

## Transcomplejidad, gerencia del conocimiento en investigación. Instituto de Mejoramiento Profesional del Magisterio

Transcomplexity management of knowledge in research Institute of  
Professional Improvement of the Magisterium

Transcomplexité, gestion des connaissances en recherche. Institut de  
perfectionnement professionnel de l'enseignement

**Carmen Marcano**

[Carmenmarcano\\_20@hotmail.com](mailto:Carmenmarcano_20@hotmail.com)

Instituto de Mejoramiento Profesional del Magisterio.  
Venezuela

### RESUMEN

*La celeridad de los cambios en el contexto nacional, denota una realidad signada por el caos y la incertidumbre y constituye imperativos para la gerencia universitaria; a quien le corresponde repensar nuevas formas de visionar sus procesos, alineados con su misión y visión. Así el propósito que guía el estudio se concreta en generar un corpus de aproximación teórica de gerencia universitaria orientada a la gestión del conocimiento, a través de las líneas de investigación en el Instituto de Mejoramiento Profesional del Magisterio (IMPM) Extensión La Guaira, desde la transcomplejidad. Para ello se visionó un horizonte metodológico determinado epistemológicamente por el paradigma interpretativo, bajo el enfoque cualitativo, soportado en la hermenéutica, con un diseño emergente, originando una investigación de campo, la información fue suministrada por (7) informantes clave, se aplicó la entrevista en profundidad, utilizando la categorización y luego la triangulación para otorgar confiabilidad a los resultados.*

**Palabras Clave:** Gerencia universitaria, Gestión del conocimiento, Líneas de Investigación, Transcomplejidad.

### ABSTRACT

*The speed of the changes in the national context, denotes a reality marked by chaos and uncertainty and constitute imperatives for university management; who*

*corresponds to rethink new ways of visioning their processes, aligned with their mission and vision. Thus the purpose that guides the study is concentered in generating a corpus of theoretical approach of university management oriented to the management of knowledge, through the lines of research in the Institute of Professional Improvement of the Teaching (IMPM) Extension La Guaira, from the transcomplexity. For this purpose, a methodological horizon determined epistemologically by the interpretive paradigm was conceived, under the qualitative approach, supported in the hermeneutics, with an emergent design, originating a field investigation, the information was provided by (7) key informants, the interview was applied in depth, using categorization and then triangulation to give reliability to the results.*

**Key words:** *University Management, Knowledge Management, Research Lines, Transcomplexity.*

## RÉSUMÉ

*La rapidité des changements dans le contexte national dénote une réalité marquée par le chaos et l'incertitude et constitue un impératif pour la gestion des universités; qui correspond à repenser de nouvelles façons de concevoir leurs processus, en harmonie avec leur mission et leur vision. L'objectif qui guide l'étude est donc concrétisé par la création d'un corpus d'approche théorique de la gestion universitaire orientée vers la gestion de la connaissance, à travers les lignes suivantes: de recherche à l'Institut de perfectionnement professionnel de l'enseignement (IMPM) Extension La Guaira, de la transcomplexité. À cette fin, un horizon méthodologique déterminé épistémologiquement par le paradigme interprétatif a été conçu, selon l'approche qualitative, soutenue dans l'herméneutique, avec un design émergent, générant une enquête de terrain, les informations fournies par (7) informateurs clés, l'entretien a été appliqué en profondeur, en utilisant la catégorisation et ensuite la triangulation pour donner une fiabilité aux résultats.*

**Mots\_cles:** *gestion universitaire, gestion des connaissances, lignes de recherche, transconcléxité.*

## INTRODUCCIÓN

En los actuales momentos, como consecuencia del orden sociopolítico del país; los innumerables cambios acaecidos en los diferentes niveles de la vida

nacional, reclaman al ámbito educativo nuevas formas de gerenciar las universidades en aras de lograr solidez y estabilidad en un contexto tan complejo, donde la realidad cambiante parece ser la constante.

De allí, que desde una visión transcompleja, concebido el recinto universitario como un sistema “complexus”, donde se refleja un entramado relacional, determinado por la gerencia, la investigación y las personas, dependiente de otro gran sistema de relaciones articuladas entre educación, sociedad y ambiente, que en un espiral, se suspende de un sistema mayor representado por el estado, el poder y la política.

Todos estos elementos propenden una dinámica de interrelaciones en los cuales se representan como bucles, en un espiral de diálogo que propicia el conocimiento. Sin embargo, cuando algunos de estos elementos se superponen unos por encima de los otros, afectando o beneficiando la complejidad del desarrollo de los procesos, de los cuales participan, incide en los actores que hacen parte del sistema. Corresponde al gerente visionar la complejidad que suscita contradicciones inscritas en los procesos organizacionales, para comprender y aplicar las mejores estrategias, que le permitan actualizar sus prácticas en función del desarrollo y crecimiento como entidad al servicio de la sociedad.

Se pretendió un estudio cualitativo para indagar, interpretar, analizar y comprender la gerencia del conocimiento en investigación, desde la cotidianidad de los sujetos que la viven y otorgan significado, a las interacciones que confluyen, utilizando la hermenéutica interpretativa, que permite develar la problematización social, a partir de una mirada transcompleja, por medio del diálogo que da cuenta de la singularidad de su realidad.

Es así que en el contexto específico del Instituto de Mejoramiento Profesional del Magisterio (IMPM), extensión Académica la Guaira, se estima es imprescindible optimizar la capacidad de la gerencia en investigación; tanto como capacitar el talento humano para administrar de manera eficiente el conocimiento

que se genera, a través de la implementación de línea de investigación, desde el enfoque transcomplejo.

## **SITUACIÓN PROBLEMATIZADA**

Para efectos del estudio, desde el plano empírico de la investigadora, se considera que el Instituto de Mejoramiento Profesional del Magisterio (IMPM), extensión la Guaira enfrenta el desafío de repensar su manera de relacionarse con el conocimiento, considerado por muchos autores (Nonaka y Takeuchi, 1999, Senge, 2006, Drucker, 2002) como el bien más valioso con el que cuenta una organización, para adoptar una nueva visión hacia la comprensión de la condición humana, como factor clave para lograr las transformaciones necesarias, tendentes a optimizar sus procesos internos y externos, se trata pues, de visionar la complejidad de la múltiples relaciones que existen en el complexus universitario.

Entendido el complexus por Morín (2000) como “lo que está tejido en conjunto” (p.72) alude a todos los elementos que son convergentes, divergentes, que se religan y se desunen en una concurrencia donde interaccionan y dialogan, en un ir y venir, donde se encuentran y desencuentran, propiciando el desorden y el orden, en un entramado donde confluyen y causan, en oportunidades la desinhibición del sistema, afectando la toma de decisiones dentro de la organización universitaria.

Así que desde la gerencia, en estos momentos asumir un proceso de gestión de cambio, implica para el gerente de la institución, ejercer un liderazgo determinante, para enfrentar las actitudes de apoyo, rechazo o indiferencia, que puedan manifestar los docentes, ante su decisión de implementación de la línea de investigación denominada: Innovación y tecnología aplicada a la educación, la cual se hizo sin la participación y el consenso de los mismos.

Lo que implica tal como señala Balza (2008) “asumir los procesos personales, sociales, medio ambientales, económicos y culturales en forma

entretrejida, juntos y religados en la búsqueda, tanto del bienestar personal, como la salud organizacional y el equilibrio de la sociedad ” (p.147) obviamente, esta nueva visión gerencial rompe con los estamentos constitutivos del pensamiento gerencial lineal que ha prevalecido durante tanto tiempo, el cual hoy, en muchos casos no da respuesta a un sin fin de interrogantes que se generan dentro y fuera de su escenario.

Se requiere entonces del gerente universitario, que adopte un pensamiento transcomplejo, que le permita tomar conciencia de que sólo, y desde una postura unidireccional, no puede propiciar las condiciones de motivación, para la participación y la conexión emocional de todos los actores para producir la transformación de la organización que dirige. Necesita contemplar todos los factores que convergen, dar una mirada cualitativa a la realidad del escenario donde cohabita, se desempeña y gestiona tanto los procesos como a las personas, es decir, brindar una mirada hacia la integralidad del todo con las partes y de éstas hacia el todo complejo interconectado, articulado por el lenguaje.

Además, donde se pone de manifiesto la sensibilidad, la subjetividad que puede afectar el logro que se persigue, por lo que le corresponde considerar la intersubjetividad, es decir, sumar la voluntad y el talento de los docentes para la generación de conocimiento en investigación, implica llevar a cabo una gestión del conocimiento que humanice los procesos, le corresponde entonces, confrontar las teorías existentes, con sus prácticas de gestión.

Dada la iniciativa de implementación de la línea de investigación propuesta por la gerencia, correspondería propiciar las condiciones para involucrar al personal docente, en las acciones referidas a la forma como ha de funcionar, a fin de que sea producto de la conjunción de los aportes de todos e implique el compromiso y la responsabilidad conveniente para su ejecución.

Ante la realidad evidenciada se plantea la siguiente interrogante:

¿Cómo sería una aproximación a un modelo de gerencia, que permitiera la generación y gestión de conocimiento, a través de líneas de investigación, desde una perspectiva transcompleja?

Así que el interés central del estudio se condensa en la idea de integrar la gerencia y la investigación, desde una visión transcompleja, para propiciar los cambios en el entorno de la generación del conocimiento.

## **PROPÓSITOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **General**

Generar un corpus de aproximación teórica de gerencia universitaria, orientada a la gestión y generación del conocimiento en investigación, desde la perspectiva transcompleja, en el instituto de Mejoramiento Profesional del Magisterio (IMPM), extensión académica la Guaira.

### **Específicos**

Interpretar las prácticas de gestión y generación del conocimiento en investigación, que se desarrollan en el IMPM, extensión la Guaira, a partir de la percepción de los actores.

Derivar los elementos que permitan fundamentar la creación de líneas de investigación, como ejes de generación de conocimiento, en el contexto en estudio.

Resignificar la condición humana, para la participación en investigación, orientada a la productividad académica, desde la perspectiva transcompleja, en el IMPM, extensión la Guaira.

Este artículo presenta fundamentos teóricos que contribuyen con el propósito del estudio, el cual se concretiza en generar un corpus de aproximación teórica de gerencia universitaria, orientada a la gestión del conocimiento, a través de las

líneas de investigación, en el Instituto de Mejoramiento Profesional del Magisterio (IMPM) Extensión Académica la Guaira, ubicada en el estado Vargas.

### **Justificación**

El estudio se justifica plenamente desde su fundamento ontológico, porque busca la comprensión profunda de la realidad compleja, en un intento de captar la esencia del fenómeno, reconociendo la naturaleza de la misma como divergente, caótica, compleja, que posibilita la generación y gestión del conocimiento.

En el plano teleológico, porque busca la interpretación de la realidad del fenómeno que se investiga, a fin de contribuir con las mejoras, que permitan la transformación, desde el reconocimiento de los talentos y potencialidades que los actores pueden aportar.

En el plano axiológico, por cuanto contempla los valores inmersos en los supuestos teóricos que sustentan la investigación, los que priman en el contexto donde se produce el fenómeno, los que traducen las voces de los informantes clave y en los de la investigadora; los cuales se integran para conformar la dialéctica axiológica del estudio.

Desde el plano metodológico, en la selección del paradigma interpretativo-hermenéutico y el enfoque cualitativo, para buscar el sentido que los actores les dan a las acciones de interacción social y en la relación inseparable entre el sujeto que indaga y el objeto por conocer.

En el plano epistemológico, desde la perspectiva transcompleja para tratar de interpretar y comprender el fenómeno en estudio, a partir de una visión que busca trascender, desde la simplicidad hacia la integralidad del todo con las partes que lo conforman.

## **REFERENTES TEÓRICOS**

### **La transcomplejidad**

Para Gil, (2008) la visión transcompleja del mundo, consiste en mirar más allá de las partes constituyentes de un todo, para percibir la densa realidad de procesos que interactúan, que se realimentan, y que como bucles recursivos van enlazando eslabones para constituirse en el todo, pero sin perder de vista su perentoria individualidad. En sintonía Villegas (2006) expresa que la transcomplejidad asume al mundo como multidimensional y multireferencial y se apoya en la percepción de distintos niveles de realidad, en la aparición de nuevas lógicas y en la emergencia de la complejidad.

Se asume, en este trabajo la idea de mirar el contexto, percibiendo más allá del plano de la realidad tangible, intentando encontrar elementos emocionales que inciden en el accionar de los actores y que, estando presentes, afectan o propician la motivación, para la participación en los propósitos de la organización.

### **Gerencia Universitaria del conocimiento en investigación**

En los actuales momentos el papel de las universidades es crucial para la formación de hombres libres de conciencia, con el correcto propósito de propiciar y fortalecer la libertad de pensamiento, que permita el juicio crítico para actuar eficientemente en la transformación social que el país reclama. Para ello, esa formación debe estar orientada al dominio de sus potencialidades, hacia la búsqueda permanente del conocimiento, por lo que se hace necesario ubicar en un plano central su función de investigación, para brindar competencias investigativas y desarrollar la creatividad y la innovación, y aumentar sus capacidades para resolver problemas.

Se requiere entonces de una gerencia que oriente, que guíe la coordinación, que se haga participe, en la medida de sus posibilidades, sin obviar sus funciones de carácter administrativos, en el ejercicio de las prácticas en investigación, para



ampliar sus conocimientos sobre teorías gerenciales y liderar desde posturas de las nuevas perspectivas epistemológicas, la conducción de la gestión del conocimiento, para rescatar su importancia como pilar fundamental en el desarrollo local y nacional

Es imprescindible reconocer la importancia de la gerencia y la investigación para la generación del conocimiento. De allí que la gerencia se equipe con la implementación de líneas de investigación, como estrategia que le permita el desarrollo de sus potencialidades en el hacer intelectual y científico, propiamente dicho, así como abrir los espacios para la vinculación de los equipos de docentes que han de actuar, con el apoyo de la misma.

Al respecto, señala Chacín (2006) “La gerencia de la investigación a través de líneas de investigación conforma una acción organizada e institucionalizada donde se involucran grupos de trabajo, normas y valores compartidos, estructuras de procesos y comportamientos grupales, dando también origen a las redes y comunidades de investigadores. (p.24).

Gestión del Conocimiento: La llegada del siglo XXI trajo consigo el traslado de una sociedad denominada agrícola, pasando por una sociedad industrial y una sociedad de la información hacia una emergente sociedad del conocimiento, caracterizada por el alto flujo de información, que a través del auge de la tecnología incide en todos los escenarios de la vida nacional y obviamente en las universidades, concebidas como espacios de generación y transformación de conocimiento para el desarrollo de la sociedad.

El conocimiento posee unos componentes: el dato es una representación simbólica numérica, alfabética, entre otros; que es un atributo o característica de una entidad, el cual no tiene valor semántico, es decir, carece de sentido en sí mismo, pero puede ser tratado o procesado para ser utilizado en la realización de cálculos o toma de decisiones, la información definida como un conjunto organizado de datos que constituyen un mensaje sobre un determinado ente o fenómeno.

Sobre la información se asienta el conocimiento, que es la capacidad para actuar y para producir resultados, es el entendimiento, la inteligencia y la razón natural y en un siguiente nivel se encuentra la sabiduría, que es el grado más elevado del conocimiento. El conocimiento en función de la forma de obtenerse, se puede clasificar en: sensible, holístico, conceptual. Si se utiliza su nivel de estructuración como criterio de clasificación, se habla de científico, tecnológico o técnico.

De acuerdo a su nivel de sistematización, es la forma más generalizada de clasificar el conocimiento, se distingue el conocimiento tácito y el conocimiento explícito. Considerando que son las personas las que a través de su experiencia y reflexión convierten el dato contenido en la información en conocimiento.

Entre los modelos conceptuales, filosóficos y teóricos revisados, se seleccionó el Modelo de la organización creadora de Conocimiento de Nonaka y Takeuchi (1999) el cual se caracteriza por describir y analizar los recursos intangibles de la organización bajo un enfoque teórico conceptual, ya que se considera aporta al presente estudio, el mismo identifica dos tipos de conocimientos: tácito y explícito. El tácito forma parte de cada experiencia de la persona, es decir, reposa en su intelecto; por lo cual resulta complicado de estructurar, almacenar en reservorios o distribuir, mientras que el explícito puede ser estructurado, almacenado y distribuido, la interacción entre ambos se constituye en el eje central para la generación de conocimientos a través de cuatro procesos de conversión que dan origen a un espiral de conocimiento:

Socialización (de tácito a tácito) es el proceso de adquirir conocimiento tácito al compartir experiencias por medio de exposiciones orales, documentos y otros para añadir nuevas ideas y conocimientos, al que ya existe en el contexto de la organización. La exteriorización (de tácito a explícito), es el proceso de convertir conocimiento tácito en conceptos explícitos, es decir, usar metáforas para hacer tangible el conocimiento abstracto que resulta difícil de comunicar, para integrarlo a la cultura de la organización.

La combinación (de explícito a explícito), es el proceso de crear conocimiento explícito al compilar conocimiento explícito, proveniente de diversas fuentes tales como: reuniones, correos, intercambio de conversaciones telefónicas y otros para categorizarlo, compararlo y clasificarlo, así como utilizarlo como base de datos para producir conocimiento explícito.

La interiorización (de explícito a tácito) proceso que consiste en incorporar conocimiento explícito a conocimiento tácito, analizando las experiencias adquiridas al poner en práctica nuevos conocimientos, los cuales son incorporados a la base de conocimientos tácitos de los actores que comparten esquemas mentales en sus prácticas laborales. Este modelo de espiral de conocimiento denominado CESI puede ser útil al contexto en estudio, si se procura implementar sus fases de conversión para identificar, socializar, almacenar y utilizar el conocimiento que se genere.

### **La investigación y la Gerencia**

Desde la etimología de la palabra investigación proviene del latín in (en, hacia) y vestigare (hallar, inquirir, indagar, seguir vestigios) lo que de acuerdo con algunos autores, se interpreta como seguir la huella de algo, descubrir o averiguar respecto de algo.

En cuanto a la gerencia, Drucker (2003) señala "gerenciar es el arte de organizar el proceso de transformación donde el gerente debe demostrar seguridad, inspirar respeto y motivar a otros para juntos lograr el resultado que se espera de sus acciones"(p.43). Gerenciar la investigación en la universidad implica un cambio en la forma de cómo se contemplan las acciones y se cumplen las competencias para alcanzar las metas propuestas.

En sintonía Guedez (2009) sostiene "gerencia del conocimiento es cuando toda la organización conoce, sabe y usa una práctica .Por lo tanto conoce lo que necesita saber y lo prende, y cualquier proceso de trabajo se ejecuta utilizando la

mejor práctica” (p.223).Es poner en funcionamiento los medios para que el conocimiento pueda ser distribuido, utilizado y difundido en beneficio de la organización, consiste en adoptar estrategias que garanticen la productividad académica y se unifiquen criterios para la promoción de los resultados. Para ello debe contemplar un proceso dialógico permanente.

Desde ese proceso dialógico reflexivo se consolida la visión compartida gerencial. La gerencia sumada a sus funciones normales de planificación, organización, dirección y control , asume un modelo filosófico que contempla su misión, visión y valores; y adopta la teoría administrativa que la determina, por lo que para efectos de este estudio, se sugiere confrontarse con otras nuevas perspectivas epistémicas como la transcomplejidad , a fin de superar los modelos tradicionales y situarse a la vanguardia de la innovación y la creatividad, para el fortalecimiento de su rol en los nuevos tiempos.

Además de añadir la bioética al marco legal que sustenta la investigación, entre las cuales se encuentran: la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), la ley de universidades (1970), la ley orgánica de Ciencia, tecnología e innovación (2001), coincidentes en revestir de legalidad la producción del conocimiento y su concepción como acción social. Así como reconocer el papel fundamental de la universidad en la creación del conocimiento por medio de la investigación.

### **Líneas de Investigación**

Una línea de investigación es un esfuerzo organizado de investigadores, con sus respectivas propuestas de trabajo, en torno a un problema o red de problemas, que involucra la utilización de recursos, instrumentos, metodologías y enfoques conceptuales compartidos por sus miembros (Padrón, 1999; Agudelo, 2004).

En este orden de ideas Chacín (2006) sostiene: " es válido concebir la línea como una red generadora de conocimientos ligada a procesos sociales, explicitados en aprendizajes, enseñanzas, indagaciones que promueven aprendizajes colaborativos, individuales y colectivos (p.24).

Por su parte para Morín (1995) "Una estrategia para ser llevada a cabo por una organización, necesita, entonces, que la organización no sea concebida para obedecer programas, sino capaz de contribuir, a la elaboración y al desarrollo de la estrategia" (p.23), como estrategia.

Los argumentos expresados por los autores evidencian que la implementación de una línea de investigación, como estrategia para la generación de conocimiento, en el contexto de la universidad, implica el esfuerzo conjunto de la gerencia y de los docentes, los cuales deben ser tomados en cuenta para consolidar la propuesta.

### **Condición Humana**

Morín (2000), expone que "la comprensión de los demás necesita la conciencia de la complejidad humana" (p.107). Razón por la cual, en los últimos tiempos las nuevas tendencias señalan la importancia de la gestión de la condición humana en las organizaciones universitarias

El gerente que reconoce el valor que le aportan los docentes a la organización, debe focalizar su atención en la gestión del conocimiento de su equipo de trabajo, así como autogestionar el propio, dirigiendo su mente hacia un pensamiento que contemple circunstancias complejas, permitiendo que se desarrollen sus habilidades para expandir nuevas y originales ideas, en la solución de problemas en situaciones que se le presenten, en el ejercicio del rol que desempeña en su espacio laboral.

En efecto, la condición humana no puede ser entendida como compasión hacia los otros, desde una visión filosófica, se trata de aquello que hace ser a la

persona lo que es, con sus parámetros y comportamientos en la vida, con sus principios y su consciencia o capacidad para percibir la realidad y reconocerse en ella, con el conocimiento de sí mismo como esencia de ser humano, de sus actos y reflexiones, como ser en devenir.

Se trata de que el gerente se guíe por el principio de alteridad, de reconocimiento del otro, del respeto que merece, reconocer su existencia y la propia dentro del sistema humano del cual ambos forman parte. En este contexto, gestionar el talento humano requiere identificar además de las potencialidades de los docentes, sus circunstancias, su contexto, su mundo simbólico. Lo que quiere decir, que gestionar desde la condición humana permite que los actores se reconozcan desde su individualidad como identidad colectiva, integrada, motivada, con sus experiencias, sus vivencias; su lenguaje; y aporten al plano investigativo laboral.

## **HORIZONTE METODOLÓGICO**

La investigación se sustenta en el paradigma interpretativo-hermenéutico con el enfoque de la investigación cualitativa y la perspectiva de la Transcomplejidad el cual originó un estudio de tipo no experimental de campo, utilizó el método hermenéutico-interpretativo, diseño emergente flexible.

Las unidades de análisis fueron (7) informantes clave: la coordinadora de la Extensión Académica la Guaira Instituto de Mejoramiento Profesional del Magisterio (IMPM), el coordinador de la función de extensión, la coordinadora de evaluación y de la línea de investigación, a quienes se les realizó la entrevista en profundidad, por ser éstos, quienes poseen el conocimiento acerca de la dinámica para la implementación y organización de la línea de investigación y la toma de decisiones al respecto, debido a su jerarquía dentro de la institución.

Así como a cuatro docentes que facilitan la asignatura Metodología de la investigación I y II; con el fin de indagar su percepción, el medio utilizado fue un

instrumento: guion de entrevista y las técnicas de observación participante y la entrevista en profundidad para la recogida de la información, luego se procedió al análisis, a partir de la lectura e interpretación de la misma, con el procedimiento de la categorización y la triangulación para otorgar validez o rigor metodológico a los resultados.

En la investigación realizada, se adoptó como método la hermenéutica debido a la intención investigativa de visionar el fenómeno desde la mirada transcompleja; como enfoque que propicia la reflexión ontoepistémica; y de acuerdo a la naturaleza de la realidad que se indaga, resulta apropiado para el abordaje del tema de la gerencia del conocimiento en investigación, orientada a la valoración de la condición humana del talento con el que cuenta.

Las entrevistas fueron transcritas y analizadas cualitativamente desde un proceso de codificación; el cual se hizo de forma manual, subrayando frases y oraciones que reflejaran mayor carga semántica, para ir construyendo esquemas de significados, a partir de la aparición de ciertas categorías que se consideraron como centrales y que se fueron enlazando en un todo coherente, que denota la importancia y posibilidad de visionar la gerencia del conocimiento en investigación desde la resignificación de la condición humana.

La cual se constituye en el foco para la gestión de personas, por ser quienes sienten, perciben y accionan, su mundo simbólico y ponen de manifiesto su existir por medio de un lenguaje que puede ser interpretado y comprendido por medio de la hermenéutica como método de análisis interpretativo- comprensivo.

Todo este proceso de indagación a través de las técnicas y métodos cualitativos utilizados, permitieron generar una aproximación constructiva y creativa de la realidad, a través de una relación dialógica entre la visión de la investigadora y los informantes clave, participantes, para reconstruir y comprender el fenómeno que se indaga desde la propia interpretación de los actores, quienes por medio de sus argumentos, generan el conocimiento producto de sus múltiples

interacciones a lo interno de la universidad y de las tensiones o presiones de su entorno exterior.

## **HALLAZGOS**

Recopilada la información se procedió a realizar el análisis utilizando la hermenéutica interpretativa. Sobre el propósito de interpretar las prácticas de gestión y generación del conocimiento que se desarrollan en el IMPM extensión la Guaira, desde la percepción de los actores, se obtuvo que la gerencia debe considerar las acciones, es decir, los procesos, las tareas que se van a realizar, para implementar la línea de investigación; así como la infraestructura, los espacios, sus condiciones de funcionamiento, las técnicas, la incorporación de la tecnología y las formas de participación de los actores(roles, funciones y aportes), éstos como los ejes principales quienes generan el conocimiento.

De allí que el gerente para potenciar las prácticas de gestión debe enfocarse en la condición humana, implicando los valores, comportamientos, habilidades, motivaciones e intereses, que van a influir en el éxito de su gestión sobre las prácticas investigativas.

En cuanto a la indagación en el mundo subjetivo de los informantes clave, a través del proceso hermenéutico de interpretación, aplicado a la información recabada, emergieron, los elementos teóricos fundamentales, para la creación de líneas de investigación, como ejes de generación del conocimiento, en el contexto en estudio, se derivan cuatro pilares que se vinculan en una coherencia conceptual, que permite la estructura de sentido producto de la investigación, que son: la condición humana, el diálogo sustantivo, transcomplejidad y la Rosa de los vientos o Rosa Náutica.

A sí mismo para el propósito de lograr la resignificación de la condición humana, orientada a la participación y productividad académica, en la universidad se introduce la perspectiva transcompleja como enfoque que permite visionar una



gerencia de gestión del conocimiento en investigación, focalizado en el respeto de lo humano, la valoración del sujeto docente, para redescubrir una nueva forma de convivencia, para aprovechar el talento de cada persona en pro de la producción intelectual al servicio de la comunidad

Para el proceso de análisis de la información aportada como discurso narrativo, explicativo o argumental, se procedió a la categorización resumiendo, discriminando, agrupando, comparando, y para extraer las categorías que surgen como respuesta a la situación problemática en estudio. Las mismas fueron organizadas en matrices cualitativas hermenéuticas donde se definen y se recrean en conjunción con la creatividad orientada a la teorización.

Identificar el conocimiento que poseen los actores el cual incide favorable o desfavorablemente en el uso eficiente del conocimiento, y agregan valor a las actividades que se realizan durante el desarrollo de sus funciones, a través de su rol dentro de la organización. Esto significa, propiciar desde la gerencia en investigación la formación en competencias investigativas del personal, que va a asumir el compromiso en la participación en la línea de investigación, para lo cual le corresponde fomentar la conjunción de las habilidades, motivaciones e intereses personales con el uso de técnicas y métodos propios de la gestión del conocimiento, cónsonos con su conducción como gerente y de los participantes como creadores de conocimiento, de indagar, explorar y descubrir nuevas perspectivas de investigación, que le permitan generar e innovar nuevos conocimientos.

Corresponde así a la gerencia conformar un equipo de trabajo para la investigación, con un interés común, articulados en un conjunto de competencias y capacidades, entre sus intereses y la correspondencia con la disposición para aplicar sus técnicas en los procesos de gestión del conocimiento, posibilitando su gestión en el tiempo y las capacidades o talentos de los miembros que lo conforman.

Luego de identificar el conocimiento, éste debe ser compartido y transferido, para lo cual el gerente entonces, debe alinear los objetivos personales del equipo con los objetivos organizacionales, de manera que se mantenga la motivación del equipo conformado, para trabajar en base a la línea de investigación implementada en el contexto en estudio.

El equipo de investigación debe poseer competencias tecnológicas informacionales, por lo que se requiere adquirir y desarrollar estas habilidades en la formación investigativa, por cuanto la tecnología es el medio que complementa las prácticas de generación de conocimiento. Acceder al uso de la información, saber localizarlo, evaluarlo, discriminarlo y usarlo, identificar, crear y almacenar conocimiento.

De allí la importancia de favorecer la conformación de equipos de investigación con competencias, que le permitan compartir conocimiento y convertirlo de tácito a explícito. A modo de contar con un equipo de investigación que comparta un espacio transignificado, donde se desarrolle una convivencia que genere sinergia para la producción intelectual.

### **Metáfora de la Rosa de los Vientos o Rosa Náutica**

Se concibe la rosa de los vientos que guía al capitán de un barco en la conducción de sus tripulantes a puerto seguro, orientado por los valores presentes en la flor de Lis; los cuales desafían las tempestades, en analogía con la conducción de la organización universitaria por parte del gerente, que direcciona su accionar hacia el logro de sus metas, orientado por los valores, que contempla la flor de lis, la cual simboliza la brújula, para confrontar los embates del caos y la incertidumbre, que generan tensiones y afectan u obstaculizan el desarrollo de los objetivos trazados y que marca el norte donde se encuentra la cultura de la investigación y la productividad académica, al servicio de la transformación social

del entorno regional, traducido en aportes para la resolución de problemas y/o para la contribución de mejoras en el ambiente cambiante.

Se traduce pues, en el pilar conceptual que soporta un nuevo modelo filosófico transcomplejo de gerencia del conocimiento en investigación, producto de la confluencia de las categorías emergidas en la hermenéusis aplicada a la información suministrada por los informantes clave, actores del estudio investigativo y la creatividad de la investigadora, en una interacción dialógica que visiona la resignificación de la condición humana, la cual aporta los valores que se comparten en un espacio transignificado de generación y gestión del conocimiento. Todo esto para recrear la construcción de la aproximación teórica a la realidad del fenómeno en estudio.

## **Elementos del Modelo**

### **La Rosa de los vientos**

Es un símbolo en forma de círculo que tiene marcado alrededor los rumbos en que se divide la circunferencia del horizonte; los cuales son: norte, sur, este y oeste. En las cartas de navegación se representa por treinta y dos rombos deformados, unidos por un extremo, mientras el otro señala el rumbo sobre el círculo del horizonte, sobre el mismo se sitúa la flor de Lis que representa el Norte.

Un rumbo queda determinado por los puntos cardinales, cada uno de los cuales tiene un valor numérico o ángulo en función de los criterios de: dirección Norte de 0° a 360° en sentido horario, se forma un ángulo de referencia N que varía de 0° a 360°, en sentido horario se forma un ángulo tomando de referencia N que llegue hasta S, el cual varía desde 0° hasta 180°, y en sentido antihorario, se forma un ángulo tomando como referencia N, el cual varía desde 0° hasta 180°

La primera Rosa de los Vientos con su flor de Lis indicando el Norte se dice corresponde al año 1504, del navegante portugués Pedro Reinell, se cree que fue

Flavio Gioja de origen napolitano, inventor de la brújula magnética actual (con eje), el que incorporó la flor de lis como símbolo del norte en el siglo XIII.

Entre las muchas interpretaciones que existen la flor de lis es el mensaje de la transformación para la paz, símbolo de los nuevos tiempos, que confronta la subordinación de las ideas y otorga sabiduría y eleva los niveles de conciencia.

La metáfora de la Rosa de los vientos en el complexus universitario del IMPM, la Guaira, recrea, que en el plano de la gerencia y gestión del conocimiento en investigación, la conducción de la organización, ha de afrontar las condiciones adversas de acuerdo con los valores que la determinan como entidad, considerando las bifurcaciones, como posibilidades de nuevos rumbos, que desde su creatividad e innovación, a partir de la implementación de la línea de investigación, la cual define la estrategia cómo la brújula, que conduce a ese Norte, vislumbrado como la consecución de las metas y objetivos organizacionales, en este caso la productividad académica, como contribución al entorno social.

Se vislumbra el norte a partir de la confluencia de todos los elementos que constituyen el entramado relacional del recinto interno y externo que lo circunda. Lo que supone, una nueva lectura a la realidad que se investiga, mediante una mirada transcompleja, que contempla la temporalidad, la dirección y el sentido, focalizado en la condición humana, para garantizar su adaptación y éxito ante el ambiente cambiante.

**La Flor de Lis**, la palabra lis es de origen francés y significa lirio o iris. Es un símbolo de poder, soberanía, honor, lealtad y pureza de alma y cuerpo, representa esos valores que rigen algunos movimientos como scouts, masonería, alquimia y en algunas religiones; así como en los mapas de navegación para señalar el punto cardinal.

Algunos autores sostienen, que tuvo su origen en la flor de loto de Egipto, para otros fue inspirada por la alabarda, un arma de hierro de tres puntas utilizada

por los soldados, que se colocaba en los fosos o pozos para atravesar a quien cayese allí. Otro posible origen es, que sea una copia del diseño impreso en las antiguas monedas asirias y musulmanas. Para la visión de este trabajo representa la vocación. La rectitud y la ética en el actuar dentro de la organización universitaria.

### **El espacio transsignificado**

Espacio físico y emocional que se concibe como un lugar de encuentros y desencuentros, entre la confrontación de ideas, opiniones y pareceres, de los docentes integrantes del equipo de investigación, sede para la construcción del conocimiento individual y colectivo, y centro para la conexión emocional hacia la visión compartida del crecimiento individual y organizacional

### **El diálogo sustantivo**

Se concibe como la base comunicacional que sustenta todo el sistema relacional del entramado de interacciones que se dan en el complexus y que es fundamental en la expresión de ideas y de gestión y generación de conocimientos, es el verbo encarnado, que propende hacia la toma de decisiones, cuya carga semántica se traduce en comprensión dialógica, que aporta a la sana convivencia y a la cohesión del equipo para la productividad académica dentro de la organización universitaria.

### **La perspectiva transcompleja**

En los últimos años han surgido nuevas tendencias epistemológicas que pretenden desde el ámbito filosófico, aportar a la producción científica, brindando la posibilidad desde la investigación, de diferentes vías a transitar hacia la obtención del conocimiento, las cuales se constituyen en propuestas de solución, desde nuevas lecturas a la realidad que se investiga, siempre a través de un

proceso racional y sistemático que asegure la validez o confiabilidad de aquello que se pretende sea la verdad del hecho o fenómeno que se indaga .

Es así que dentro de esas tendencias emergentes, se encuentra el enfoque de la transcomplejidad, el cual señala Morín (2000) es la aceptación de la totalidad, su objeto de estudio es la realidad, la complejidad elimina la simplicidad, es un tejido de componentes heterogéneos inseparables, que presenta la paradoja de lo uno y de lo múltiple, donde el conocimiento es un objeto complejo cuyos elementos y procesos que lo constituyen no pueden ser abordados desde una disciplina particular, dado que es una totalidad o conjunto organizado de elementos: biológicos, sociales, culturales, psicológicos, lógicos e históricos. Se adopta esta postura filosófica para emprender la investigación, se trata de dar una mirada cualitativa y creativa a la comprensión del hecho que se indaga.

La gerencia del conocimiento en investigación, requiere capacidad gerencial para la direccionalidad de los procesos y actividades a desarrollar, así como la formación en competencias investigativas del personal y definir el modelo filosófico que ha de caracterizar su identidad organizacional, así como abrir los centros de investigación donde ha de realizarse la producción científica.

Las líneas de investigación como ejes organizadores de la actividad investigativa deben diversificarse, es decir, desde la línea institucional, innovación y tecnología aplicada a educación, implementada, concebir otras posibilidades temáticas insertas en nuevas líneas potenciales propuestas desde el consenso de todos los actores.

La dimensión humana: valorar al otro desde el reconocimiento de su yo, de su entidad como ser, en la manifestación de su existencia a través de su voluntad y espiritualidad como presencia que se realiza personal y laboralmente en la medida que se siente respetado y comprometido en su crecimiento y el de los demás, para ejercer su misión de servir, y de ser útil para la vida.

La Rosa de los vientos es un instrumento usado en las cartas de navega-

ción, que representa la circunferencia del horizonte, dividido en 32 partes, siguiendo la dirección de las agujas del reloj, con valor expresado en grados. Marca los rumbos posibles de los vientos, cuyo nombre varía en función de su dirección. Además, aparece en los compases magnéticos que son el equivalente de la brújula terrestre (RAE, 1999).

## **CONSIDERACIONES INCONCLUSAS**

La investigación realizada refleja que en los actuales momentos la gerencia del Instituto de Mejoramiento Profesional del Magisterio (IMP) Extensión la Guaira, escenario de estudio, ha implementado la creación de la línea de Investigación denominada Tecnología, Innovación y Educación; la cual no ha sido formalmente inaugurada, al igual que el Núcleo de investigación Aristides Fernández, motivado a las constantes suspensiones de las actividades, como resultado del caos que vive el país.

Aunque la línea no se generó como producto de la gestión del conocimiento, ni del consenso o participación del personal docente, sino que fue definida como normativa del ente rector y cómo requisito para poder abrir nuevamente los programas de postgrado, no obstante demuestra el interés de la gerencia por incorporarse al desarrollo científico, tecnológico, a través de la producción intelectual y académica, la cual se ha realizado de forma individual durante los últimos años en las aulas de clase, donde se imparte la asignatura metodología de la investigación I y II, y en estudios de postgrado en Gerencia Educativa aperturado en el año 2012 y cerrado en el 2014. Se denota la necesidad de trascender sus prácticas gerenciales hacia nuevas vías de generación de saberes y conocimiento en investigación

El éxito de la implementación de la línea de investigación podría depender de la forma como sea concebida su conformación, es decir, que no se quede en el formalismo de cumplir con las directrices emanadas del ente rector o como requisito para la apertura nuevamente de los programas de postgrado

Sino que se corresponda con la práctica de una gestión de la gerencia que aproxime afectivamente a los actores, que indague cuáles son sus potencialidades en el área de la investigación y de acuerdo con el interés demostrado, se les brinde formación en competencias investigativas para sumar verdadero capital intelectual que tribute en el fortalecimiento organizacional

Se requiere de la disposición de la gerencia en la adopción de un modelo filosófico reflexivo de gerencia transcompleja, que considere en principio la dimensión humana de las personas con las que cuenta, que articule la docencia, la investigación y la extensión en un todo integrado

Que focalice su gestión en los seres humanos, en las personas que son quienes sustentan el conocimiento que se genera, se transmite y debe ser aplicado a lo interno y externo del complexus universitario, a fin de lograr una productividad académica que impacte positivamente el ámbito de la educación, la sociedad y el ambiente en pro del desarrollo regional y nacional.

En este sentido, la institución debe reflexionar la importancia de la perspectiva transcompleja para los cambios gerenciales y administrativos hacia el desarrollo y fortalecimiento de la competitividad y creatividad de la gerencia del conocimiento como gestora de la participación e innovación, que se traduzca en una cultura investigativa tendente a la generación y divulgación de conocimiento cónsono con las problemáticas de su entorno.

## REFERENCIAS

Agudelo, M (2011) *Rol Estratégico de la Universidad en la Construcción del Conocimiento para el entorno Global* en A.M.Sánchez y M.C.Corrales eds.

Arendt, H (1998) *La Condición Humana*. Barcelona: Paidós.

Balza, A (2008). *Educación, Investigación Y Aprendizaje. Una Hermeneusis desde el Pensamiento complejo y Transdisciplinario* .Caracas: Fondo Editorial Gremial Apunestr



- Bertalanffy, L. (1986) *Teoría General de los Sistemas*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Bunge, M. (2006) *Epistemología. Quinta edición*. México., Siglo XXI Editores. Barcelona: Gedisa
- Briceño, M. (2007) *Hacia una metodología de gestión del conocimiento para las universidades venezolanas*. En: Jornada Dialogando con las Ciencias Gerenciales de la UNEFA .Ponencia. Caracas. Septiembre
- Chiavenato, I (2002) *Gestión del Talento Humano*. Bogotá: McGraw Hill
- Chacín, M. y Briceño, M. (2001). *Cómo Generar Líneas de Investigación*. Ediciones UNESR, Caracas: Venezuela.
- Drucker, P (2002) *La Gerencia en la Sociedad futura*. Bogotá, Colombia: Editorial Norma.
- Echeverría, R. (2002). *La Empresa Emergente, la confianza y los Desafíos de la Transformación*. Buenos Aires .Ediciones Granica.
- Etkin, J (2009). *Gestión de la Complejidad en las organizaciones. La estrategia frente a lo Imprevisto y lo impensado*. Buenos Aires: Ediciones Granica.
- Gadamer, H. (1999). *La historicidad de la comprensión como principio hermenéutico. En Verdad y Método I*. Salamanca: Ediciones Sígueme.
- Gadamer, H (2004). *Verdad y Método*. Ediciones Sígueme. Salamanca.
- Gíl, R. (2008) *Hacia una Teoría de los modelos organizativos Transcomplejos como aspiración socio-eco-planetaria*. [Artículo en línea] Disponible en <http://www.saber.ula.ve>. [Consulta: 2018, diciembre 16]
- Guedez, H (2009) *Estrategias Gerenciales*. Venezuela: Editorial Brito.
- Habermas , J (2002) *Teoría de la Acción Comunicativa de la Razón Funcionalista*- Editorial Taurus. México.
- Heidegger, M. (1990) *Conferencias artículos*. Barcelona: Ediciones del Serbal.

- Husserl, H. (1962). Ideas relativas a una Fenomenología Pura y una Filosofía Fenomenológica. México: Fondo de Cultura Económica
- Lanz, R. (2008) *Universo Transdisciplinario y Dialéctica transcompleja*. [Artículo en línea] Disponible en: [http:// lineadeinvestigación. Blogspot.com](http://lineadeinvestigacion.blogspot.com) [Consulta: 2018, diciembre 10]
- Lira, P. (2005) *Fundación, Innovación y Gerencia de Recursos Humanos*. [Artículo en línea] Disponible en [www.gestiopolis.com](http://www.gestiopolis.com). [Consulta: 2018, diciembre 02]
- Martínez, M (2006) *Ciencia y Arte en la Metodología Cualitativa*. México Editorial Trillas
- Morín, E. (1984). *Ciencia con consciencia*. Barcelona: Anthropos.
- Morín, E. (2004) *La epistemología de la complejidad*. Gaceta de antropología.
- Morín, E. (2007). *Introducción al pensamiento complejo*. Barcelona: Gedisa.
- Nonaka, I.; Takeuche, H. (1999). *La Organización Creadora de Conocimiento. Cómo las Compañías Japonesas crean la Dinámica de la Innovación*. México: Oxford University Press.
- Padrón, J (2004). Organización, Gerencia de la Investigación y Estructuras Organizativas. Caracas: *Universitas 2000*, Vol.18-4.
- Senge, P (2006). *La Quinta Disciplina*. Buenos Aires: Ediciones Granica.
- Schavino, N. (2010). *Epistemología del Enfoque Integrador Transcomplejo*. En Villegas (comp.). Investigación Transcompleja, de la Discilinariedad a Transdisciplinariedad. Venezuela: Universidad Bicentenario de Aragua.
- Ugas, G. (2006) *La complejidad. Un modo de Pensar*. San Cristóbal. Ediciones Taller Permanente de Estudios Epistemológicos en Ciencias Sociales.
- Universidad Bicentenario de Aragua (2006). La investigación: Un Enfoque Integrador Transcomplejo. *Revista del Decanato de Investigación, Extensión y Postgrado*. Maracay.

---

Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2006) *Manual de Trabajos de Grado de Maestrías y Tesis Doctorales*. Venezuela

Villegas, C. (2006). *Una Aproximación a la Concepción de Investigación Transcompleja*. [Artículo en línea] Disponible en: <http://crisalidavillegas.blospot.com>. [Consulta: 2018, diciembre 16]