proceso de interpretación a complejizar el objeto de estudio y no reducirlo y/o delimitarlo artificialmente. En atención a este postulado fundamentalmente social se utilizó la triangulación cualitativa.

El estudio investigativo se enmarcó dentro del enfoque del paradigma cualitativo, el cual según el criterio de Rodríguez, Gil y García (2004): “La metodología cualitativa es una ciencia ideográfica (ideas escritas), cuyo énfasis está en lo particular o individual” (p.182); es por ello, que él mismo aboca su atención en la determinación de las características que la investigadora, requiere para lograr los objetivos planteados.

Para efectos de este trabajo, se empleó la metodología cualitativa, a través de uno de sus procedimientos o variables más interesantes como lo



es la Fenomenológica entendida como técnica cualitativa según Santana y Gutiérrez (2003), la definen como aquella "...que se propone ayudar a interpretar el entorno a través del análisis de lo que dicen, hacen o piensan sus protagonistas. En la fenomenología se emplean procesos de análisis de texto verbal y no verbal, así como las acciones y el pensamiento de los actores..." (p.121).

En ese contexto, el análisis de datos cualitativos partió de la información recolectada y triangulada con base a las fuentes de informantes previamente establecidas para el caso de estudio. Además de visto por Mella (2005), como un proceso que involucra preguntarse continuamente, una búsqueda de respuestas y de observaciones activas.

De acuerdo a lo planteado por Martínez, Peñalver, y Salamanca, (2004), la flexibilidad en el ámbito cualitativo representa la identificación del proceso investigativo visto de sus cuatro fases para una adecuada aplicación por parte de la investigadora. Se puede decir, que una primera fase de la investigación está relacionada a escudriñar todos sus componentes, marcos teóricos preliminares, así como la selección de la población de estudio.

En una segunda fase, la investigadora se preparó para enfrentar los problemas del acceso al grupo o a la comunidad de estudio, la elección de los informantes claves, el comienzo de las entrevistas y la respectiva aplicación de las técnicas de recolección y registro de información. Así, en una tercera fase, la investigadora estableció la recolección de la información, hizo la transcripción, su procesamiento, la categorización, síntesis conceptual y triangulación. En lo que respecta a la cuarta fase, la investigadora analizó e interpretó la información obtenida a objeto de producir la teorización.

La fenomenología requiere de la utilización de múltiples y variadas técnicas y estrategias, en la medida en que se desarrolla la investigación, según Martínez (2004) entre ellos se pueden mencionar: "...la observación



participante, las entrevistas, los instrumentos diseñados por la investigadora y se deja acompañar por el análisis de documentos”. (p.125).

Con respecto a la categorización, Martínez (ob. cit), establece un procedimiento práctico de gran importancia; el mismo lo expresa así:

La forma más concreta y práctica de hacer la categorización es transcribir las entrevistas, grabaciones y descripciones en los dos tercios derechos de la página, dejando un tercio izquierdo para la categorización, recategorización y anotaciones especiales. Conviene numerar las páginas y las líneas de texto, para su fácil manejo posterior y marcar o separar adecuadamente mediante algún símbolo los textos de los diferentes interlocutores (p. 73).

La muestra de sujetos estuvo conformada cuatro (04) docentes de educación, relacionados con dos (2) coordinadores de formación docente y dos (2) docentes de aula, con más de un año de experiencia con participación activa en la gestión del conocimiento, obteniendo con esto información en relación con una aproximación teórica transcomplejo de la gestión del conocimiento, los cuáles serán representativos miembros claves y privilegiados en cuanto a su capacidad informativa.

Con relación a la recolección de los datos, la naturaleza del estudio y en función de los datos obtenidos tanto en el aspecto teórico, como metodológico de la investigación, se utilizó la entrevista a profundidad. La Fiabilidad y Validez, fue asumida en la investigación, entendiéndose entonces, que depende de los postulados que el investigador crea que son válidos, ya que la acción metodológica será la herramienta para analizar la realidad estudiada.

HALLAZGOS

Para efectos de este artículo se presentan los hallazgos derivados de la entrevista en profundidad, aplicada a los informantes claves en el ámbito de la cotidianidad gerencial.

En relación a la primera pregunta sobre el perfeccionamiento de la gerencia como prioridad en la institución, el (ICD1) considera que el



perfeccionamiento como el desarrollo o el aprovechamiento de todas las teorías gerenciales y sobre todo la utilización de los términos de las modernas concepciones de la gerencia educativa, sin lugar a dudas que uno de los aspectos básicos que se debe tomar en consideración en la parte gerencial, son las relaciones interpersonales que debe tener un buen gerente; porque las organizaciones hoy en día son planas.

El (ICD2) manifiesta que la verticalidad se ha eliminado es la horizontalidad, y las relaciones son fundamentalmente múltiples, las conexiones van en distintas direcciones, por lo tanto, hay una nueva visión de aquello que se ha llamado cargo específico, sino es necesario que la gente lógicamente sea aprovechada donde tiene sus propias fortalezas, donde tiene sus propias habilidades, pero, que pueda desempeñarse en cualquier otra actividad.

De acuerdo con las respuestas de los (ICD 1 y 2) referente a si la transcomplejidad, ha sido un tema obligado en la comunidad pedagógica, no solo en el discurso, sino también en la práctica pedagógica a escala nacional e internacional, manifestaron que (ICD3) Si, es fundamental, porque, con esa reflexión que lleva, que trae la transcomplejidad la parte compleja y la transdisciplinariedad, eso es lo propicio y eso se logra, esa concepción lleva todo el desarrollo a que vivimos en una organizaciones desde la perspectiva gerencial con incertidumbre, lo evidenciamos con la crisis financiera, (ICD4).

Desde la perspectiva en el ámbito educativo tendrán que aprender a adaptarse a todos los cambios como un proceso sistemático que puede ser interrumpido para luego comenzar de nuevo; por tanto, es necesario mencionar a Lanz (2001) quien manifiesta que: “Los nuevos enfoques sobre los procesos organizacionales de la gestión del conocimiento se sitúan expresamente por encima de la lógica epistémica de las disciplinas” (p. 168).

La segunda pregunta de esta unidad de análisis versa sobre ¿Constituye la Gestión del Conocimiento una nueva disciplina para habilitar



personas, equipos y organizaciones en la creación, compartición y aplicación del conocimiento colectiva y sistemáticamente, para mejorar la consecución de los objetivos en la educación? ¿Por qué?

El (ICD1) considera que dentro del proceso aprendizaje hoy las organizaciones se denominan inteligentes y esto es un proceso transcomplejo que casualmente está mezclada hoy día la organización en el sentido pues básico, que todos ustedes deben contribuir a un proceso de enseñanza y aprender, recuerde que hay un principio aristotélico donde lo importante no es enseñar, es aprender (ICD2) en lo educativo, no posee un centro propio de formación de gerencia con el fin de lograr docentes más eficaces, eficientes y efectivos en la gerencia de la gestión del conocimiento.

La gestión la hace el hombre, la calidad de la gerencia la hacen los hombres. Por tal razón, lo más importante no debe ser afinar los métodos, ni las estrategias, sino el talento humano con que cuentan las organizaciones educativas desde la gestión del conocimiento. Para Nietzsche, citado en Vilar, S. (1997). El hombre moderno es apariencia, lo que representa no es visible y se oculta tras la representación.

Los (ICD 1 y 2) ante la perspectiva sobre la transcomplejidad y la gestión del conocimiento en los docentes en el ámbito educativo. Manifiestan con respecto al actual desarrollo científico tecnológico demanda la integración de saberes dentro de un contexto sociocultural.

Sí, es fundamental, porque, con esa reflexión que lleva, trae la transcomplejidad la parte compleja y la transdisciplinariedad, eso es lo propicio y eso se logra, esa concepción lleva todo el desarrollo que se viven en las organizaciones desde la perspectiva gerencial con incertidumbre (ICD1) pienso que la transcomplejidad no ha sido un tema obligado en la comunidad ni en la práctica pedagógica en la escala nacional, internacional y regional, debido realmente a su poca y animada proyección en el contexto educativo (ICD2).



En consideración a lo expresado por el (ICD3), la investigadora considera que la era del conocimiento plantea un nuevo contexto social y económico; que enfrenta a nuevas situaciones, que se deben afrontar con nuevas soluciones.

De acuerdo con las respuestas de los (ICD 1 y 2) referente a si la transcomplejidad, ha sido un tema obligado en la comunidad pedagógica, no solo en el discurso, sino también en la práctica pedagógica a escala nacional e internacional, manifestaron que (ICD3) Si, es fundamental, porque, con esa reflexión que lleva, que trae la transcomplejidad la parte compleja y la transdisciplinariedad, eso es lo propicio y eso se logra, esa concepción lleva todo el desarrollo a que vivimos en una organizaciones desde la perspectiva gerencial con incertidumbre, lo evidenciamos con la crisis financiera.

El (ICD4), expresa que esta transdisciplinariedad realmente adopta una postura rígida cuando se reduce a una mera trasmisión de conocimientos e indicación de supuestos hábitos, habilidades y capacidades que se deben adquirir en un proceso formal de enseñanza y aprendizaje sin estar apoyados en una vivencia horizontal con el fin de lograr una mayor significación e internalización de los mismos. El valor generado por la organización y el uso de las tecnologías (capital estructural), y el valor que surge de las relaciones de la organización con el mercado y los demás agentes sociales que integran el entorno (capital relacional).

La última pregunta de esta unidad de análisis verifica con los entrevistados, (ICD) ¿Representa la Gestión del conocimiento dentro de la formación profesional del docente, una categoría, en donde se integran diferentes corrientes psicológicas, que se centran, en la actividad del sujeto? ¿Por qué?

La transcomplejidad, se reduce al sistema de conocimientos, incluyendo un sistema de hábitos, habilidades y capacidades que deben lograrse como resultado del proceso docente educativo; para los (ICD1 y



2) desde ese punto de vista transcomplejo desde una perspectiva mucho más amplia.

En la III Unidad de análisis: Caracterización ontológica y epistemológicamente la gestión del conocimiento del docente en educación. El (ICD3) Lógicamente que es fundamental, la parte gerencial vista desde esta perspectiva, porque la gerencia va de la perspectiva de gerenciar en las actividades de aula, como gerenciar todas estas actividades dentro de la organización educativa, destacando además que esto, debido a que el conocimiento, es un activo intangible de la organización, se ha identificado como un elemento clave de las organizaciones, muy en especial a los docentes para lograr ventajas competitivas.

El mecanismo dinámico y constante de relación existente entre el conocimiento tácito y el conocimiento explícito se constituye como base del proceso que se propondrá en la presente investigación, dando a conocer los procesos de conversión del conocimiento: (ICD4) impulsar la creación de una unidad de gerencia institución al que promocióne programas de formación en gerencia con políticas permanentes de planificación, desarrollo y evaluación que permitan calificar y retroalimentar la eficiencia y la efectividad del docente en su desempeño eficaz de la gerencia en la gestión del conocimiento.

En referencia a la gestión del conocimiento como una nueva disciplina para habilitar personas, equipos y organizaciones en la creación, compartición y aplicación del conocimiento colectiva y sistemáticamente, para mejorar la consecución de los objetivos en la educación media, el (ICD1) considera, hoy lógicamente uno de los papeles básicos es la gestión del conocimiento, ya tiene un valor bastante significativo y es quizás hoy en día las organizaciones se mueven con otras perspectivas, ya no es la gestión basada en la parte financiera, ahora es el conocimiento el que mueve fundamentalmente a las organizaciones.



El (ICD2) si considero necesario establecer la mejor alternativa para concienciar la urgencia de atender la gerencia de la gestión del conocimiento, no tanto como una disciplina, sino como un recurso esencial y estimulante para facilitar todo lo que implica dicha gestión orientada hacia el logro de los objetivos de la educación media.

En referencia a lo expresado por los informantes clave con respecto a la IV Unidad de análisis: Constructo teórico para la gestión del conocimiento desde la perspectiva transcompleja en el docente. En referencia a la primera pregunta ¿Considera Ud. que la concepción constructivista se ha sustentado de aportaciones epistemológicas, psicológicas y del pensamiento liberal- antiautoritario que produjo las ciencias sociales y las nuevas teorías de la educación? ¿Por qué?

El considera que: (ICD1 y 2) con respecto a ello dar apertura a las corrientes de pensamiento que dentro de una dimensión constructivista permitan generar posiciones relevantes y al mismo tiempo la gestión del conocimiento con parámetros humanistas intradisciplinarios coherentes en el contexto de una gerencia participativa colaboradora y corresponsable que garantice el desempeño y el éxito académico en el proceso educativo.

Con respecto a la segunda pregunta ¿Representa la Gestión del conocimiento dentro de la formación profesional del docente, una categoría, en donde se integran diferentes corrientes psicológicas, que se centran, en la actividad del sujeto? ¿Por qué?, el (ICD1) considera, lógicamente, entre la concepción nueva se ha sustentado, en la teoría positivista, la de los valores, los sentimientos, las conductas que en general pueda tener el ser humano, toda esta parte juega un papel muy importante, y la educación tiene no solamente una necesidad sino ya que por propia circunstancia se ha venido desarrollando y esto tiene que aumentar esta formación profesional

El (ICD2) en este sentido, valdría la pena sugerir la gestión del conocimiento dentro de la formación profesional del docente en educación media, como disciplina o recurso estratégico debe ser concurrible a la



integración no solo de diversas corrientes psicológicas, sino a corrientes sociológicas y filosóficas que fortalezcan su carácter ontológico, epistemológico, axiológico, metodológico y teleológico como realidad sensible al hombre sujeto cognoscente y habido de conocimiento.

CONCLUSIONES

Al diagnosticar la opinión de los docentes sobre el desarrollo de la gestión del conocimiento, el conocimiento exige plantearse interrogantes, pero con vistas a restablecer la individualidad como cognoscentes en el proceso de conocimiento, y éste es, contra el diagnóstico del pensamiento simplificador, una reconstrucción, una traducción; es decir, un proceso complejo.

La educación como formación humana, en los momentos actuales, está apremiada de cambios. Hay que transformar el pensamiento en general y sus paradigmas si se quiere revertir el pensar educativo y sus estrategias. Hay que cambiar las estructuras existentes no sólo de pensamiento, sino en plena conjunción con la práctica social y sin perder el sentido cultural en que toma cuerpo y se despliega como sistema complejo. En los marcos de la formación humana y su desarrollo cultural, la educación resulta imprescindible. Ella constituye el medio por excelencia a través del cual se cultiva el hombre y se prepara para la vida y la sociedad.

La gestión del conocimiento, crea espacios comunicativos para construir conocimientos y revelar valores. El carácter disciplinar de la enseñanza convierte la educación en una ciencia que divide y desune con vacías abstracciones. La naturaleza, la sociedad y la cultura no llega al estudiante como una totalidad sistémica, en cuya relación la naturaleza y la sociedad se humanizan y el hombre y la sociedad se naturalizan.

Al comprobar mediante la perspectiva sobre la transdisciplinariedad y la gestión del conocimiento en los docentes de educación, resulta relevante destacar que la construcción del conocimiento como proceso necesita



considerar la diversidad de ideas que son producto de datos e información que el individuo va recibiendo y sobre la cual es necesario actuar a través de un proceso de selección para lograr la adaptación y supervivencia de la organización a los cambios que ocurren en un entorno cambiante inestable y con altos niveles de incertidumbre.

Dentro de lo que representa, una aproximación teórica transdisciplinaria de la gestión del conocimiento desde la perspectiva del docente en la educación, el conocimiento es un activo intangible de las organizaciones educativas, genera valor y se le denomina Capital Intelectual. El Capital Intelectual tiene tres categorías, el capital relacional, que es el valor que tiene para la institución el conjunto de relaciones que mantiene con el exterior; el capital estructural, es el valor que aporta la propia estructura de la organización, sus procedimientos, la tecnología, las patentes. Y finalmente el capital humano, es el que reside en las personas, sus conocimientos, habilidades y aptitudes y es el que alimenta a las otras dos.

RECOMENDACIONES

Al develar los componentes que se entretajan entre la gerencia y la transcomplejidad desde la gestión del conocimiento, es importante considerar que cuando la gerencia es vista como un proceso, la planificación es la primera función que se ejecuta. Una vez que los objetivos han sido determinados, los medios necesarios para lograr estos objetivos o metas son presentados como planes.

Es función de la gerencia determinar el tipo de organización requerido para llevar adelante la realización de los planes que se hayan elaborado. De allí que, como función gerencial desde la gestión del conocimiento, envuelve los conceptos de motivación, liderazgo, guía, estímulo y actuación. A pesar de que cada uno de estos términos tiene una connotación diferente, todos ellos indican claramente que esta función gerencial tiene que ver con los factores humanos de una organización.



Es como resultado de los esfuerzos de cada miembro de una organización que ésta logra cumplir sus propósitos, de ahí que dirigir la organización de manera que se alcancen sus objetivos o metas en la forma más óptima posible, es una función fundamental del proceso gerencial.

Al estudiar cómo se manifiesta la transcomplejidad en la gestión del conocimiento, resulta importante señalar que no existe ningún tipo de interrelaciones entre el personal dentro de la gerencia y el trabajo en equipo en las organización objeto de estudio; en primer orden porque no existe el trabajo en equipo y las comunicaciones con los directivos se hacen de manera escrita y no verbal, lo cual crea una brecha comunicacional que trae como consecuencia, poca o casi nula motivación por la labor realizada, sólo se cumple con lo planificado.

En este sentido; al no existir una gerencia innovadora, es muy difícil que cambios también innovadores también se sucedan; porque, en la innovación organizacional se debe dar amplia importancia a la relación entre directivos y coordinadores, la confianza entre ellos, la realimentación, valores e integración y la innovación que se evidencia en la originalidad de las tareas realizadas en equipo por la organización.

Al interpretar los principios del pensamiento transcomplejo presentes en la gestión del conocimiento, resulta relevante considerar que de lo antes señalado se infiere que, quienes están inmersos en el mundo organizacional, saben que el factor clave para el éxito o fracaso de una gestión se ubica en la gente (entendida como capital humano), predecir cómo se desempeñarán y cómo poder controlar su comportamiento sería la manera más efectiva de cumplir con los propósitos de la organización.

REFERENCIAS

Balza A. (2011). *Las prácticas socioculturales desde las mediaciones y la cultura de las masas*. Documento no publicado. Universidad Simón Rodríguez



- Briceño, E. (2011). Enfoques Principales y Tendencias en Dirección del Conocimiento (Knowledge Management). En Hernández, R. (ed.). *Gestión del Conocimiento: Desarrollos Teóricos y Aplicaciones*. Edición La Coria, Fundación Xavier de Salas, Cáceres.
- Ortiz-Bojacá, J. (2014). Gestión del conocimiento y principales aportes de la revista Criterio Libre: Análisis de caso. *Criterio Libre*, 12(21), 265-302. <https://doi.org/10.18041/1900-0642/criteriolibre.2014v12n21.158>
- Drucker P. (1999). *Teoría general de la administración*. México, D.F.: Tropykos
- Gadamer, H. (2001). *Fundamentos de una hermenéutica filosófica*. (5 Ed.). Salamanca: Sígueme
- Kant, E. (s.f). *Crítica de la razón pura*. Ed. Librodot. <https://espanol.free-ebooks.net/ebook/Critica-de-la-Razon-Pura/pdf?dl&preview>.
- Lanz, R. (2001). *Organizaciones transcomplejas*. Caracas: Imposmo/CONICIT
- Mantilla A. (2011) Las capacidades de la firma transnacional: acceder al conocimiento y apalancamiento de las relaciones entre instituciones. *European Management Journal*, 17 (6), pp. 655-667.
- Martínez García, F.J., Peñalver Martínez, A. y Salamanca García, J. (2002). *Gestión estratégica del conocimiento*. Ponencia en Reunión Técnica Internacional de la AUIP y el IPN. México.
- Martínez, M. (2009). *La investigación cualitativa etnográfica en educación. Manual teórico-práctico*. México: Trillas.
- Martínez, M. (2007). El sentido y la medida: reflexiones sobre el método. *Comportamiento*, 4 (1), 65-81.
- Mella, O. (2005). Naturaleza y orientaciones teórico-metodológicas de la investigación cualitativa. *Revista Umbral 2000* <http://www.reduc.cl/reduc/mella.pdf>.



- Morín, E. (2009). Los siete saberes necesarios para la Educación del Futuro. México., D.F.: Mc. Graw Hill
- Morse G. (2003). *La Educación en Venezuela*. Caracas: Volumen
- Nonaka I, y Takeuchi H. (2005). La entidad la creación de conocimiento: una nueva perspectiva en la teoría de la institución. Nueva York, NY: Oxford University Press.
- Nicolescu, B. (2010). *La transdisciplinariedad: manifiesto*. México: Multiversidad Mundo Real Edgar Morin, A.C.
- Rodríguez, G; Gil, J y García, E. (2014). *Metodología de la investigación cualitativa*. (2da Edición). Bogotá, Colombia: Aljibe.
- Santana D., L. y Gutiérrez, L. (2003). La fenomenología en la visión cualitativa de la educación. *Revista Candidus*, Cuaderno N° 1, Acarigua, Portuguesa, Venezuela.
- Gil -Otaiza, R. (2005). La Sociedad Transcompleja y la Praxis Andragógica en la Educación Superior. *Fermentum. Revista Venezolana de Sociología y Antropología*, 15 (43), 276-287.
- Vilar, S. (1997). *La nueva racionalidad. Comprender la complejidad con métodos transdisciplinarios*. Madrid, España: Kairós.