

Mirada problemática de la gestión del conocimiento*¹

A problem view of the Knowledge Management

Problematizando vista da gestão do conhecimento

AURA MARÍA MARÍN LOAIZA²

RECIBO: 16.09.2017 – APROBACIÓN: 25.03.2018

Resumen: *Este artículo se convierte en un compendio de razones conceptuales y teóricas que emergen del mundo del saber, enfocado a la vida académica y empresarial. De esta forma se introduce el término gestión del conocimiento como fruto de años de historia y cambios que forjan el conocer desde una mirada problemática y compleja. De igual forma, poco a poco se articulan conceptos epistemológicos, ontológicos, sistemáticos y contextuales que reflejan la simplicidad y la relevancia que el conocimiento lleva inherente, un tópico central que hace partícipe a la información de un contexto facilista a un mundo de recreación de ideas y significados que deben ser repensadas y transformadas bajo la alteridad y otredad. Diferentes autores dan luz a un mundo de significados que describen la relevancia de conocer, desde un capital intelectual que exige del sujeto, gestionar, aprender, promover, interpretar y dilucidar la información para lograr el alto nivel de conocimiento.*

Palabras clave: *Capital intelectual, Complejidad del conocimiento, Gestión del conocimiento, hermenéutica del conocimiento.*

* **Modelo para la citación de este artículo / Template for citation of this article / Modelo para a citação deste artigo:**

MARÍN LOAIZA, Aura María (2017). Mirada problemática de la gestión del conocimiento. En: Ventana Informática No. 37 (jul-dic). Manizales (Colombia): Facultad de Ciencias e Ingeniería, Universidad de Manizales. p. 89-102. ISSN: 0123-9678

1 Artículo de reflexión / Reflection Article / Artigo de reflexão

Proyecto / Project / Projeto: Trabajo de clase en la asignatura Práctica investigativa II / Class work in the course Investigation Practice II / Trabalho de classe no curso Prática de Investigação II

Periodo / Period / Período: 31/07/2017 - 05/09/2017

Institución / Institution / Instituição: Universidad de Manizales (Manizales, Caldas, Colombia).

2 Licenciada en Tecnología e Informática / Bachelor of Technology and Computer Science / Bacharel em Tecnologia e Ciência da Computação. Docente / Professor / Professor, Institución Educativa San Luis (Neira, Caldas, Colombia), Estudiante de Ingeniería de Sistemas y Telecomunicaciones / Student of Systems and Telecommunications Engineering / Estudante de Engenharia de Sistemas e Telecomunicações, Universidad de Manizales (Manizales, Caldas, Colombia).
aura-maria0520@hotmail.com

Abstract: *This article becomes a compendium of conceptual and theoretical reasons that emerge from the world of knowledge, focused on academic and business life. In this way the term knowledge management is introduced as the fruit of years of history and changes that forge knowledge from a problematizing and complex view. Similarly, epistemological, ontological, systematic and contextual concepts that reflect the simplicity and relevance inherent in knowledge are articulated, a central topic that makes information available from an easy context to a world of recreation of ideas And meanings that must be rethought and transformed under otherness sand otherness. Different authors give light to a world of meanings that describe the relevance of knowing, from an intellectual capital that requires of the subject, to manage, to learn, to promote, to interpret and to elucidate the information to achieve the high level of knowledge.*

Keywords: *Intellectual capital, Complexity of knowledge, Knowledge management, hermeneutic of knowledge.*

Resumo: *Este artigo se torna um compêndio de razões conceituais e teóricas que emergem do mundo do conhecimento, focado na vida acadêmica e comercial. Desta forma, o termo gestão do conhecimento é introduzido como resultado de anos de história e mudanças que forçam o conhecimento a partir de uma perspectiva problemática e complexa. Da mesma forma, articulam-se pouco a pouco conceitos epistemológicos, ontológicos, sistemáticos e contextuais que refletem a simplicidade e a relevância que o conhecimento traz inerente, um tópico central que faz com que a informação de um contexto facilitador participe de um mundo de recreação de ideias e significados que devem ser repensados e transformados sob diversidade e alteridade. Diferentes autores dão luz a um mundo de significados que descrevem a relevância do conhecimento, de um capital intelectual que requer o sujeito, gerencie, aprenda, promova, interprete e elucida a informação para alcançar o alto nível de conhecimento.*

Palavras-chave: *capital intelectual, a complexidade do conhecimento, gestão do conhecimento, hermenêutica conhecimento.*

Introducción

El artículo devela la gestión del conocimiento mediante una mirada problemática y un pensamiento complejo que emerge desde el origen de la humanidad, con la inherencia de un sistema de evolución que solicitaba el conocimiento desde esferas simples y complejas que se convirtieron en el sello de progreso.

Al margen de lo anterior, el conocimiento inicia su simbología desde la *episteme* y la ontología, ciencias propias de las corrientes filosóficas que poco a poco han determinado el trasegar de teorías y postulaciones en la historia, concebidas desde la verdad justificada de Platón y la complejidad de Morín. Así mismo, el conocimiento presenta características internas propias de los sujetos, que están sustentadas en una simple realidad que comparte cierta información, pero que adquiere forma a la medida en que las ideas se complejizan, se reflexionan y se potencializan para convertirse en conocimiento.

A la par del conocimiento, surge la gestión como una oportunidad de recrear estrategias en el vínculo de la enseñanza contextual, añadiendo una hermenéutica³ del campo cognitivo, que aborda la gnosis desde una visión holística y que estructura el conocimiento del ser humano como un espiral que metaforiza el aprendizaje continuo, renovador y duradero en constante cambio y una dialéctica que referencia el ser, los fenómenos sociales y la constitución de conocimiento.

De igual forma, el camino que se abre en el trasegar de la gestión del conocimiento⁴ (Figura 1), direcciona tres dimensiones que amplían el horizonte de perspectivas sociales, culturales y capitalistas nutridas en principios científicos, en el saber cómo y la sabiduría extraída de la práctica social, donde se refleja la esencia de gestionar y conocer, tópicos propios de interpretar, dilucidar y transformar la realidad, donde *«la relación del proyecto y el sujeto es fundamental porque, en el plano ideológico y valórico (...) [es común] la conformación de proyectos de sociedad con sujetos inexistentes, en el sentido que no tuvieron fuerza para impulsar ese mismo proyecto»* (Zemelman, 2011, 19).

3 De acuerdo con RAE (2017), «en la filosofía de Hans-Georg Gadamer, teoría de la verdad y el método que expresa la universalización del fenómeno interpretativo desde la concreta y personal historicidad».

4 «Nonaka y Takeuchi se centran en el origen del conocimiento en sí mismo y le da poca importancia a su pertinencia con el entorno o la contingencia que lo rodea y el conocimiento fluye de la siguiente manera: de tácito a tácito mediante la adquisición, de tácito a explícito por conversión, de explícito a explícito por creación y de explícito a tácito por incorporación» (Angulo & Negrón, 2008, 40).

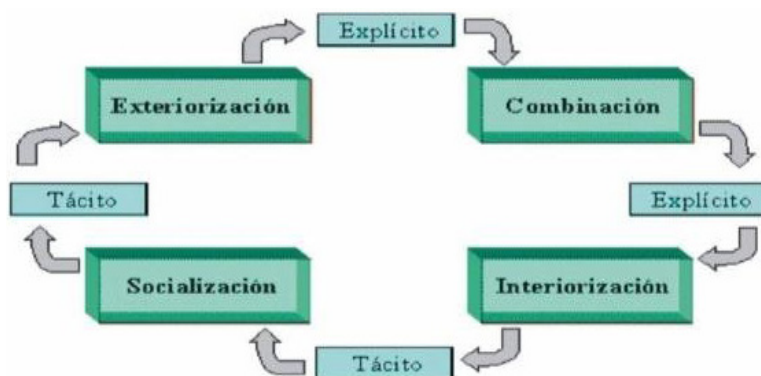


Figura 1. Proceso de creación del conocimiento (Nonaka y Takeuchi, citados por Angulo & Negrón, 2008, 40)

1. Gestión del conocimiento

Históricamente se reconoce la humanidad como una prueba evidente de trascendencia en el saber y en el hacer; aquí el conocimiento se encuentra implícito en avances sociales y culturales que marcaron la pauta para nuevas generaciones que surgían en la medida en que la sociedad se constituía y evolucionaba.

Los avances propios de cada época y el desarrollo de nuevos medios de evolución, se convirtió en la razón principal para que el conocimiento emergiera, así, el hombre en su esquematización corporal, convertía los instrumentos de supervivencia en una extensión de los sentidos y utilidades del cuerpo.

De igual forma, con un proceso de vinculación social y teorización del conocimiento, se enmarca un trasegar filosófico que cuestiona el ser y el saber, incorporando la percepción cognitiva con la necesidad de una verdad justificada, pues para Platón, según Masis (2013, 4), «el conocimiento no es lo mismo que la opinión verdadera, sí parece indicar que hay una estrecha relación entre ambas; al menos alcanzamos la verdad de alguna manera, pues “cuando uno adquiere acerca de algo una opinión verdadera acompañada de una explicación, el alma alcanza la verdad sobre el punto de que se trate, pero no llega al conocimiento del mismo”».

Así, el conocimiento es inherente al ser humano, al referirse «a las características internas y al comportamiento de un sujeto, tanto en las reacciones como en sus relaciones con los estímulos del ambiente.

Se refiere a la diferenciación perfecta con relación a otras cosas que pudieran parecer iguales, es todo lo que un ser humano ha aprendido, aplicado y organizado, supone una reflexión en correspondencia con la información asimilada» (Nieves y León, citados por Toro & Botero, 2015, 2).

Por otro lado, a través de un recorrido conceptual por este apartado figurado, se encuentra *«la importancia del conocimiento en sus empresas y de la implementación de la gestión del mismo como una estrategia maestra para la conducción de sus negocios en la búsqueda de una ventaja competitiva» (Ochoa, Parada & Verdugo, 2012, 315), emergiendo la gestión del conocimiento como «el proceso que crea o ubica el conocimiento y administra la diseminación y uso del conocimiento dentro y entre las organizaciones» (Darroch, citado por Ochoa, Parada & Verdugo, 2012, 318), llevando a un camino propio de la estructura y organización de lo que se construye y ejemplifica a través del aprendizaje implícito en el quehacer diario, sin argumentos y postulados, sino más bien como una secuencia del saber y del saber hacer.*

Aquí inicia la dualidad de unos ejes de conceptualización como lo son la gestión y el conocimiento, ambas se convierten en el *arjé*⁵ sobre el cual la re-significación de la gnosis adquiere un matiz propio de aprender de la teorización o de la relación con el medio.

La gestión del conocimiento abre las puertas a la concepción de habilidades, destrezas y prácticas que movilizan la mente y crean un campo de oportunidades para aprender haciendo, es así, como el conocimiento no es inherente a la esencia humana, más bien se construye en un proceso de evolución que involucra recursos y técnicas que potencializan las nuevas visiones del mundo moderno, además *«la Gestión del Conocimiento es una disciplina de la gestión que busca tener impacto en el Procesamiento del Conocimiento. Tiene como propósito incrementar la potencialidad de una organización para ejecutarlo y de esta forma, mejorar la calidad de sus conductas de Procesamiento Organizacional y su habilidad para adaptarse a su ambiente» (Aportela & Ponjuán, 2008, 21)*

Es así como articulado a lo anterior, emerge un cuestionamiento en el que se problematiza la razón principal por la que el conocimiento actualmente es visualizado desde la gestión, con sus implicaciones, aportes, argumentos, proyecciones e ideas que naturalizan la

5 *Arjé, arqué, arché o arkhé* es una expresión procedente del griego ἀρχή que significa origen o principio.

oportunidad evolutiva de los sujetos de conocer. De esta forma, Canals (2003, 2) señala que *«el conocimiento, tal como se entiende hoy día, es un recurso que no tan sólo nos permite interpretar nuestro entorno, sino que nos da la posibilidad de actuar. Es un recurso que se halla en las personas y en los objetos –físicos o no– que estas personas utilizan, pero también en las organizaciones a las que pertenecen, en los procesos y en los contextos de dichas organizaciones»*.

Por otro lado, existe una necesidad de que el conocimiento que ha sido establecido en ciertos lugares, pueda ser incluido y aplicado en otras partes del mundo y que pueden alcanzar la automatización y estructura que desencadena en la gestión del conocimiento, lo cual se ve favorecido con el desarrollo tecnológico, y en el caso *«de la computación en nube, de la web social, la web ubicua y la web ontológica están permitiendo usar y apropiar las TIC de diversas formas, limitadas por la imaginación y creatividad de las personas, por la capacidad de integrar aplicaciones y por el grado de trabajo colaborativo que se alcance»* (López, Marulanda & Vega, 2011, 182).

2. Hermenéutica de la gestión del conocimiento

Conceptualmente la hermenéutica se ha identificado como un proceso de interpretación que se acerca a las razones teórico prácticas que nutren y postulan diferentes apartes dentro del campo cognitivo, así, en este apartado se vincula la gestión del conocimiento desde una visión holística y sus implicaciones en la educación.

El conocimiento⁶ es definido por un espiral integrador que articula tanto la parte epistemológica como ontológica, aquí el saber está determinado por una estructura de comportamientos que van encauzados al desarrollo del pensamiento, desde la adquisición de saberes, como desde el ser, por eso se hace necesario incursionar en los apartes históricos que han provocado que Pichon Rivière indague sobre el espiral dialéctico, como una consecuencia de reconocer que el ser humano no tiene una formación plana, más bien su proceso evolutivo actúa como una

6 Aunque el concepto de conocimiento ha sido tema de atención en la historia de la humanidad, es pertinente recordar los cuatro tipos de conocimiento planteados por los griegos antiguos: *«Episteme (generalizaciones, leyes y principios científicos), Techne (saber técnico, saber-cómo), Phronesis (sabiduría práctica, extraída de la práctica social) y Metis (aptitudes y competencias determinados por, en este caso, las políticas de las organizaciones, como criterio de éxito)»* (Muñoz, Aguado & Lucía, 2003, 203).

secuencia que no se cierra sino que más bien se construye a través de la experiencia, se forma y se modifica.

De igual forma, los sujetos entran en un círculo de alteridad que construye una interconexión de vivencias que proporcionan un conocimiento, teorización que sustenta la concepción de una noción constructivista y experimental. Y es que, en la sociedad del conocimiento, *«el valor más apreciado no será la información, sino el conocimiento a partir del cual es posible resolver problemas con un enfoque colaborativo, sistémico y ético, buscando la realización personal de las personas en la medida que contribuyen al tejido social y a la sustentabilidad ambiental»* (Tobón et al., 2015, 8).

Maggio (2012, 2), abarca la importancia que ejercen las relaciones en la estructuración del sujeto y su contexto, y aborda a Pichon Rivière, quien piensa en el sujeto como una situación vincular en una dinámica constante de cambio y en una espiral donde hay continuo movimiento que no se cierra y permite el aprendizaje: *«estamos acostumbrados a usar la noción de relaciones objetales en la teoría psicoanalítica, pero la noción de vínculo es mucho más concreta. (...) Es posible establecer un vínculo, una relación de objeto con un objeto interno y también con un objeto externo... Tenemos así dos campos psicológicos en el vínculo: un campo interno y un campo externo»*.

Por otro lado la dialéctica nutre la espiral desde su razón epistemológica, es así como Castorina (2010, 516) menciona que *«los procesos dialécticos se han referido al despliegue del ser, a los fenómenos sociales o a la constitución del conocimiento. Centralmente, las diferentes versiones atribuyen la fuente del cambio a las interacciones propias del sistema en cuestión, por lo que se afirma su auto movimiento»*. Además aborda el problema de la novedad, como elemento del desarrollo.

«La emergencia de la novedad en el desarrollo es el problema crucial de la psicología del desarrollo: en Vigotsky (1934/1993b), se refiere a la emergencia de las funciones psíquicas superiores como el lenguaje o la conceptualización, mediante la internalización de la cultura; en Piaget (1978, 1981), se refiere a la génesis de los sistemas de conocimiento que son irreductibles a los anteriores de los que provienen» (Castorina, 2010, 517).

Por ello, es interesante la afirmación de Álvarez (2010, 13): *«a diferencia de otros psicólogos tanto anteriores como contemporáneos, Vigotsky afirmaba que el pensamiento y el lenguaje, como funciones mentales*

superiores, tenían raíces genéticas diferentes, tanto filogenética⁷ como ontogenéticamente. Eso sí, se desarrollan en una continua influencia recíproca». Así mismo, vincular a la gestión del conocimiento razones cognoscentes como que «el lenguaje no se aprende, sino que forma parte de nuestro equipamiento genético y se desarrolla a partir de procesos madurativos» (Chomsky, citado por Álvarez, 2010, 15).

«La independencia cognoscitiva está referida a la capacidad de ver y representar el problema de acuerdo a una tarea teórica o práctica, proceso en el que se involucra la determinación del plan, de los métodos necesarios en la solución, la búsqueda creadora de soluciones adecuadas y la misma comprobación de las soluciones encontradas... es el trabajo independiente el modo de organización del proceso docente dirigido a la formación de la independencia como característica de la personalidad del estudiante» (Álvarez, citado por Ramírez & Guanche, 2016, 27).

La gestión del conocimiento, que para Fuenmayor (citado por González, 2014, 8), cuenta con seis pilares (potenciación del desarrollo de nuevo conocimiento, acceso a fuentes externas, utilización e incorporación del conocimiento a la toma de decisiones, documentación del conocimiento para acceder a él y transmitirlo, y medición de los resultados obtenidos), de acuerdo con Muñoz, Aguado & Lucía (2003, 204), se basa en una triada: - capital relacional, relacionado con el conocimiento que se extrae de las relaciones de la organización con el mundo exterior (clientes, proveedores, aliados y medios de comunicación e imagen), - capital estructural, conocimiento que se extrae de la propia estructura de la organización (procesos, métodos, herramientas, etc.), y - capital humano, referido a las personas de la organización (unido a su conocimiento, experiencia, competencia, etc.).

Esta triada, y especialmente lo referido al capital humano, propician una interesante complejidad⁸ a la gestión del conocimiento. De acuerdo

7 «Desde una perspectiva filogenética, su postura presentaba una gran similitud. Vigotsky, al igual que Wolfgang Köhler, defendió que otros animales podían tener inteligencia, como es el caso de los primates no humanos, y que dicha capacidad y el lenguaje estaban disociados. (...) Sin embargo, Vigotsky sostenía que esas estrechas correspondencias ya mencionadas entre pensamiento y lenguaje, propias del ser humano, no se daban en los antropoides. También en la filogenia defendía etapas pre-lingüísticas en el desarrollo del pensamiento y fases pre-intelectuales en el desarrollo del habla» (Álvarez, 2010).

8 Morín (citado por Tobón et al., 2015, 26), «plantea que la complejidad es un tejido de elementos o partes heterogéneas pero asociadas y entrelazadas que se complementan entre sí. En este sentido, un proceso se aborda en su complejidad cuando se articulan los diversos componentes para lograr comprenderlo en sus diferentes dimensiones y dinámica de cambio. Implica también abordar el caos y la incertidumbre que son comunes a todo proceso mediante estrategias flexibles».

con Bohórquez (2016, 365), *«la complejidad creciente del entorno empresarial ha llevado a que la corriente de pensamiento dominante para la comprensión de las organizaciones empresariales se torne insuficiente, a fin de dar respuesta a las condiciones cambiantes y generen lentitud, inflexibilidad y fragilidad en la toma de decisiones, así como externalidades negativas tanto en el medio ambiente como en la sociedad»*, lo cual, necesariamente, exige un análisis académico profundo que permita comprenderla y reorientar la gestión, al no desconocer que *«la complejidad ha hecho impacto directo en las interacciones humanas de las organizaciones, concibiéndolas como sistemas o subsistemas en permanente relación, con presencia en los problemas de la vida y el pensamiento, en la educación, en la sociedad con la interpretación de sí misma, en la política, en la visión actual del hombre, en la construcción del futuro»* (Hernández, 2016, 190).

«El entorno empresarial es un sistema de complejidad creciente en el que permanentemente hay generación y ganancia de nueva información a partir de la interacción entre las organizaciones que lo componen (proveedores, clientes, entidades financieras, instituciones del estado, sociedad civil, etc.), puntualmente a partir de la interacción entre las personas que lo integran. La globalización y el desarrollo de las tecnologías de la información son algunos de los factores que permiten explicar la complejización del entorno» (Bohórquez, 2016, 364).

Lo anterior implica que cada organización debe crear su propia cultura, en una dinámica propia favorecida por la interacción la confianza y el respecto entre sus integrantes, así como por las directrices y decisiones administrativas, pues *«como ente artificial construido para lograr un fin, está en constante perfeccionamiento en respuesta a las demandas de la sociedad. Estos cambios son modificaciones observadas que permanece con carácter relativamente estable en el tiempo y es un proceso proactivo de transformación que opera sobre la cultura, el clima y el desarrollo organizacional»* (Segredo et al., 2017, 88-89).

«La cultura influye en los comportamientos que tienen relación con la GC, ya que los seres humanos y los grupos formales y no formales en una organización interactúan de tal manera que definen cuándo, dónde y con quién relacionarse e intercambiar y transferir conocimiento, lo que hace que la cultura pueda ser mejorada, cambiada, transformada y se afecten de manera directa los procesos

que tiene que ver con la selección de personal, el manejo de los incentivos y las recompensas, el trabajo en equipo, la gestión de ideas y proyectos, la innovación y el aprendizaje, entre otros» Marulanda, López & Castellanos, 2016, 166).

Así, la universidad no puede ser ajena a esta tendencia, aunque se ha insertado fundamentalmente en el campo empresarial, por su condición sustancial de *«ser el punto de partida de la formación de un tipo de conocimiento que pueda ser aprovechado por los alumnos para su análisis, creando en ellos una actitud crítica sobre las problemáticas que acontecen en la sociedad»* (González, 2014, 2).

«La gestión del conocimiento⁹, es uno de los retos a los cuales se enfrentan las Instituciones de Educación Superior en la actualidad (IES), para afrontar con ella la problemática social y hacerla participe del mismo, pues, la sociedad debe de estar involucrada tanto en la demanda, como en la resolución de sus principales problemas. Desde esta perspectiva, los académicos deben de efectuar su parte más importante; gestionar la transmisión social del conocimiento para tener efectos ex ante, definiendo los problemas y estableciendo prioridades que se encuentren en la agenda, con participación de todos los agentes involucrados, con orientación heterogénea y transdisciplinaria» (González, 2014, 3).

Y es que este nuevo escenario, el conocimiento deja su ámbito individual para trascender a lo colectivo... *«la gestión del conocimiento ha significado un cambio de paradigma en la implementación de estrategias innovadoras para la obtención de ventajas competitivas que garanticen la sostenibilidad de las empresas en un mundo caracterizado por la incertidumbre y el cambio constante»* (Angulo, 2017, 55). Entre los muchos cambios, aparece el concepto de la organización que aprende (*learning organization*), entendida como *«una organización que aprende es una organización con la habilidad de crear, adquirir, y transferir conocimiento, y al modificar su comportamiento reflejar nuevo conocimiento y su perspicacia»* (Garvin, citado por Ruiz et al., 2010, 74), y allí la universidad puede tener importante incidencia.

9 Torres (2015, 97) considera la gestión de información como *«el proceso de organizar la información, evaluar, presentar, comparar los datos de un determinado contexto, controlar la cantidad, veracidad, que sea oportuna, significativa, exacta y útil»*, diferenciándola de la gestión del conocimiento, que asume como *«los procesos y acciones de detección, selección, organización, filtrado, presentación y uso de la información por parte de los sectores de una organización»*.

«El primer paso para crear una organización que aprende, es fomentar un ambiente que sea propicio al aprendizaje. Esto requiere que la alta administración libere tiempo de sus empleados para que ocurra el aprendizaje con alguna frecuencia. También es necesario abrir las fronteras entre departamentos y estimular el intercambio de ideas, tal como lo sugiere Nonaka. Otra idea que sugiere Garvin, y en lo que coincide con Nonaka, son los programas de rotación de personal como uno de los métodos más poderosos para transferir conocimiento entre el personal de la organización» (Ruiz et al., 2010, 75).

Este es momento propicio para reconocer las bases conceptuales de las categorías desarrollo organizacional, cultura organizacional y clima organizacional, que se han planteado anteriormente:

- Desarrollo organizacional (DO): movimiento surgido en 1962, *«como un complejo conjunto de ideas respecto del hombre, de la organización, y del ambiente, orientado a propiciar el crecimiento y desarrollo según sus potencialidades, es un resultado práctico y operacional de la teoría del comportamiento orientada hacia el enfoque sistemático»* (Trejo, citado por Segredo et al., 2017, 89), puede entenderse como *«un proceso planeado de cambio en la cultura en una organización, mediante la teoría de la Ciencia del Comportamiento, con intervención de fuerzas internas y externas que interactúan»* (Esparza, citado por Hernández, 2016, 186).
- Cultura organizacional, que se asume como *«los valores, principios, tradiciones y formas de hacer las cosas que influyen en la forma en que actúan los miembros de la organización.(...) Los empleados “aprenden” dicha cultura de diversas maneras, las más comunes son a través de historias, rituales, símbolos materiales y lenguaje. Esto influye y condiciona la forma en que los gerentes planean, organizan, dirigen y controlan la organización»* (Nava, citado por Segredo et al., 2017, 93).
- Clima organización, el cual está referido *«a las características del medio ambiente de trabajo, las cuales son percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que se desempeñan en ese medio. Este tiene repercusiones en el comportamiento laboral y es una variable interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual»* (Segredo et al., 2017, 95).

Así, de acuerdo con Hernández (2016, 190), la construcción de la gestión organizativa desde la complejidad, lleva al análisis del

pensamiento en el desarrollo organizacional, distinguiendo la visión del mundo organizacional –a partir del pensamiento complejo- como *«un complexus, que se halla entretejido formado por hilos entrecruzados, relacionados y complementados, tejidos en conjunto, donde todos los elementos son importantes, en perfecto dinamismo interactuante del todo con sus partes, así como de las partes con el todo, teniendo claro que la suma de las partes, es mucho más que el todo, para dar respuesta al contexto»*.

3. Conclusiones

Mediante la elaboración de este trabajo, surge como conclusión un interés pragmático y complejo por reconocer la esencia del conocimiento desde sus esferas de incorporación en la vida real, un saber que debe ser problematizado y orientado a las razones epistemológicas, ontológicas y sistemáticas. El conocimiento adquiere su formación y esencia en la búsqueda por estructurar el contexto, realidades marcadas por la razón de ser de los sujetos.

Gestionar el conocimiento sin duda alguna es recrear contextos de aprendizaje en los que las relaciones, los saberes y la incorporación de las nuevas visiones de la realidad, permite a los sujetos establecer nuevos roles de transmisión de conocimiento que surgen a través de un espiral dialéctico que es permeado por una representación simbólica del saber, la experiencia, la destreza y la habilidad.

El capital intelectual dentro de la gestión del conocimiento se convierte en un impulso empresarial que da horizonte a los requerimientos implícitos dentro del mundo del saber, hacer y ser. De esta forma se entrelaza el camino para entender que el aceleramiento sostenible de la gnosis en un mundo de cambios y profundizaciones, abre la visión de una sociedad que da sentido a los significados, en la medida en que estos se reconfiguren con el medio y se construyan con el contexto.

Como una futura oportunidad de investigación se puede contemplar la gestión del conocimiento en la articulación de la educación y la ingeniería, áreas del saber que requieren un abordaje teórico y sistémico de sus enfoques y de las necesidades del medio.

Referencias bibliográficas

- ÁLVAREZ GONZÁLEZ, Carlos J. (2010). La relación entre lenguaje y pensamiento de Vygotsky en el desarrollo de la psicolingüística moderna [en línea]. En: Revista de lingüística teórica y aplicada, RLA, Vol. 48, No. 2 (II Sem). Concepción (Chile): Universidad de Concepción. p. 13-32. e-ISSN: 0718-4883 <<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-48832010000200002>>, <http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-48832010000200002&script=sci_arttext>. [consulta: 28/03/2017]
- ANGULO RINCÓN, Rosalba (2017). Gestión del conocimiento y aprendizaje organizacional: una visión integral [en línea]. En: Informes Psicológicos, Vol. 17, No. 1 (). Bucaramanga (Colombia): Universidad Pontificia Bolivariana. p. 53-70. ISSN: 2145-3535. <<http://dx.doi.org/10.18566/infpsic.v17n1a03>>, <<http://revistas.upb.edu.co/index.php/informespsicologicos/article/view/7350/6710>> [consulta: 12/10/2017]
- ANGULO, Estelio & NEGRÓN, Miguel (2008). Modelo holístico para la gestión del conocimiento [en línea]. En: Negotium: Revista Científica Electrónica Ciencias Gerenciales, Vol. 4, No. 11 (nov). Maracaibo (Venezuela): Fundación Miguel Unamuno y Jugo. p. 38-51. e-ISSN: 1856-1810 <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=78241104>>, <<http://www.revistanegotium.org.ve/pdf/11/Art2.pdf>> [consulta: 20/02/2017].
- APOTELA RODRÍGUEZ, Ivett María & PONJUÁN DANTE, Gloria (2008). La Segunda Generación de la Gestión del Conocimiento: un nuevo enfoque de la gestión del conocimiento [en línea]. En: Ciencias de la Información, Vol. 39, No. 1 (abr). La Habana (Cuba): Instituto de Información Científica y Tecnológica, IDICT. p. 19-30 ISSN: 0864-4659 <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=181418336002>> [consulta: 30/03/2017]
- BOHÓRQUEZ ARÉVALO, Luz E. (2016). La comprensión de las Organizaciones Empresariales y su ambiente como sistemas de complejidad creciente: rasgos e implicaciones [en línea]. En: Ingeniería, Vol. 21, No. 3. Bogotá (Colombia): Universidad Distrital 'Francisco José de Caldas'. p. 363-377. e-ISSN: 2344-8393. <<http://dx.doi.org/10.14483/udistrital.jour.reving.2016.3.a07>> [consulta: 18/08/2017]
- CANALS PARERA, Agustí (2003). La gestión del conocimiento [en línea]. Barcelona (España): Universitat Oberta de Catalunya. 8 p. <<http://www.uoc.edu/dt/20251/20251.pdf>>. [Fecha de consulta: 30/11/2017].
- CASTORINA, José Antonio (2010). La dialéctica en la psicología del desarrollo: relevancia y significación en la investigación [en línea]. En: Psicología: Reflexão e Crítica, Vol. 23, No. 3 Porto Alegre (Brasil): Universidad Federal do Rio Grande do Sul. p. 516-524. ISSN: 0102-7972 <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=18818719012>> [consulta: 20/02/2017]
- GONZÁLEZ RODRÍGUEZ, Guillermo Issac (2014). Los académicos ante los retos de las políticas y la gestión del conocimiento en la educación superior [en línea]. En: 3° Congreso Virtual sobre Tecnología, Educación y Sociedad, CTES '2014 (20-24/01/2014). Guadalajara (México): Centro de Estudios e Investigación para el Desarrollo Docente A.C. (ene-jun). Congreso Virtual sobre Tecnología, Educación y Sociedad, CTES (ene-jun). p. 1-17. ISSN 2007-7467 <<http://cenid.org.mx/memorias/ctes/index.php/ctes/article/view/158/157>> [consulta: 18/10/2017]
- HERNÁNDEZ MEDINA, Alex Rafael (2016). Aproximación teórica a modelo de cambio planeado de gestión organizacional para la innovación educativa desde la Teoría de la Complejidad y Empowerment [en línea]. En: Educ@ción en Contexto, Vol. 2, No. Especial (dic). Caracas (Venezuela): Universidad Nacional Abierta de Venezuela. p. 182-198. ISSN: 2477-9296 <<http://biblio.una.edu.ve/ojs/index.php/EDUCA/article/download/1526/1478>> [consulta: 16/10/2017]
- LÓPEZ TRUJILLO, Marcelo; MARULANDA ECHEVERRY, Carlos Eduardo & VEGA, Omar Antonio (2011). Servicios de gestión de conocimiento utilizando la computación en nube [en línea]. En: Entre Ciencia e Ingeniería, Vol. 5, No. 9 (ene-jun). Pereira (Colombia): Universidad Católica de Pereira. p. 170-185. ISSN 1909-8367 <<http://biblioteca.ucp.edu.co/ojs/index.php/entrecei/article/view/748>> [consulta: 15/10/2017]
- MAGGIO, Leandro (2012). Espiral dialéctica: Concepto central como ontología relacional en la teoría de Pichon Rivière [en línea]. En: Kairos: Revista de Temas Sociales, Vol. 16, No. 29 (may). San Luis (Argentina): Universidad Nacional de San Luis. p. 1-7. ISSN: 1514-9331 <<http://www.revistakairos.org/wp-content/uploads/Maggio.pdf>> [consulta: 26/02/2017].
- MARULANDA ECHEVERRY, Carlos Eduardo; LÓPEZ TRUJILLO, Marcelo & CASTELLANOS GALEANO, José Fernando (2016). La cultura organizacional y su influencia en las buenas prácticas para la gestión del conocimiento en las pymes de Colombia [en línea]. En: AD-minister, No. 29 (jul-dic). Medellín (Colombia): Universidad Eafit. p. 163-176. e-ISSN: 2256-4322 <<https://doi.org/10.17230/ad-minister.29.8>>, <<http://www.scielo.org.co/pdf/adter/n29/n29a08.pdf>> [consulta 17/08/2017]
- MASIS IVERSON, Katherine (2013). La epistemología evolucionista y el conocimiento según Platón [en línea]. En: Revista Humanidades, Vol. 3 (ene-dic). San José (Costa Rica): Universidad de Costa Rica. p. 1-8. e-ISSN: 2215-3934 <<https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/humanidades/article/view/13062/13871>> [consulta: 20/08/2017]
- MUÑOZ, María Dolores, AGUADO, David, LUCÍA, Beatriz (2003). El largo camino hacia la gestión del conocimiento [en línea]. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, Vol. 19, No. 2. Madrid (España): Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid. p. 199-214. ISSN: 1576-5962 <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231318052005>> [Consulta: 26/02/2017].

- OCHOARUIZ, Josefina; PARADARUIZ, Elva Leticia & VERDUGO TAPIA, María Leticia (2012). La gestión del conocimiento como factor de competitividad en las pequeñas y medianas empresas [en línea]. En: INCEPTUM: Revista de Investigación en Ciencias y Administración, Vol. 7, No. 12 (ene-jun). Morelia (México): Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo. p. 315-336. E-ISSN: 2007-9494 <<http://www.inceptum.umich.mx/index.php/inceptum/article/view/245/226>> [consulta: 26/05/2017]
- RAMÍREZ BUSTOS, Eduardo & GUANCHE MARTÍNEZ, Adania (2016). La situación problemática, una vía para incentivar el aprendizaje [en línea]. En: CIEG, No. 25 (jul-sep). Barquisimeto (Venezuela): Centro de Investigación y Estudios Gerenciales, CIEG. p. 26-42. ISSN: 2244-8330 <[http://www.grupocieg.org/archivos_revista/Ed.%2025\(26-42\)%20Ram%C3%ADrez%20Guanche-ulo%202016_articulo_id250.pdf](http://www.grupocieg.org/archivos_revista/Ed.%2025(26-42)%20Ram%C3%ADrez%20Guanche-ulo%202016_articulo_id250.pdf)> [consulta: 18/02/2017]
- REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, RAE (2014). Diccionario de la lengua española: hermenéutico, ca [en línea]. Madrid (España): RAE. <<http://dle.rae.es/?id=KDXnico>> [consulta: 12/10/2017]
- RUIZ DÍAZ, Fernando M.; SALDAÑA CONTRERAS, Yolanda; RODRÍGUEZ TORRES, María del Carmen & ÁLVAREZ FLORES, Norma Elizabeth (2010). Génesis y evolución de la gestión del conocimiento [en línea]. En: Inceptum, Vol. 5, No. 8 (ene-jun). Morelia (Michoacán, México): Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo. p. 65-80. E-ISSN: 2007-9494. <<http://inceptum.umich.mx/index.php/inceptum/article/view/103>> [consulta: 13/10/2017]
- SEGREDO PÉREZ, Alina María; GARCÍA MILIAN, Ana Julia; LEÓN CABRERA, Pablo & PERDOMO VICTORIA, Irene (2017). Desarrollo organizacional, cultura organizacional y clima organizacional. Una aproximación conceptual [en línea]. En: INFODIR, No. 24 (ene-jun). La Habana (Cuba): Escuela Nacional de Salud Pública. p. 86-99. ISSN: 1996-3521 <<http://revinfodir.sld.cu/index.php/infodir/article/view/200/476>> [consulta: 16/10/2017]
- TOBÓN, Sergio; GUZMÁN, Clara Eugenia; HERNÁNDEZ, José Silvano & CARDONA, Sergio (2015). Sociedad del Conocimiento: Estudio documental desde una perspectiva humanista y compleja [en línea]. En: Paradigma, Vol. 36, No. 2 (dic). Maracay (Venezuela): Centro de Investigaciones Educativas Paradigma (CIEP). p. 7-36. ISSN: 1011-2251. <<http://www.scielo.org.ve/pdf/pdg/v36n2/art02.pdf>> [consulta: 15/08/2017]
- TORO, Doris & BOTERO, William (2015). Gestión del conocimiento: medio para sistematizar las ideas y el pensamiento en la educación [en línea]. Monografía (Especialistas en Gerencia Educativa). Manizales (Colombia): Universidad Católica, Facultad de Educación. 45 p. <<http://repositorio.ucm.edu.co:8080/jspui/bitstream/handle/10839/1027/Doris%20Toro.pdf?sequence=1&isAllowed=y>> [consulta: 19/08/2017]
- TORRES LEBRATO, Levin (2015). La gestión de información y la gestión del conocimiento [en línea]. En: Archivo Médico de Camagüey, Vol. 19, No. 2 (mar-abr). Camagüey (Cuba): Centro Provincial de Información de Ciencias Médicas de Camagüey. p. 96-98. ISSN: 1025-0255. <<http://www.redalyc.org/pdf/2111/211138818002.pdf>> [consulta: 16/02/2017]
- ZEMELMAN, Hugo (2011). Conocimiento y sujetos sociales: Contribución al estudio del presente. La Paz (Bolivia): Instituto Internacional de Integración del Convenio Andrés Bello (III-CAB) - Vicepresidencia del Estado Plurinacional de Bolivia. 168 p. ISBN: 978-99954-735-7-0