

UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN



**CONSTRUCCIÓN SOCIO-CRÍTICA DE UNA MAYÉUTICA
SOCRÁTICA QUE COADYUVE LA PRODUCCIÓN DE LA
SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO COMO HERRAMIENTA
PARA LA RESOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS GERENCIALES**

Autor:

Lcdo. Francisco E, Urbina. A.

Tutor: Dr. Luis R, Guanipa. M.

Bárbula, Julio 2014



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN



**CONSTRUCCIÓN SOCIO-CRÍTICA DE UNA MAYÉUTICA
SOCRÁTICA QUE COADYUVE LA PRODUCCIÓN DE LA SOCIEDAD
DEL CONOCIMIENTO COMO HERRAMIENTA PARA LA
RESOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS GERENCIALES**

Autor: Lcdo. Francisco E, Urbina. A.

Trabajo de Grado presentado ante el Área de Postgrado de la Universidad de Carabobo como requisito para optar al título de Magíster en Gerencia Avanzada en Educación.

Bárbula, Julio 2014



MAESTRIA

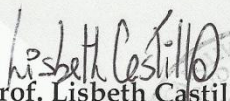


ACTA DE APROBACIÓN

La Comisión Coordinadora del Programa de **Maestría en Gerencia Avanzada en Educación**, en uso de las atribuciones que le confiere al Artículo N° 44, 46, 130 del Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo, hace constar que una vez evaluado el Proyecto de Trabajo de Grado titulado: **CONSTRUCCIÓN SOCIO-CRÍTICA DE UNA MAYÉUTICA SOCRÁTICA QUE COADYUVE LA PRODUCCIÓN DE LA SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO COMO HERRAMIENTA PARA LA RESOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS GERENCIALES**, elaborado bajo la línea de investigación: *Procesos Gerenciales*, presentado por el ciudadano **Francisco E. Urbina A.**, titular de la cédula de identidad N° **18.468.907**, elaborado bajo la dirección del tutor Prof. **Luís Guanipa**, cédula de identidad N° **13.045.403**, considera que el mismo reúne los requisitos y, en consecuencia, es **APROBADO**.

En Valencia, a los veintinueve (29) días del mes de Julio de dos mil trece.

Por la Comisión Coordinadora de la Maestría en
GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN


Prof. Lisbeth Castillo
Coordinadora del Programa

Elab. Jennifer 2013-07-29
Archivo Acta de Aprobación

... La Universidad Efectiva



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN



AUTORIZACION DEL TUTOR

Yo, Doctor Luis R, Guanipa Maluenga titular de la cédula de identidad No. 13.045.403, en mi carácter de tutor del trabajo de Maestría titulado **Construcción Socio-Crítica de una Mayéutica Socrática que Coadyuve la Producción de la Sociedad del Conocimiento como Herramienta para la Resolución de los Conflictos Gerenciales**. Presentado por el Licenciado Francisco E, Urbina Alvarado titular de la cédula de identidad No. 18.468.907 para optar al título de Magister en Educación mención Gerencia Avanzada en Educación, hago constar que dicho trabajo reúne los requisitos y meritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se le designe.

En Bárbula a los 10 días del mes de Julio del año 2014.

Dr. Luis R, Guanipa M.

C.I. 13.045.403



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN



AVAL DEL TUTOR

Dando cumplimiento a lo establecido en el Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo en su artículo 133, quien suscribe Doctor Luis R, Guanipa Maluenga, titular de la cédula de identidad N° V-13.045.403, en mi carácter de Tutor del Trabajo de Maestría titulado: **Construcción Socio-Crítica de una Mayéutica Socrática que Coadyuve la Producción de la Sociedad del Conocimiento como Herramienta para la Resolución de los Conflictos Gerenciales.** Presentado por el ciudadano Licdo. Francisco E, Urbina Alvarado. Titular de la cédula de identidad N° V-18.468.907, para optar al título de Magister en Gerencia Avanzada en Educación, hago constar que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se le designe.

En Valencia a los Diez (10) días del mes de Julio del año dos mil catorce (2014).

Dr. Luis Guanipa

C.I: V-13.045.403



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN



INFORME DE ACTIVIDADES

Participante: Licdo. Francisco E, Urbina Alvarado **Cédula de identidad:** V- 18.468. 907

Tutor: Dr. Luis R, Guanipa Maluenga **Cédula de identidad:** V-13.045.403

Correo electrónico del participante: Franco_Urbina17@hotmail.com

Título tentativo del Trabajo: CONSTRUCCIÓN SOCIO-CRÍTICA DE UNA MAYÉUTICA SOCRÁTICA QUE COADYUVE LA PRODUCCIÓN DE LA SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO COMO HERRAMIENTA PARA LA RESOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS GERENCIALES.

Línea de investigación: Procesos Gerenciales

SESIÓN	FECHA	HORA	ASUNTO TRATADO	OBSERVACIÓN
1	18/01/13	10:00 am	Undimbre I	Revisión
2	07/02/13	10:00 am	Planteamiento, objetivos y justificación	Revisión y mejoras
3	08/03/13	10:00 am	Undimbre II	Revisión
5	12/04/13	10:00 am	Antecedentes, bases teóricas y legales	Revisión y mejoras
6	17/05/13	10:00 am	Undimbre III	Revisión
7	05/07/13	10:00 am	Marco Metodológico	Revisión y mejoras
6	19/07/13	2:00 pm	tipo y diseño de la investigación	Revisión y mejoras
7	15/11/13	1:00 pm	Undimbre IV	Revisión
6	22/11/13	10:00 m	métodos, unidad de análisis y técnicas de análisis	Revisión y mejoras
7	30/11/13	12:00 am	Efecto de las entrevistas y triangulación	Revisión
6	14/12/13	10:00 am	Undimbre V	Revisión y mejoras
7	25/01/14	10:00 am	Revisión final	

Título definitivo: Construcción Socio-Crítica de una Mayéutica Socrática que Coadyuve la Producción de la Sociedad del Conocimiento como Herramienta para la Resolución de los Conflictos Gerenciales.

Comentarios finales acerca de la investigación: _____

Declaramos que las especificaciones anteriores representan el proceso de dirección del trabajo de Grado / Especialización / Tesis Doctoral arriba mencionado (a).

Tutor: Dr. Luís Guanipa
C.I: 13.045.403

Participante: Francisco Urbina
C.I: 18.468.907



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN



VEREDICTO

Nosotros, Miembros del jurado designado para la evaluación del Trabajo de Grado titulado: **CONSTRUCCIÓN SOCIO-CRÍTICA DE UNA MAYÉUTICA SOCRÁTICA QUE COADYUVE LA PRODUCCIÓN DE LA SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO COMO HERRAMIENTA PARA LA RESOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS GERENCIALES**, presentado por el ciudadano: Francisco E, Urbina A, titular de la Cédula de Identidad N° 18.468.907, para optar al título de Magíster en Gerencia Avanzada en Educación, estimamos que el mismo reúne los requisitos para ser considerado como:

Nombre	Apellido	C.I.	Firma

Bárbula, ____ de _____ de 2014.

DEDICATORIA

Al llegar este momento tan especial como lo es realizar el Proyecto Final de Investigación unas de mis metas dedico mi éxito y doy gracias a:

A Dios Todopoderoso y a mis Santos que siempre están en mis sueños para aliviar mis tristezas e iluminar mis alegrías, gracias por concederme un camino brillante y lleno de Luz y una hermosa compañía.

A Madre Carmen Vanessa, guía de mi formación porque con su ejemplo me permitió formar mis propios valores y principios, y con su empeño, dedicación y sacrificio, me ha brindado compañía y protección, cuidándome y alentándome a seguir luchando por lo que quiero GRACIAS POR SER MI ANGEL.

A Padre Juan Francisco, ejemplo de fortaleza, por brindarme la paz después de mucho tiempo y acompañarme con sus palabras las veces que estamos juntos con rigor para afrontar los retos de la vida y con sabiduría para alcanzar la respuesta deseada.

A A.O, AMOR de mi vida, en las Buenas y las Malas Gracias a TI por brindarme esta oportunidad y sueño a pesar de las dificultades no puedes DUDAR que la pasamos súper BIEN en estos años de la Maestría TE AMO porque aunque no la hiciste conmigo fuiste mi guía y mi apoyo.

A mi Hermana Karem Q., por todo el amor, afecto, paciencia y comprensión, A quien ha estado siempre a mi lado dándome la fuerza y apoyo que me impulsaron siempre a seguir venciendo todos los obstáculos, Aunque por compromisos personales y profesionales estemos distante pero eres y seguirás siendo parte de mi vida.

Y muy Especialmente a quienes abriéndolos se dieron la oportunidad de triunfar y preparar sus propios caminos para encontrar la respuesta de la sabiduría y confianza.

RECONOCIMIENTO

Realizar un Proyecto Final de Investigación, no es tan sencillo como muchas veces parece esto requiere de esfuerzo y dedicación pero sobre todo fuerza de voluntad para no doblegarse y para ello e requerido un selecto grupo de personas especialista en la materia para el inicio de mi Proyecto, para todos ellos expreso mi eterno agradecimiento y muy especialmente a:

A mis Padres que me enseñaron tales virtudes como el más precioso legado la educación, es lo más gratificante que hay tener estudios superiores.

A mi Hermana Amigos y Compañeros quienes con su compañía me dieron fuerza y alegría en todo momento. Que esta etapa sirva de ejemplo y cultiva aspiraciones.

A mi Amor por llegar en el momento más importante de mi vida y estar cuando te necesite GRACIAS y mi alegría debe haber llegado lejos con esta maestría a tu Lado, es una manera de demostrar que somos el complemento perfecto.

A las Universidades José Antonio Páez y Universidad de Carabobo por brindarme sus instalaciones para la culminación de esta gratificante etapa de mi proyecto de investigación.

Al Tutor de mi Proyecto el **Dr. Luis Guanipa** por darme su colaboración, dedicación y entrega de sus conocimientos incluso soportando mis intensas llamadas a toda hora eres grande y así se llega lejos como profesional, GRACIAS.

A Todas esas personas en especial a la Profesora **Lisbeth Castillo**, dedico este Trabajo de Investigación porque estuvieron pendiente de la realización día a día dándome animo de que si podía lograrlo me enseñaron que con emoción e ilusión se llega súper lejos falta culminarlo pero solo llegar hasta donde ésta es suficiente para darles las GRACIAS.

“LO QUE RESISTE, PERSISTE, ESE ES EL CAMINO MAS FÁCIL DE CRECER”

Mabel Katz



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN



Construcción Socio-Crítica de una Mayéutica Socrática que Coadyuve la Producción de la Sociedad del Conocimiento como Herramienta para la Resolución de los Conflictos Gerenciales.

Autor: Lcdo. Francisco E, Urbina. A.

Tutor: Dr. Luis R, Guanipa Maluenga.

RESÚMEN

Este trabajo de investigación se trata de caracterizar por responder a las exigencias propias de la sociedad del conocimiento, del dialogo organizacional y sobre todo de la resolución de conflicto presentes las organizaciones universitarias del siglo XXI. El escenario de la investigación es la Universidad de Carabobo (ente público) y la Universidad José Antonio Páez (ente privado). La mayéutica socrática, articulada en torno a la resolución de problemas y a la sociedad del conocimiento, se basa en un método de conjeturas y refutaciones, y en la promoción de la autoconciencia de la ignorancia. Dada la vigencia de estos principios, en la investigación se diseñó un paradigma mayéutico socrático de acuerdo a los tres Momentos que conforman los procesos mayéuticos, los cuales se identificaron y caracterizaron en este estudio: el de Construcción, el de De-construcción y el de Re-construcción. El trabajo se inició con el diagnóstico de la situación actual de la Institución Universitaria, donde hubo una interpretación textual o hermenéutica, la cual descansó exclusivamente en el investigador. Se procedió a un segundo momento denominado diálogo entre sujetos, representado por la entrevista personal entre los informantes clave y el investigador, lo que representó una relación de igualdad y de carácter sintónico, en el quehacer investigativo. Aunque la experiencia tiene limitantes, que se pueden identificar en tres patrones de contestación al elemento, uno de los cuales denota si las personas logran alcanzar su realidad como sociedad, aunque sea en forma incipiente, alguna actividad mayéutica, lo cual muestra cierta efectividad de la relación y de la filosofía educativa en la que se sustenta la sociedad del conocimiento, la mayéutica y las instituciones.

Palabras clave. Mayéutica socrática; resolución de problemas; sociedad del conocimiento; Organización universitaria.

Línea de Investigación: Procesos Gerenciales



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN



Construcción Socio-Crítica de una Mayéutica Socrática que Coadyuve la Producción de la Sociedad del Conocimiento como Herramienta para la Resolución de los Conflictos Gerenciales.

Autor: Lcdo. Francisco E, Urbina. A.

Tutor: Dr. Luis R, Guanipa Maluenga.

ABSTRACT

This research is characterized by responding to the characteristics of the knowledge society, the organizational dialogue and especially conflict resolution organizations present university century demands. The stage of the research is the University of Carabobo (public body) and the University José Antonio Páez (private entity). Socratic mayéutica, structured around problem solving and knowledge society is based on a method of conjectures and refutations, and the promotion of awareness of ignorance. The construction, the Deconstruction and of: Given the validity of these principles in a Socratic mayéutico research paradigm according to the three moments that make the mayéuticas processes, which were identified and characterized in this study was designed Re-construction. Work began with the diagnosis of the current situation of the University Institution, where there was a textual interpretation or hermeneutics, which rested solely on the researcher. We proceeded to a second stage called dialogue between subjects, represented by the personal interview between the researcher and key informants, representing a relationship of equality and syntonic character in the research work. Although experience has limitations, which can be identified in three patterns of response to the item, one of which denotes if people fail to achieve their reality as a society, albeit in nascent form, some mayéutica activity, which shows some effectiveness relationship and the educational philosophy that the knowledge society, and institutions mayeutics is based.

Keywords: Socratic Mayéutica; problem solving; knowledge society; University organization.

Research line: Process Management

ÍNDICE

	P.P.
Dedicatoria.....	viii
Agradecimiento.....	ix
Resumen.....	x
Abstract.....	xi
A talante de Preámbulo.....	01
UNDIMBRE I. ESTADO EXPERIMENTAL DE LA SITUACIÓN.	
Planteamiento de Problema.....	05
Propósitos de la Investigación.....	20
Justificación.....	21
UNDIMBRE II. MARCO TEÓRICO	
Estados del Arte.....	24
Bases Teóricas.....	29
La Mayéutica de Sócrates	30
En qué Consiste la Mayéutica	31
Solo sé que no sé nada.....	33
La Mayéutica del Coaching Aplicada al Rol Gerencial.....	34
La Mayeutica y el Constructivismo.....	35
La Sociedad Global.....	37
Sociedades del Conocimiento: La Génesis.....	39
La Universidad Universal.....	41
La Universidad	42

	p.p.
La Universidad Desnacionalizada.....	43
Cambios del Modelo Educativo.....	47
Cambios Objetivos: de los conocimientos a las Competencias.....	48
Sociedad del Conocimiento en las Organizaciones.....	49
Cambios en el Modelo Organizativo.....	51
Modelo de Gestión del Conocimiento de Nonaka y Takeuchi.....	58
Descripción del Modelo Nonaka y Takeuchi.....	60
Adaptación del Modelo Nonaka y Takeuchi en Venezuela.....	61
Acciones y Efectos a nivel Individual.....	69
La Mediación como Estrategia para la Resolución de Conflictos: Una Perspectiva Psicosocial.....	71
Resolución de Problema.....	72
Toma de Decisiones y Resolución de Problemas	76
El Comportamiento Defensivo.....	80
El Proceso del Conocimiento en la Organización.....	81
Acciones y Efectos a nivel Organizacional.....	83
Bases Legales.....	88
 UNDIMBRE III. ESTADO DE ABORDAJE METODOLÓGICO	
Tipo del Estudio.....	92
Diseño del Estudio.....	93
Los Métodos.....	95
Unidades de Análisis.....	98
Informantes Claves.....	99

Técnicas de Análisis.....	99
---------------------------	----

P.P.

UNDIMBRE IV. CIMENTACIÓN METODOLÓGICA

Categorizaciones de Epítomes Examinadas.....	103
Sistematizaciones Concertadas.....	104
Tertulia Informativa Circunstancial.....	107
Análisis de Resultados.....	129
Conclusiones de la Triangulación.....	134
Desconstrucción.....	140

UNDIMBRE V. APORTES DEL INVESTIGADOR

Desconstrucción de la Realidad.....	143
Construcción de la Realidad.....	152
Aportes del Investigador.....	160
La Interpretación.....	163
La Aplicación.....	167
Desenlace del Aporte al Conocimiento.....	171

ÍNDICE DE FIGURAS, GRÁFICOS Y CUADROS

Figura 1: Dimensiones del Concepto de Competencia.....	48
Figura 2: Gestión funcional del conocimiento.....	81
Gráfico N° 1. Holograma Metodológico 1.....	97
Gráfico N° 2. Holograma Metodológico 2.....	101
Gráfico N° 3. Holograma del Proceso Bi-real entre lo Erróneo y el deber ser.....	161
Gráfico N° 3. Holograma Socio-Critico del Aporte al Conocimiento.....	168

	p.p.
Cuadro N° 1. Categorizaciones de Epitomes Examinadas.....	103
Cuadro N° 2. Sistematizaciones Concertadas.....	104
Cuadro N° 3. Identificación Institucional de acuerdo a códigos asignados.....	108
Cuadro N° 4. Análisis de Resultados.....	129
Cuadro N° 5. Descomposición del Circulo Hermenéutico.....	138
Cuadro N° 6. Disgregación del Circulo Hermenéutico.....	139
Cumplimientos.....	172
Referencias Bibliográficas.....	175

[“La universidad no hace a él alumno. Él alumno hace a la universidad. Sólo es cuestión de apreciar a las oportunidades”. Germán Brea]

A Talante de Preámbulo

Hasta hace unos 20 años; es decir, hasta la aparición de la sociedad global, la mayor parte de los seres humanos podría vivir relativamente bien con un caudal bastante exiguo de conocimientos. Esto ha cambiado vertiginosamente en los últimos tiempos, tal como plantea Pérez (2008):

El que no disponga en el futuro próximo de una buena educación, está condenado a llevar una vida que se puede calificar de infrahumana (p. 63).

Además, cabe destacar que en la actualidad la sociedades, las organizaciones y sobre todo la educación en la mayoría de los países está basada en la modernidad donde prevalece las institucionalidades de las masas, donde la educación es magistocéntrica; es decir, centrada en el docente, donde es más importante la enseñanza que el aprendizaje, donde el gerente es un impenetrable muro de alcance para sus pormenores empleados, quizás y hasta en donde la verdad no se encuentra en un pestañear de la vida y que por caso contrario hay que buscar esa verdad por otros medios insospechados y presurosos, sin soslayar que la educación universitaria en su génesis fue desnacionalizada ahora es nacionalizada y sectorial hasta dentro de un mismo país, generando esto una brecha cognitiva y ahora con las tecnologías de información y comunicación una brecha digital, centrándose en la sociedad de la información descuidándose la sociedad del conocimiento, trayendo como consecuencia efectos deshumanizadores de la ciencia y del progreso, agrandando la diferencia entre los países desarrollados con respecto a los que están en vías de desarrollo, generando en las instituciones, en el humano y en la sociedad la inhóspita comunicación tercermundista donde la producción intelectual dentro de la mayoría de las corporaciones iberoamericanas no conllevan a la sociedad del conocimiento, ya que las investigaciones son individuales hasta dentro de una misma Facultad o alrededor, todo esto por el temor al plagio, por egoísmo individual o por culturas ambiciosas y generalmente no hay producción de manera colaborativa, por ende no se logran beneficios comunes desde lo

local a lo mundial, alejándose cada día más de la hominización y una sociedad – mundo de progresión cooperativa y de la posible verdad imperiosa que irremediablemente tanta falta hace. (Pérez 2008).

En claridad de ello, surge la consecuente reflexión, cuya disertación se estructuró de la subsecuente manera:

UNDIMBRE I, Abordaje situacional del Objeto de Estudio, donde se realizó un acercamiento al enigma de investigación planteando cómo ha evolucionado el mundo de manera extraordinaria, debido a los procesos sociales, confrontativos, gerenciales, comunicativos, educativos y de conocimientos, creando recursividad entre ellos. Teniendo en cuenta que el proceso comunicativo partió del lenguaje articulado, luego surgieron los principios pictóricos, para alcanzar la madurez, expresión y cultura de la civilización humana mediante la invención de la escritura la cual no solo representó una innovación en el medio del conocimiento, la sociedad y la comunicación; sino también, la forma de organizar y desarrollar la conciencia humana, que con la invención de la imprenta se pudo difundir a gran escala generando una “cultura impresa”, la cual se basa en la lectura individual de un texto reproducido con la intencionalidad de entender sus mensajes.

Años más tarde a mediados del siglo de las luces y posterior al linaje del “Bing-Bang”, surgieron los progresos de la exigencia democrática basada en un principio de apertura y en la lenta aparición de un ámbito público del conocimiento; se procedió a permitir la difusión de las ideas de universalidad, libertad e igualdad en el seno de los países capitalistas avanzados, en la industrialización se comprendió que el conocimiento como fuente ineludible de una fuerza social, es el resultado de un proceso de construcción o reconstrucción de la realidad que devienen de sus orígenes en la interacción entre los sujetos y de estos con el mundo; dando así apertura en la actualidad a la nueva era del conocimiento, las relaciones sociales, el crecimiento humano y la comunicación institucional como herramienta de la exigida “verdad”, la cual ha forzado cambios de ambientes rutinarios de acercamientos y aprendizaje social por otros caracterizados por la innovación constante.

Lo anteriormente planteado, generó modificaciones en varios contextos incluyendo los gerenciales e institucionales ya que la academia dejó de ser la única agencia de socialización e interacción de los sujetos con la información, debido a que hoy día se cuenta con la red pública en sus diversos niveles de expansión; es por ello, que se debe pasar de la sociedad averiguadora a una sociedad del conocimiento donde se generen reflexiones de la información y se cumpla con el intercambio desnacionalizado de ese conocimiento. Por otro lado, pero no separado se encuentra el insoslayable hecho de que toda fuente universal de investigación parte del conocimiento como un elemento positivo para su desarrollo, digno a su posición ya que no puede concebir una ciencia que se desentienda de los conocimientos locales, ó, se atina pensar en una cultura que descuide la transformación educativa y de las nuevas formas de conocimientos; a modo de que coexista las ambigüedades, la noción de conocimiento es y será un elemento central de todas esas mutaciones.

En los tiempos actuales el conocimiento se ha convertido en objeto de inmensos desafíos económicos, políticos y culturales, a tal punto que las sociedades cuyos contornos semánticos; es decir, que comprenden una realidad que no existe ante los obstáculos que se oponen a su acceso o una estructura que desde su perspectiva no es real, es de allí en donde emprenderán un camino hacia el vislumbrar calificativo de sociedad de conocimiento. Que al llegar a la educación universitaria se convertía en un intercambio de conocimiento desnacionalizado, que luego con el tiempo se convirtió en nacionalizada y sectorial hasta dentro de un mismo país, generando esto una brecha cognitiva y al presente con la mayéutica de Sócrates como elemento filosófico y psicológico de la “Verdad” se conduce entonces a la comprensión de las diversas y complejas situaciones que se presentan día a día, partiendo desde aquellas formas en las que se producen, afianzan, desarrollan y se perfeccionan los conocimientos, hasta llegar, a la base real y auténtica, así como, de la situación objeto de estudio y comunicación de una brecha social, humana, cultura y organizacional, centrándose en la sociedad del conocimiento como factor clave para la resolución de los conflictos gerenciales que se desentramen en el vínculo de una sociedad ya sea atinada en una unión institucional o si por el contrario se encuentra destinada hacia

una descuidada individualidad social pero con una muy anhelada verdad distorsionada de su origen y conocimiento.

En la UNDIMBRE II. Un encuentro con el Pensamiento Ajeno, se encuentran en el Estado del Arte, múltiples investigaciones relacionadas con la mayéutica, la complejidad de la verdad, el conocimiento, el dialogo socrático y hasta la enseñanza de enseñar. Además, se manejan teorías previas como la mayéutica socrática y principios que la desarrollan, sus acepciones y diferencias, el conocimiento, la sociedad del conocimiento; la resolución de conflictos y un epítome más de teorías que le proveen progreso a la investigación; pensamientos complejos; la deconstrucción; además como aspectos referenciales se encuentran el clima organizacional para la resolución de conflictos gerenciales, la educación del siglo XXI; la docencia, universidades y la sociedad del conocimiento.

Mientras que en la UNDIMBRE III. Se encontró el Abordaje Metodológico, donde se encuentra el paradigma, el tipo de investigación, la unidad de análisis, el diseño de investigación y la categorización de la información.

Seguidamente se encontrará el UNDIMBRE IV el cual hace referencia hacia la Cimentación Metodológica de manera tal que se proceda a presentar los resultados que contienen la información encontrada durante todo el proceso de investigación. Vale precisar que toda la información fue analizada con cautela de manera tal que se guíen hacia la consecución de los propósitos planteados en el Undimbre I.

Por último se encontrará el UNDIMBRE V el cual esta denominado como el Aportes del Investigador puesto que en esta fase se estructuro el verdadero sentido de la investigación sustentados por los tres momentos claves de la deconstrucción, situado en una realidad somera de transitoriedades con la visión de transformar algunas situaciones fútiles, en soluciones motivadoras y generadoras de crecimiento y de grandes oportunidades para manifestar, equiparar y compartir el saber justo, la palabra justa y sobre todo lograr a defensa de la verdad individual y colectiva de los miembros de la organización.

[“La historia nos hace fuerte, y el conocimiento debilita la ignorancia y vence el punto de comparación con el resto del mundo”. Germán Brea]

UNDIMBRE I

ABORDAJE SITUACIONAL DEL OBJETO DE ESTUDIO

La educación, ciencia, organización, cultura, conocimiento y comunicación son garantía de la pertinente misión y muestra de creciente complejidad de la evolución social humana. Por tanto se comprenderá que el conocimiento como fuente ineludible de una fuerza social, es el resultado de un proceso de construcción o reconstrucción de la realidad que devienen de sus orígenes en la interacción entre los sujetos y de estos con el mundo.

Es por ello, que es insoslayable el hecho de que toda fuente universal de investigación parta del conocimiento como un elemento positivo para su desarrollo y está no será la excepción, ¿ o acaso se puede concebir una ciencia que se desentienda de los conocimientos locales; o también se puede pensar en una cultura que descuide la transformación educativa en las organizaciones y de las nuevas formas de conocimientos; a modo de coexistir las ambigüedades, la noción de conocimiento es y será un elemento central de todas esas mutaciones? En los tiempos actuales el conocimiento se ha convertido en objeto de inmensos desafíos económicos, sociales, políticos, organizacionales y culturales, a tal punto las sociedades cuyos confines son semánticos; es decir, comprenden una realidad no existente ante los obstáculos que se oponen a su acceso o una estructura que desde su perspectiva no es real, es de allí en donde emprenderán un camino hacia el vislumbrar calificativo de sociedad del conocimiento y su transformación hacia una sociedad más humanista y competitiva.

En virtud de sus ámbitos de competencia, de acuerdo a todo ello y a los estudios realizados con antelación, comprendidas en disímiles etapas entramadas en la observación, diagnóstico y la posibilidad de emplear una posible disyuntiva de solución, se encuentra la presencia de una herramienta de estudio en base a la mayéutica de Sócrates como elemento filo-psicológico (“filosofía – psicología”) y antropológico, que conduzcan a la comprensión de las diversas y complejas situaciones que se presentan día a día, partiendo desde aquellas formas en cómo se producen, afianzan, desarrollan y se perfeccionan los conocimientos, hasta llegar, a la base real y auténtica de la situación objeto de estudio.

Pues bien, de acuerdo con Codeccido (2011), parte desde una semántica emergente acerca de cómo:

Sí los griegos hacían mención en la determinación de la verdad, aunque llevaba consigo una carga mística, siempre estuvo ligada al ejercicio de la razón. La mayéutica de Sócrates es un ejercicio de reflexión, puesto que no se trataba de imponer verdades a sus “oponentes”, si no que al llevarlos a la contradicción, necesitaban de un esfuerzo creativo para esculpir el camino al conocimiento. (p. 22).

Si se analiza la siguiente frase “Los que tienen trato conmigo, aunque parecen algunos muy ignorantes al principio, en cuanto avanza nuestra relación, todos hacen admirables progresos”. Se encuentra la existencia de un relativismo estéril de los sofistas que sin duda opone a Sócrates, la duda para promover nuevas reformas. Según Sócrates, ha de tener el hombre interés en conocerse a sí mismo para fijar los límites de su conocimiento.

No habrá nadie que no haya oído o visto la célebre frase del filósofo Sócrates, maestro de Platón, “Solo sé que nada sé”, y más aún, sacándola de su contexto la haya utilizado en alguna ocasión para dar cuenta de su propia ignorancia sobre algún tema. Es posible iluminar de algún modo la frase considerándola dentro del llamado “método socrático” de la mayéutica, expuesta por el autor. El Sócrates descrito en los diálogos platónicos tiene siempre en frente el tema de la erística, propio de los sofistas, como método antitético al suyo. Este consiste en una mera “batalla de logos”, en hacer chocar distintos argumentos, incluso por medios ilegítimos, para ver cuál es más fuerte y se impone mejor ante el logo de los adversarios. Cuál sea la verdad respecto al tema en

discusión es lo menos importante. El lenguaje pierde su compromiso radical con la verdad para adquirirla con la creatividad.

Es así, como Sócrates definía su método mayéutico, y consiste en ayudar a descubrir la verdad por sí misma. La Mayéutica era el arte donde la partera auxiliaba a la mujer a dar a luz. Entonces, la enseñanza no es la entrega de una verdad desde fuera, sino la iluminación operada en el discípulo por el maestro consistente en donde el discípulo descubra la verdad y se halle en su intimidad, desconociendo la filosofía de Sócrates, la cual tiene por esencia el estudio del hombre y de su mundo; es decir, la comunidad en la que vive, se desarrolla y posteriormente evoluciona.

Todo parece indicar que la intencionalidad de Sócrates era práctica: descubrir aquel conocimiento que sirviera para vivir, es decir, determinar los verdaderos valores a realizar.

Por consiguiente, esta investigación procura situar a cada hombre individual, en claro consigo mismo, pretendiendo hacerla de forma justa y solidaria con los demás. Por eso Sócrates adopta como lema de su filosofía la consigna de Delfos “Conócete a ti mismo”. Es decir, convierte su filosofía en un examen constante de sí mismo, y de los demás. El conocerse, el buscarse a sí mismo, es al mismo tiempo buscar el verdadero saber y la mejor forma de vivir... Por eso, el intelectualismo moral, es aquella teoría que identifica la virtud con el saber... lo bueno y virtuoso es lo mismo a lo sabio. El vicio y la culpa o el error proceden de la ignorancia, por tanto, sólo sabiendo lo bueno se puede practicar el bien. Sólo sabiendo que es la justicia se puede obrar justamente, sólo sabiendo que es la virtud, el hombre podrá llevarla a la práctica en la vida social.

Por el contrario el ignorante no podrá obrar con justicia, no con bondad, no con virtud, porque no sabe lo que son, y si realiza alguna acción justa, o buena, o virtuosa es por casualidad. De acuerdo a todo lo ya expuesto nace una interrogante que fortaleció la evolución, el avance y desarrollo de la investigación la cual, es ¿Qué es la verdadera mayéutica socrática?... Sócrates dogmatiza una técnica que consiste en interrogar a una persona para hacerla llegar al conocimiento no conceptualizado. La mayéutica se basa en la dialéctica, la cual supone la idea de si la verdad está oculta en la mente de cada ser humano.

La mayéutica arraiga, pues, en lo más hondo del pensamiento socrático. No era ella un método para arrancar opiniones de sus interlocutores, ni menos imponerles sus propias ideas que se le hubieran ocurrido en solitario, sino modestamente aspira a sacar a luz, la verdad produciéndose naturalmente en el seno de la razón humana.

Analizando la realidad pasada acerca de la manera en cómo se manejaba el conocimiento y la visión abstracta que tenían en el empleo de la mayéutica y aprovechándola como experiencia en el presente y tratándola de perfeccionarla en el futuro, conduce de una manera directa a topar la realidad circundante y el motivo justo de la investigación, teniendo como raíz entramable la mayéutica socrática y la sociedad del conocimiento como elementos resolutivos de los diversos conflictos presentes en las organizaciones educativas universitarias.

Evidentemente, se requiere de una nueva visión en cuanto a la producción de conocimiento en las organizaciones. Se estima entonces inclinarse hacia la aplicación de la epistemología existente entre el conocimiento tácito y el conocimiento explícito. Además, se ha comprobado que la producción del verdadero conocimiento es con la aplicación, transformación y uso del conocimiento tácito y no con el conocimiento individual únicamente.

Por tanto, dentro de las organizaciones educativas se debe manejar gran cantidad de información, siendo esta necesaria para el manejo de información sustancial para así poder adaptarse a los grandes y constantes cambios. Los Japoneses Nonaka y Takeuchi comparten la teoría de que es necesario que las organizaciones desarrollen procesos creativos e innovadores, los cuales permitan administrar información desde su entorno y desde el mundo interior con la finalidad de facilitar a los procesos de cambios. De esta forma se garantiza la producción de conocimientos actualizados desde el mundo interior hacia el entorno, lo cual apoya en gran medida a la toma de decisiones.

Este prefacio teórico da cabida a ahondar en la evolución de la mera composición de la investigación, es así como se parte de la búsqueda de la información haciendo énfasis pragmático en los objetos de estudios siendo estos específicamente dos instituciones de educación universitaria presentes en el Estado Carabobo comprendidas en la Universidad

de Carabobo como ente público así como la Universidad José Antonio Páez de carácter privado; conjuntamente arraigado con todo los universos y equipos humanos que ambas traen consigo y que son las herramientas más esenciales para desentramar la temática a tratar en esta investigación.

Si hablamos de la realidad mermanente de la investigación, es allí, en donde de manera elocuente y caprichosa este modelo de conocimiento, genera una espiral para la creación del conocimiento, en donde se interrelacionan el conocimiento tácito y el conocimiento explícito experimentando un crecimiento desde los niveles más bajos hasta los más altos de la ontología y del sistema organizacional educativo superior.

Como hay que buscar la luz de la verdad, la razón humana, y el desarrollo del conocimiento se procedió entonces, a la realización inicial de una exploración y visualización extrospectiva de la realidad de las instituciones, en donde nunca se perdió de vista factores como: el comportamiento, las actitudes externas, las aptitudes internas, el clima organizacional demostrativo así como la manera de cómo se produce el fortalecimiento del conocimiento en estas sociedades universitarias, aunado a ello, la cultura organizacional que se produce en ambas casas de estudios y esas técnicas humanas empleadas a la hora de solucionar algún conflicto en donde se encuentre inmersa la evolución, evicción y desarrollo de la organización.

De tal manera, se es necesario inmiscuir en la investigación la sustentación filosófica basada en un modelo constructivista que le brinde el vinculo clave entre lo que fue, lo que es y será para el fortalecimiento del conocimiento y de la producción del aprendizaje de todos los integrantes de las organizaciones educativas, sustentado en primer lugar por el sujeto que interactúa con el objeto del conocimiento (Piaget) punto focal e inicial en el proceso de formación, seguidamente tenemos un segundo lugar clave en la investigación como lo es la interacción con otros de (Vygotsky) quien afirma la necesidad primordial entre la interrelación social, educativa y emocional entre los particulares, dándole punto de enfoque al tercer lugar del modelo constructivista integrado por lo que es significativo para el sujeto (Ausubel). Es así, como el conocimiento de todas las cosas es un proceso mental del individuo, y se desarrolla de forma interna conforme el individuo interactúa con su

entorno. Proyectando a primera vista un gran interés por ampliar más a fondo este estudio, nace la intrínseca necesidad de explorar de manera reflexiva como es el día a día en las organizaciones educativas de niveles superiores y de qué manera se refleja la estrecha diferencia en cuanto a su modelo organizativo, educativo, estructural, cultural y social-democrático; aseverando, no por el simple hecho de que exista dos visualizaciones distintas de ellas por su posición, la investigación tome otros horizontes, si bien ambas poseen connotaciones sociales distintas, a las vez las dos poseen el mismo fin y la misma obligación de enseñar a la colectividad, típica característica de la mayéutica socrática, así como, de la estructural sociedad del conocimiento.

De esa visualización, se origina y recae en ella algunas diferencias acentuadas más que todo en la forma como se encuentran estructuradas sus políticas internas, obviamente necesarias para regir su funcionamiento y éxito organizacional, además de la manera en cómo se producen, desarrollan y brindan soluciones a cada vicisitud que se pueda presentar en ellas (ambiente externo e interno, conocimientos, clima organizacional, clima laboral, tomas de decisiones, garantía social, democracia recíproca, entre otros factores incidentes).

Los universitarios y las organizaciones en general tienen cierta tendencia a creer en la inmutabilidad de los principios universitarios. Existe una idea, o al menos una sensación compartida, de los principios que inspiran la organización educativa, el proceso de enseñanza, las relaciones con la investigación, por poner unos ejemplos, han permanecido sin cambios a lo largo de los años, y forman parte de las esencias de las instituciones universitarias. Es curioso que los universitarios, muy críticos con la mayoría de los aspectos de la ciencia o de la sociedad, sean tan respetuosos con la llamada cultura universitaria (Sporn, 1996). En consecuencia, las universidades, dirigidas en muchos países por los propios universitarios, estando Venezuela integrada a esa lista, se comportan como instituciones conservadoras, sobre todo en los momentos de grandes cambios. Vivimos ahora unos momentos en los que la sociedad está sufriendo mutaciones muy profundas, y sería necesario que la universidad se adaptase a ellas si no quiere verse convertida en una institución obsoleta que ya no responda a las demandas sociales.

A continuación, se presentan algunas ideas reales acerca de cómo es actualmente y de cómo debería ser la contestación de la educación superior frente a los posibles cambios, con el fin de que las universidades sean capaces de seguir sirviendo a la sociedad, sobre todo a la nueva, que llamamos del conocimiento.

En primera instancia, se encuentra como organización de carácter público, la Universidad de Carabobo, Facultad de Ciencias de la Educación (FACE) ente educativo descentralizado dentro su propia autonomía tanto en funciones programáticas como a nivel organizacional educativo focalizado en la estructura que pose cada Facultad a pesar de tener un organigrama estructural muy marcado pero con funciones muy distinta, en donde por medio de la observación directa previamente realizada se pudo evidenciar, la existencia de una cadena organizacional circundante en donde los integrantes de la misma se sienten comprometidos y hasta se podría hablar de una identificación por el bienestar de sus colaboradores; en donde generalmente le dan cabida a cada opinión y medianamente a cada propuesta realizada. Aunque hay consideraciones que no todas las vicisitudes generadas dentro de la Facultad se presentan, se resuelven, ni se dan de manera perfecta, porque eso oculta las propias fallas del ser, incidiendo en lo difícil que se torna el abordar y mantener una excelente cultura organizativa y de paz requirente de la necesidad de ser fortalecida, creando mayor grado de importancia y participación a cada uno de sus miembros.

Esto podría ser causado, debido a lo concurrente de muchos departamentos integrados entre sí y por personas que se encuentran dispuestas a luchar porque se genere de forma “armoniosa” por llamarlo así, la producción del buen trabajo y del desarrollo del conocimiento entre toda la colectividad, eso sí, hay que tener mucho cuidado con las ironías maliciosas traídas escondidas de manera contigua. Esto puede causar un fortalecimiento o por el contrario un resquebrajamiento influyente en la capacidad para resolver los continuos conflictos laborales, académicos, estructurales, emocionales y hasta político- sociales, que en ella se generen con una mayor directriz de socavar la verdad con más eficacia logrando hacer y transformar el cambio quizás no de una manera tan inmediata pero sí de una forma progresiva de la realidad y de sus protagonistas.

Seguidamente, se esboza a una segunda institución que es una panorámica presente con un futuro de rasgos prometedores e inquietantes a la vez, pues bien, la Universidad José Antonio Páez, Facultad de Ciencias Jurídica y Política con carácter organizativo privado y ente educativo por el contrario centralizado dentro su propia albedrío tanto en funciones programáticas como a nivel organizacional educativo focalizado en una estructura más cerrada y radical proyectante de visiones de alcance de éxitos inmediatos y prominentes métodos de formación un tanto pragmático con similitud a la estructura publica en base a su organigrama estructural muy marcado pero con funciones muy distinta, por ser esta universidad contentiva de una esencia social privada presenta un metafórico potencial ofrecido por la utilización razonable y resulta de las nuevas tecnologías abriendo auténticas perspectivas al desarrollo humano y sostenible, así como, a la edificación de sociedades más democráticas, trascendentales y garantes de su propia autonomía de voluntad.

Es precisamente por esta razón, que se logra contrastar las diferencias entre ambas colegiaturas pues la inobservancia de la universidad anterior, la cual, cuenta con una sistematización más estricta y directa a la hora de afrontar las resoluciones de los conflictos ya antes dicho, que por ende, hace más minucioso el proceso de fortalecer el conocimiento debido a que esta organización educativa quizás, por no poseer una estructura organizativa más amplia constriñe a una cultura organizacional más flexible; llegando a producir una situación algo regente con una visualización más estrictas para con sus integrantes y por consiguiente limitante para los alcances de la población.

Además, en ella se observó una notoria distancia entre el cuerpo rector y el personal administrativo conjuntamente con el cuerpo docente y demás integrantes que le dan vida a la organización denominada coloquialmente como la (UJAP), lo que hace aún más difícil el proceso de conocer, estructurar y canalizar las diversas paradojas problemáticas y estacionales que en ella se puedan presentar.

En vista de ello y a través de las observaciones realizadas en las instituciones se logró notar varias diferencias que circundan en ambos lados extremados por el uso de sus

políticas, estructuras, culturas, clima laboral y toma de decisiones, entre otras posibles causas eventuales concebidas.

Es así, como durante la inducción del diagnóstico de la realidad institucional se pudo apreciar la palmaria diferencia que existe desde la forma de cómo te brindan una información hasta en la manera en cómo se refieren a sus superiores produciendo los comunes entretelones de pasillos, situación alertante sobre lo que se puede conseguir a la hora de ir entrevistando y analizando el comportamiento de cada nivel o escalafón que conforma la organización, partiendo desde los empleados de mantenimiento, administrativos, pasando por el personal docente y hasta llegar a los directivos, sujetas a sabiendas de sus actuaciones.

Consiguiente, a todos las breves diagnosis adquiridas de las observaciones, se logra constatar un dispositivo de diferenciación entre ambas casas de estudios, partiendo de que en la primera de ella desde el momento inicial de la investigación se dio origen con una técnica antes ya mencionada, se pudo confrontar, que a pesar de existir grandes inconvenientes distorsionadores que sumergen a esta casa de estudio (UC) en diferentes materias, esta nunca pierde su esencia; esto podría ser por la estructura organizativa del cual se encuentra sujeta y haciendo énfasis primordial en la Facultad de Ciencias de la Educación hacia donde se fundamentó este entramado quien por demás alberga a un gran cúmulo de personas durante una jornada diaria y en sus distintos niveles que acoge la misma.

Vale precisar que esta facultad es una de las más afables en el mejor sentido del vocablo, pues a pesar de todo lo que pueda agraviar su imagen, siempre las personas que allí hacen vida muestran su mejor disposición para con sus alternos, partiendo desde el personal de mantenimiento, pasando por el cuerpo administrativo, docentes y hasta los estudiantes a pesar de todas las posibles cosas que estás puedan ocultar casi siempre de forma grata les logran facilitar la información que se desee obtener desde una perspectiva muy peyorativa ya sea por medio de la cordialidad o por el sentido opuesto, pero lo que nunca pierden es el gusto por sentirse identificado por pertenecer a la familia de la Universidad de Carabobo (UC). Hay que hacer énfasis especial acerca de todas las

conversaciones, reflexiones y demás actos de planteamiento de la información, se realizan con suma responsabilidad y con el mayor de los respetos, partiendo desde el eje de la confianza y demarcando sus límites para lograr visualizar con mayor objetividad los lineamientos que la investigación trata de concebir.

Si muy bien esta diferenciación precisada de esta primera casa de estudio reflejó muchas acepciones positivas, también hay que señalar las existentes situaciones de amenazas que se deben embestir a tiempo para que a posteriori no sea un factor clave para el desequilibrio de la organización y menos de la gerencia de la misma, por considerarse que la clave de todo, parte, desde el respeto, el saber escuchar más que oír, en la equidad de las condiciones, el apreciar el buen conocimiento y sobre todo el fortalecer la invalorable comunicación que harán de esta y de toda organización un territorio grande y exitoso.

Sin embargo, hoy como ayer, el dominio del conocimiento y el buen uso de la mayéutica socrática pueden ir acompañados de un cúmulo importante de desigualdades, exclusiones y luchas sociales. Hay siempre diferentes formas de conocimiento y cultura que intervienen en la edificación de las sociedades, comprendidas aquellas muy influidas por el progreso científico, humano, técnico y moral.

Es así, como se asocia esta segunda diferenciación con la Universidad José Antonio Páez, a quien de igual forma se le aplicó la misma pericia, pero, en esta oportunidad la ejecución de la misma fue entornada hacia un horizonte más rígido debido a un centenar de factores no menos importantes haciendo más truncado el desarrollo de la actividad como quien dice “cada sociedad cuenta con sus propios puntos fuertes en materia de conocimiento y hasta de estructura”; y esta no será la excepción de la parte. Se procede a un primer acercamiento al personal obrero, administrativo y docente de la Facultad de Ciencias Jurídica y Políticas de la referida casa de estudio quienes de una manera perspicaz logran expresar su satisfacción por ser parte de la familia (UJAP), como cariñosamente le hacen llamar, quien por demás de ser una excelente universidad que cuenta con el reconocimiento académico, también hace alarde del prestigio de la sociedad carabobeña y circunvecinas.

Como se ha determinado a lo largo de esta fase de la investigación el modelo dominante en estas dos universidades con diferentes razones sociales es el modelo Latinoamericano asemejado en lo fundamental al napoleónico, y está concebido para dar respuesta a las necesidades de un mercado laboral caracterizado por:

- Profesiones bien definidas, con escasa intercomunicación, con competencias profesionales claras, y, en muchos casos, hasta legalmente fijadas. La escasa intercomunicación que las profesiones tienen entre ellas, hace que las competencias requeridas sean siempre específicas y relacionadas con un aspecto concreto del mundo laboral.
- Profesiones estables, cuyas exigencias de competencia profesional apenas cambian a lo largo de la vida profesional.

El sistema de educación superior, y de alguna manera el del conjunto del sistema educativo, daba respuesta a estas necesidades específicas del mercado organizacional.

En Latinoamérica, en países como México, Puerto Rico y Venezuela, se caracteriza por alta prioridad a la formación, la ciencia, la tecnología y la cultura, no sólo en el discurso, sino también en el presupuesto administrativo, en la gestión de los procesos para un mejor control. La educación universitaria es crucial para el ciudadano, es decir, transite hacia una auténtica sociedad del conocimiento donde su objetivo principal es ayudar a transformar resultados de negocio y sobre todo comunicarla en los distintos países de América Latina.

Es realmente impresionante la forma en que la educación avanza día a día, todo se encuentra en una era que afirma que la administración según Claude George (1974:46) es la mejor manera de llevar los procesos en las organizaciones. Cabe destacar que las universidades presentadas en la investigación como objeto de estudio tanto pública como la privada del estado Carabobo realizan una planificación de actividades organizativa, la cual como elemento de los principios de administración que rigen los procesos gerenciales modernos, se clasifican en: organización, planeación, administración de personal, dirección, control, Procesos de cambios institucional, Evaluaciones organizacionales, Control de Gestión, Estrategias de Acción, Estructura Óptima del Modelo de Gestión y Flujo de Información.

Las organizaciones deben ser capaces de definir y establecer estrategias fundamentales para una correcta definición del mando integral y de sus indicadores, casi todas las organizaciones cuentan con una visión estratégica, sin embargo son pocas las que logran convertirlas en realidad una estrategia sin una implantación efectiva, es solo un deseo, la realidad donde el aspecto clave es el compromiso de todos los miembros de la organización, esta situación ha traído consigo una serie de relaciones entre los institutos, las organizaciones debe ser consientes de las procesos administrativos para el control y buen funcionamientos de sus actividades.

A juicio del investigador actualmente el sistema educativo superior en Venezuela y el control de los procesos organizacionales en su alto nivel y rendimiento en ambos sentidos, dichos procesos impulsan a este sistema a proporcionar una alta exigencia en cada uno de los puestos de la organización, lo que conlleva muchas veces a un descontrol administrativo de los procedimientos coordinados por el personal directivo de las universidades públicas y privadas que no mejora las actividades para el mejor rendimiento de sus procesos, de esta manera perjudicando docentes, personal administrativo y a alumnos que forman parte de la instituciones mencionadas.

La situación planteada ocasiona que el proceso de las universidades públicas y privadas objeto de estudio sea lento al establecer un conjunto de actividades para su ejecución. De esta forma genera un rendimiento muy por debajo de los procesos emitidos en cada uno de sus departamentos, no cumpliendo las asignaciones encargadas por los directivos de la organización donde no llevan un control de los lineamientos establecidos en las normativas de una universidad, lo que causa inconformidad por los demás miembros del personal administrativo, docentes y alumnos.

Entre los hechos que evidencian la existencia del problema objeto de estudio, se mencionan el siguiente: no existe un método de control idóneo, por lo tanto, se detecta un problema organizacional. La actividad se hace tediosa cuando los procesos son lentos. Asimismo, una persona realiza actividades desde diferentes puestos de trabajo, de tal forma que existe una sobrecarga de información, causando retraso en los procesos académicos, debido a que no es el rendimiento adecuado para el logro de sus objetivos.

Sin embargo, a la hora de hacer énfasis acerca de ¿Cómo se sienten? ellos con respecto a la organización, con su estructura, clima organizacional, cultura, tomas de decisiones y sobre todo de la valoración del conocimiento, entre otros factores; muchos de ellos se expresaron por medios de sus rostros quienes hablan más que mil palabras y otros emitiendo sus versiones orales, opinaron sentirse a gustos pero a la vez desconcertados y hasta confundidos ya que muchas veces no se sienten tomados en cuenta quizás y debido a la verticidad de la estructura organizativa, dificultándose algunas veces reunirse con sus dirigentes expresando que todo pasa por una cadena de mando distorsionando la comunicación, la cultura, el ambiente y por ende las tomas de decisiones. Igualmente en similitud con la anterior casa de estudio, en esta se logran enterar de cada decisión, cada movimiento referentes la organización por medio de los “runrunes” “de pasillos, generando situaciones incómodas y opiniones subjetivas dándole pie a la frase de Sócrates “solo sé, que no sé nada”.

Poder sobrevivir. No siempre se ha comunicado como hoy se hace; para poder entender los actuales mecanismos de comunicación, vale la pena retroceder en el tiempo y revisar la manera como se llegó a ser lo que se es. Confiar en la capacidad para superarlo es vital, ya que los seres humanos están dotados de infinitas cualidades utilizadas de manera adecuada y oportuna, permiten crear nuevas formas de funcionamiento mucho más productivas y satisfactorias. Si se piensa que existe la posibilidad de crear un cambio favorable, será más sencillo realizar ese cambio.

El cambio de contexto para la educación superior (sociedad global, sociedad del conocimiento, universalidad, etc.) exige realizar cambios en el sistema educativo superior para dar respuesta a los nuevos retos planteados. Los cambios que hay que realizar son de dos tipos: intrínsecos (del modelo pedagógico) y extrínsecos (del modelo organizativo de las instituciones):

- La idea esencial del cambio intrínseco se puede sintetizar en la necesidad de cambiar el paradigma educativo desde un modelo basado casi con exclusividad en el conocimiento, a otro sustentado en la formación integral de los individuos. Es necesario que los sistemas de educación superior dediquen una atención especial al desarrollo de las

habilidades metodológicas (en esencia, los viejos principios de «saber leer», «saber hablar y escribir», «saber pensar» y «saber seguir aprendiendo autónomamente»), de las sociales y participativas (aprender a relacionarse y a entender el mundo del trabajo), y también a desarrollar los conocimientos de carácter práctico que faciliten la aplicación de los conocimientos teóricos.

- El cambio extrínseco, es decir, el del modelo organizativo de las instituciones de educación superior, debe estar orientado al aumento de la flexibilidad del sistema en un sentido temporal (facilitando la formación a lo largo de la vida) y operativo (facilitando el paso del sistema educativo al mercado organizacional, y entre programas dentro del sistema educativo).

En esencia, el cambio se reduce a abrir las puertas a la sociedad y a escuchar lo que ésta demanda de las universidades. Eso exige una actitud de servicio social de las instituciones, y, sobre todo, de cada uno de sus miembros, en especial de los docentes, personal administrativos y directivos que han de aplicar estos cambios.

En las instituciones privadas el contexto institucional comprende el conjunto de exigencias y requerimientos por entes externos (estado y organismos internacionales) y en cual los institutos deben dar respuesta. Obviarlo implicaría un probable estancamiento o aislamiento respecto a organizaciones orientada hacia el progreso y la eficiencia para el desarrollo humanístico, científico y tecnológico a nivel local y nacional mediante la generación de saberes y la formación de profesionales generando un diseño eficiente e integral de mando para las universidades públicas y privadas del Carabobo

En el mediano plazo, ocurre que en una organización, es fundamental disponer de variables y factores que determinan la funcionalidad y la eficiencia de las estrategias de mando con base en la estructura de la organización. Se deben tomar en cuenta los factores cuantitativos, cualitativos, organizacionales y los relativos al poder y al comportamiento, que son los que a menudo determinan el éxito de una estrategia en una situación específica, por esta razón sino se toma en cuenta los procedimientos para un mejor control de cada uno de los procesos incrementaran la mala organización en las universidades objetos de estudios.

En tal sentido, procede que el fin no justifica los medios, he allí en donde el ser humano es en esencia un ser social, alguien que necesita mantener relaciones grupales para afrontar soluciones, de allí y en vista de todo lo antes descrito surgen las siguientes interrogantes:

¿De qué manera la mayéutica socrática podrá ser usada como herramienta para resolver los conflictos?

¿Cómo podría tener el método mayeutico un papel importante en la producción del empleo de la sociedad del conocimiento para resolver los conflictos gerenciales?

¿Cómo a través de la consolidación de la mayéutica socrática y la producción de la sociedad del conocimiento, se inicia un proceso de cambio en las instituciones objetos de estudios?

.

Propósitos de la Investigación

Propósito General

Construir socio-críticamente una mayéutica socrática que coadyuve la producción de la sociedad del conocimiento como herramienta para la resolución de los conflictos gerenciales presente en la Universidad de Carabobo y en la Universidad José Antonio Páez del estado Carabobo.

Propósitos Específicos.

Deconstruir la producción de la sociedad del conocimiento para la resolución de los conflictos gerenciales en la Universidad de Carabobo y de la Universidad José Antonio Páez del estado Carabobo.

Interpretar mediante la mayéutica socrática la producción de la sociedad del conocimiento para la resolución de los conflictos gerenciales en la UC y en la UJAP.

Aplicar la construcción de una mayéutica socrática que coadyuve con la producción de la sociedad del conocimiento como herramienta para la resolución de los conflictos gerenciales presente en la Universidad de Carabobo y en la Universidad José Antonio Páez del estado Carabobo.

Justificación

El ser humano es social por naturaleza. Es inherente su tendencia a organizarse y cooperar en relaciones interdependientes. Su capacidad humana lo ha llevado a crear organizaciones sociales para el logro de sus propósitos, siendo el desarrollo de las mismas y una administración efectiva como uno de los logros más grandes que haya podido alcanzar. De ahí que, el talento humano constituye el “Recurso” más importante para el funcionamiento y evolución de cualquier organización.

El predestinar del tiempo y de este tema ha surgido a partir de la evolución de la sociedad, de las conductas humanas, de la capacidad mental y hasta de la conducción de la verdad; es así como se segmenta esta investigación que escruta el indagar y conocer sobre el porqué de las diferentes formas de comportamientos, técnicas de solución de conflicto, desvalorización del conocimiento de las distintas personas que conforman una organización especialmente en las que pertenecen a la universidad de Carabobo y a la José Antonio Páez con el fin de poder realizar un acercamiento a los efectos o causas negativas que impacten en el crecimiento laboral, organizacional, cultural y sobre todo a nivel de la sociedad del conocimiento.

Partiendo de que toda enseñanza, todo movimiento espiritual, reposa sobre un conjunto de ideas, pilares y de tomas de posición fundamentales que la caracterizan, y que es el almacén de su expresión y su desarrollo. Vamos pues a comenzar por exponer sucintamente aquellas que son propias de la Mayéutica, por tal motivo, se plasmará una investigación sobre el concepto de la mayéutica socrática y las diferentes formas o técnicas evaluativas que se llevan a cabo dentro de una sociedad del conocimiento real y actual con diferentes visiones, horizontes, perspectivas pero que ambas llevan a cabo un fin común que no es más que el de enseñar a un gran colectivo humano, teniendo esta características socráticas en cuanto a la búsqueda de la verdad, refutando la ignorancia y fortaleciendo el conocimiento, en pocas palabras el saber. La mayéutica socrática, articulada en torno a la resolución de problemas, se basa en un método de conjeturas y refutaciones, y en la promoción de la autoconciencia de la ignorancia. Dada la vigencia de estos principios, en la

investigación se diseñara una serie de técnicas e instrumentos estructurados que de acuerdo a los tres Momentos que conforman los procesos de la mayéutica, los cuales se identificaran y caracterizaran en este estudio.

En base a experiencias de algunos compañeros se ha tenido la oportunidad de poder tener opiniones sobre las inconformidades ante las formas en como solución los conflictos gerenciales, sobre pasando por muchos niveles que para los miembros de las organizaciones son muy importantes todo esto ha llevado cabo a desarrollar una investigación sobre esta temática.

La relevancia institucional del presente estudio, se refleja en apoyar a las unidades académicas, administrativas y de servicios estudiantiles en cuanto a los procesos administrativos, diseño y uso de herramientas para la recopilación de información acerca del análisis, interpretación y uso de los datos para la planificación, donde se formule una toma de decisiones efectivas para el mejor control de las actividades universitarias.

Es así, como esta investigación se justifica porque constituye un aporte para investigaciones futuras que puedan complementar y contribuir a mejorar las relaciones y la sociedad del conocimiento dentro de las organizaciones y por consiguiente en las casas de estudios antes mencionadas. Además servirá de apoyo en la acción gerencial, organizacional y educativa dado que representa un tributo a la fortificación social y humana, pues el mismo podrá ser un referente en cualquier institución que esté interesada en optimizar su funcionamiento, estructura, ambiente, cultura y conocimiento apoyo en los aporte de la mayéutica socrática como guía y manual para encontrar la verdadera realidad social, espiritual, organizativa y comunicacional.

Por esta razón, las organizaciones presentan una relación social y económica dentro de las instituciones lo que indica la parte financiera, talento humano, campo administrativo, control, productividad y calidad pero sobre todo mercadeo organizacional para el desarrollo del país. La gestión del conocimiento educativo debe estar en la actividad, cultura y tecnología; mencionando la gestión administrativa que conlleva la eficiencia, eficacia y efectividad organizacional de las conductas y valores.

Finalmente, es de destacar que la originalidad de este estudio reside en un nuevo cambio de paradigma al construir socio-críticamente una mayéutica socrática que coadyuve la producción de la sociedad del conocimiento como herramienta para la resolución de los conflictos gerenciales presente en la Universidad de Carabobo y en la Universidad José Antonio Páez del estado Carabobo.

[“Hay que aprender a ser consonó de la verdad, no de las sandeces”. Germán Brea]

UNDIMBRE II

UN ENCUENTRO CON EL PENSAMIENTO AJENO

MARCO TEÓRICO

La estructura lógica, la racionalidad y consistencia interna de un cuerpo teórico epistemológico va permitir la eficaz manera de demostrar los hechos conocidos y los que están aún a punto de conocerse concentrándose en la visión del problema, la voluntad del investigador y el analizar la realidad objeto de estudio orientaron y fueron factores claves para darle el sentido que la investigación busca percibir.

En este sentido esta investigación especial está enfocada hacia la Construcción socio-crítica de una mayéutica socrática que coadyuve la producción de la sociedad del conocimiento como herramienta para la resolución de los conflictos gerenciales presente en la Universidad de Carabobo y en la Universidad José Antonio Páez del estado Carabobo.

ESTADO DEL ARTE

Toda investigación requiere de una fundamentación básica a través de trabajos y estudios realizados con anterioridad los cuales aportan y enriquecen su diseño. Existen varias investigaciones relacionadas directas e indirectamente con la filosofía y el método mayéutico de Sócrates como actividad significativa para comprender, analizar y explicar el gran camino conductor, entre el pensamiento humano y su correlación, ya que ha permitido a los individuos, encausarlos hacia una correcta deducción y posterior entendimiento de diferentes ideas.

Es por esto, que los antecedentes que se presentan giran en torno a explicar qué es la mayéutica y cuál es el lugar de ella en el pensamiento de Sócrates, pues su pensamiento no se reduce a la mayéutica, sino es algo más que eso y por ello más complejo. Aunque no se encontró una fuente que guarde relación directa con el presente trabajo se señalan los siguientes antecedentes.

En base a esto a continuación se procedió a hacer mención a las referencias teóricas con carácter internacional:

Pansza, Pérez y Morán. (2008) en su investigación titulada “el método de la Mayéutica Actualizada MAYAC” México, tiene por objetivo general la representación que permite al estudiante, con su participación-acción, construir conocimientos con la asociación de la teoría-práctica y la relación entre los contenidos-métodos, con “la configuración de objetos por la consciencia (el sujeto conoce al objeto construido por él mismo)”.

Por lo tanto, explican que la escuela crítica, que surge a mediados del siglo XX, se pronuncia por lograr la “reflexión colectiva entre maestro y alumnos sobre los métodos, sus relaciones, revelando lo que permanece oculto pero que condiciona su actuación, su forma de ver el mundo...” para hacer un “examen del problema... de contradicciones económicas, políticas y psicológicas... culturales y ecológicas, como el único elemento real de maduración psicológica y de progreso social... que consiste en el pleno ejercicio... del poder que le pertenece por su actividad y su trabajo”, por lo que el docente debe “afrentar su trabajo en una dimensión crítica y lograr un proceso permanente de aprendizaje a partir de de su propia práctica, así como orientar a su vez a los alumnos para que estos asuman una actitud crítica”.

Esta investigación se situó en la modalidad de tipo descriptivo, el cual emprende desde un punto de vista muy crítico la diversidad de leyes socráticas en materia de la mayéutica y las distintas formas de interpretación que se le brinda en materia filosófica, psicológica, educativa, económica y social. El mismo fue validado a través de un juicio de expertos. De las respuestas obtenidas por la muestra de esta investigación se logró determinar que la población encuestada carece de grandes métodos para construir sus

conocimientos y de este para transformar sus exámenes de problemas en campos de virtudes sociales de relacionamiento.

Morán (2008) en su investigación denominada “Enseña y enseñar lo que se investiga a través de la mayéutica, UNAM- México” tiene por objetivo general promover los procesos de crecimiento personal del estudiantes y de su personal en el marco de la cultura del grupo al que pertenece insiste en que “la finalidad de la docencia que se realiza en las instituciones educativas es promover los procesos de crecimiento personal del estudiantes y de su personal en el marco de la cultura del grupo al que pertenece. Este trabajo se vincula con la actual investigación debido a que la función del docente y la de su ambiente laboral es engarzar o conectar los procesos de construcción de los conocimientos con el saber colectivo culturalmente organizado. Esto implica que la función del pedagogo no es limitar a crear condiciones óptimas para que su entorno despliegue una actividad mental constructiva sino que debe orientar y guiar explícita y deliberadamente dicha actividad”. Este estudio propone dar respuesta a la función que tiene una sociedad constructora de concomiendo en su capacidad como investigador, mediador y guía para aprendan a solucionar y a canalizar los conflictos que se puedan generar y que sean campo de una investigación.

Este estudio también descriptivo de campo, se vinculo y caracterizó con este trabajo principalmente por promover la estrategia de profesionalización de la docencia universitaria que puede ser representada como un conjunto de rasgos, de carácter evolutivo, que la expresan en niveles diversos y que la definen por el énfasis que se le otorga a los siguientes referentes específicos: en relación con la investigación como binomio inseparable de ésta con la docencia, en la perspectiva de investigar lo que se enseña y enseñar lo que se investiga. Asimismo, como la posibilidad de convertir la docencia en objeto y práctica de la investigación.

Xirau (2009). En su publicación de ascenso tiene por objetivo “El diálogo socrático tiene como fin la verdad. Más allá de la duda” UNAM- México. En el método socrático, con la mayéutica en primer lugar, se busca la verdad. Ésta se obtendrá al final, en la conclusión del ejercicio intelectual, preguntas-respuestas, en la que él o los interlocutores

podrán “des-cubrir”, “quitarle-el-velo o la cubierta”, y por ello “hacer evidente” el aspecto constitutivo, real de aquello que se investiga. En ésta actitud radica la gran importancia de la mayéutica como un procedimiento que está orientado a descubrir la verdad que se encuentra oculta en la mente del interlocutor y el conocimiento que está latente en la conciencia humana. Estas dos nociones de “verdad encubierta y saber oculto” en la conciencia, están de forma implícita en el pensamiento de Sócrates. Ante tal puesta de información la autora concluye que era evidente que Sócrates histórico usó el método de la mayéutica para desarrollar teorías consistentes y audaces para llegar a respuestas definitivas, aunque se dedicase a buscarlas, más que nada lo empleó para desbaratar las creencias existentes; dejando como resultado a su publicación y meramente articulado a esta investigación que ante la incapacidad para llegar al conocimiento de la virtud a una verdad única o absoluta de la virtud, El método mayeutico fue usado para romper y hacer caer las teorías que se mantenían detrás de axiomas y postulados indiscutibles, pero que tras una indagación consistente dejaban de tener sentido o eran incongruentes con las deducciones.

En correlación a esto a continuación se procedió a hacer mención a las reseñas teóricas con carácter nacional:

Gándara (2010). Profesor de Filosofía Política de la ULA en su producción documental publicada tiene por objetivo “La verdad es un problema de clases” cuando se es de clase alta (oligarquía), la verdad es disimulada y silenciosa; cuando se es de la clase baja y empobrecida, la verdad es ruidosa y escandalosa. Estas palabras son vinculantes con la trama del proyecto debido a que el arte de la mayéutica tiene las mismas características generales que el arte de las comadronas. Pero difiere de él en que hace parir a los hombres y no a las mujeres, y en que vigila las almas, y no los cuerpos, en su trabajo de parto. Lo mejor del arte que practico es, sin embargo, que permite saber si lo que engendra la reflexión del joven es una apariencia engañosa o un fruto verdadero. Esta investigación acción, se orienta hacia una solución que corresponde al interés de un grupo o de una persona. Es circular y sus pasos comprenden: La investigación previa/Búsqueda de información de una comunidad, grupo y equipo de trabajo, Necesidad, Propuesta y

aplicación y Resultados; que de manera cíclica puede empezar en cualquiera de estos puntos.

Esta investigación al igual que el presente trabajo de investigación ha propiciado una innovación didáctica que ha permitido el desarrollo de estos modelos específicos para la enseñanza de la sustentabilidad en los programas teóricos y prácticos de la administración de organizaciones. Coherente con las características del estudio, en esta investigación constructivista el maestro juega un papel importante como investigador, junto con sus estudiantes de verdad vs ironía y viceversa.

Estado del Arte Aséptico

Azócar (2009). Abogado y politólogo venezolano en su ensayo de refutación publicado y que tiene por título “la mayéutica la acepción de la verdad o el sarcasmo de una mentira anticipada”; presentación en los principales medios de comunicación del país, así como en un ponencia en la UCV en la facultad de derecho en donde además muestra un objetivo que no es otro que analizar el trasfondo que tiene la mayéutica en el sobrevenir verbal del venezolano y la transformación del lenguaje como objeto de violencia. En ella hace una disidencia en cuanto a la exagerada conducta de los que creen ser dueños del conocimiento como una nueva moral de la intersubjetividad.

Este ensayo tuvo una modalidad analítica de campo y en donde se expresó y se comparó la filosofía con la realidad actual empalmado de la siguiente manera, la mayéutica es esencialmente el empleo del diálogo para llegar al conocimiento; en el caso de Mario, ese conocimiento es develar la verdad mediática y mostrar, con evidencias y antecedentes históricos, de qué están hechos los que sentencian que el esfuerzo colectivo de la revolución es un fracaso. En su metodología analítica- crítica indicó que aunque Sócrates nunca sistematizó la mayéutica, ni Mario tampoco, seguramente es correcto destacar las siguientes fases de ese método aplicado, en este caso, a la teoría de la comunicación:

1. En un primer momento se plantea una cuestión que se expresa con preguntas del siguiente tipo: ¿qué virtud tienen las opiniones contrarias? ¿Qué validez tienen el

contexto histórico nacional e internacional? ¿en qué consiste la contradicción mediática?

2. En un segundo momento se espera la rectificación que el interlocutor da, pero que llega cargada de cuestionamientos y descalificativos, propiciando una respuesta discutida o rebatida no por los hechos, sino por la moral.
3. A continuación se establece una discusión sobre el tema que asume el interlocutor; este momento se caracteriza por ser de confusión e incomodidad por no ver claro algo que antes del diálogo se creía saber perfectamente, que Sócrates lo identificó con los dolores que siente la parturienta antes de dar a luz.
4. Tras este momento de confusión, la intención del método mayéutico es elevarse progresivamente a definiciones cada vez más generales y precisas de la cuestión que se investiga.
5. La discusión concluiría cuando la persona interpelada, gracias a la ayuda de un referente moral, consigue alcanzar el conocimiento preciso, universal y estricto de la realidad que se investigó.

En pocas palabras la analogía del ensayo y esta investigación se relacionan por el simple hecho de ambas tratan de evidenciar en estas notas que Sócrates no desarrolló la mayéutica con la finalidad específica de resolver problemas directos. Su objetivo fundamental fue crear un método de razonamiento general que llevase a cualquier individuo normal, que lo utilizase correctamente, a definiciones universales y válidas de cosas y hechos partiendo de los particulares y concretos. Al proceder el razonamiento socrático de lo particular a lo universal o de lo menos a lo más perfecto, puede decirse que se trataba de un proceso sintético o inductivo.

Bases Teóricas

Una vez precisados los antecedentes se hace necesario comenzar a realizar una revisión de las teorías existentes, las que permitirán comprender el objeto de estudio, pues se basan en una estructura que contiene los elementos relacionados al tema de estudio, esto con el objetivo de comprender toda su expresión; al respecto, Balestrini(2002) señala lo siguiente:

El marco teórico es el resultado de la selección de aquellos aspectos relacionados del cuerpo teórico epistemológico que se asume, referidos al tema específico elegido para su estudio. De allí pues, que su racionalidad, estructura lógica y consistencia interna, va a permitir el análisis de los hechos conocidos, así como orientar la búsqueda de otros datos relevantes (p. 91).

Atendiendo a lo anterior señalado, se presenta a continuación una recopilación de las teorías más importante vinculadas al tema de estudio que permitan fundamentar el análisis socio- critico legal de esta investigación.

La Mayéutica de Sócrates

De acuerdo a la analogía del profesor y filósofo Venezolano Francisco Codeccido (2011) y en contraste con la introducción de la historia filosófica de la UNAM México. Dogmatizan que propiamente a partir de Sócrates, o sea en el siglo IV antes de Jesucristo, en Atenas empezó a haber una filosofía consciente de sí misma y sabedora de los métodos que emplea. Sócrates es, en realidad, el primer filósofo que nos habla de su método. Sócrates nos cuenta cómo filosofa.

¿Cuál es el método que Sócrates emplea? Él mismo la ha denominado la mayéutica. Esto no significa más que la interrogación. Sócrates pregunta. El método de la filosofía consiste en preguntar.

Cuando se trata, para Sócrates, de definir, de llegar a la esencia de algún concepto, sale de su casa, se va a la plaza pública de Atenas, y a todo el que pasa por delante de él lo llama y le pregunta: ¿qué es esto? Así, por ejemplo, un día Sócrates sale de su casa preocupado en averiguar qué es la valentía, qué es ser valiente.

Llega a la plaza pública y se encuentra con un genial ateniense. Entonces se dice: Aquí está; éste es el que sabe lo que es ser valiente, puesto que es el general, el jefe. Y se acerca y le dice: ¿Qué es la valentía? Tú que eres el general del ejército ateniense, tienes que saber qué es la valentía. Entonces el otro le dice: ¡Claro está! ¿Cómo no voy a saber yo qué es la valentía?

La valentía consiste en atacar al enemigo y en no huir jamás. Sócrates se rasca la cabeza y le dice: Esa contestación que me has dado no es del todo satisfactoria; y le hace

ver que muchas veces en las batallas los generales mandan al ejército retroceder para atraer al enemigo a una determinada posición y en esa posición echársele encima y destruirlo. Entonces el general rectifica y dice: Bueno, tienes razón.

Y da otra definición; y sobre esta segunda definición, otra vez Sócrates ejerce su crítica interrogante. Sigue no quedando satisfecho y pidiendo otra nueva definición; y así, a fuerza de interrogantes, hace que la definición primeramente dada vaya atravesando por sucesivos mejoramientos, por extensiones, por reducciones, hasta quedar ajustada lo más posible, sin llegar nunca a ser perfecta.

Ninguno de los diálogos de Sócrates, que nos ha conservado Platón en donde reproduce con bastante exactitud los espectáculos o escenas que él presencia consigue llegar a una solución satisfactoria, sino que se interrumpen, como dando a entender que el trabajo de seguir preguntando y seguir encontrando dificultades, interrogantes y misterios en la última definición dada, no se puede acabar nunca. En sentido estricto, la palabra “mayéutica” es de origen griego y se traduce como el “arte de la partera”. Está en el campo de acción de la obstetricia, en tanto que se ocupa del parto en el fin del embarazo. Según algunos expertos (Burnet.1990. pp. 49-50), el momento en el cual Platón quien en sus diálogos introduce a Sócrates como personaje principal establece el nexo entre el oficio de colaborar a “dar a luz” y el quehacer de Sócrates, en el diálogo Teetetes, en el cual Sócrates afirma que su labor es “ayudar a expulsar” pensamientos, de una manera semejante a como lo realizaba su madre, que era de oficio partera.

¿En qué Consiste la Mayéutica?

La mayéutica consiste conforme a lo referido por (Xirau 2009 y Codeccido 2011 y aportes del investigador Urbina 2013); en un arte de saber preguntar, para que la persona a la que se le pregunta pueda contestar adecuadamente, es decir, que obtenga de su interior la respuesta correcta: la verdad. Es un ejercicio recreativo, que una vez que supera la dificultad del “alumbramiento” produce deleite y alegría. Es obvio que se presupone, de alguna manera, que aquél a quien se interroga posee de forma oculta el conocimiento que se desea obtener. Por lo tanto, conocer es recordar y para recordar es necesaria la “ayuda” de

quien sabe preguntar, y colaborando con las preguntas a exteriorizar lo que se encuentra “cubierto” y que se anhela “des-cubrir”, o “quitarle la cubierta”.

En uno de los diálogos de Platón, en Menón o de la virtud, ocurre un parto, un “alumbramiento del saber”. Tal acontecimiento según lo describe Platón sucede cuando Sócrates “colabora” mediante preguntas a que un esclavo obtenga la verdad que se encontraba en su interior, sin él saberlo.

Sócrates iniciaba de forma irónica, es decir, afirmaba su propia ignorancia para irle pidiendo a su interlocutor que expusiera sus puntos de vista sobre un determinado asunto. Luego entraba Sócrates con la mayéutica, un método de preguntas, mediante el cual mostraba en qué consistía el error de su interrogado, llevando a su interlocutor a pensar de forma profunda, sólida, coherente y verdadera.

La mayéutica colabora a purificar (depurar) las opiniones, eliminando las incertidumbres y prejuicios propios de las falsas concepciones que, por ser falsas, están llenas de contradicciones y confusiones. Una vez que el interlocutor detectaba sus errores, entonces era invitado por Sócrates a continuar el diálogo en forma de preguntas y respuestas, para crear así la posibilidad de la adquisición de un nuevo saber o conocimiento profundo, coherente, orientado a la verdad. Donde otros proclamaban tener el conocimiento, Sócrates afirmaba su ignorancia y estaba convencido que la afirmación de su ignorancia le hacía ser más sabio que aquellos que, aunque ignorantes, clamaban tener o poseer el verdadero conocimiento. (Mayéutica Actualizada MAYAC' 2008. P. 67).

Aunque esta creencia parece ser paradójica o contradictoria a primera vista, de hecho le permitió al Sócrates histórico, descubrir sus propios errores donde otros asumían la certeza. Y Platón lo plasma como el poseedor de la correcta actitud filosófica, es decir, a diferencia de los sofistas que se declaraban sabios. Sócrates, al afirmar que “sólo sabe que no sabe nada”, muestra una actitud sólida sobre la cual se habrá de edificar el “nuevo” edificio del conocimiento. (Urbina 2013).

Un conocimiento derivado de la investigación que Es evidente que Sócrates histórico no usó el método de la mayéutica para desarrollar teorías consistentes y tampoco para llegar

a respuestas definitivas, aunque se dedicase a buscarlas, más que nada lo empleó para desbaratar las creencias existentes. El método fue usado para romper y hacer caer las teorías que se mantenían detrás de axiomas y postulados indiscutibles, pero que tras una indagación consistente dejaban de tener sentido o eran incongruentes con las deducciones.

En el método socrático, con la mayéutica en primer lugar, se busca la verdad (alétheia). Ésta se obtendrá al final, en la conclusión del ejercicio intelectual, preguntas-respuestas, en la que él o los interlocutores podrán “des-cubrir”, “quitarle el velo o la cubierta”, y por ello “hacer evidente” el aspecto constitutivo, real de aquello que se investiga (Alegre, 1988 p. 131). En ésta actitud radica la gran importancia de la mayéutica como un procedimiento que está orientado a descubrir la verdad.

La duda socrática es el motor y táctica que engendra el saber, más allá de la duda. El diálogo socrático tiene como fin la verdad (Xirau. 2003. p. 47) que se encuentra oculta en la mente del interlocutor y el conocimiento que está latente en la conciencia humana.

“Solo sé que nada sé”: La Mayéutica de Sócrates

Nadie habrá que no haya oído la célebre frase del filósofo Sócrates, maestro de Platón, “Solo sé que nada sé”, y más aún, que sacándola de su contexto la haya utilizado en alguna ocasión para dar cuenta de su propia ignorancia sobre algún tema. Es posible iluminar de algún modo la frase considerándola dentro del llamado “método socrático” de la mayéutica, expuesto en el diálogo Platónico Teeteto. El Sócrates descrito en los diálogos platónicos tiene siempre en frente el tema de la erística, propio de los sofistas, como método antitético al suyo. Este consiste en una mera “batalla de logos”, en hacer chocar distintos argumentos incluso por medios ilegítimos para ver cuál es más fuerte y se impone mejor ante el logos de los adversarios. Cuál sea la verdad respecto al tema en discusión es lo menos importante. El lenguaje pierde su compromiso radical con la verdad para adquirirla con la creatividad. (Codeccido 2011 y aportes del investigador Urbina 2013).

La Realidad de la Mayéutica

Mayéutica (del griego μαευτική, por analogía a Maya, una de las pléyades de la mitología griega), es una técnica que consiste en interrogar a una persona para hacerla

llegar al conocimiento no conceptualizado. La mayéutica se basa en La dialéctica, la cual supone la idea de que la verdad está oculta en la mente de cada ser humano.

La técnica consiste en preguntar al interlocutor acerca de algo (un problema, por ejemplo) y luego se procede a debatir la respuesta dada por medio del establecimiento de conceptos generales. El debate lleva al interlocutor a un concepto nuevo desarrollado a partir del anterior. Por lo general la mayéutica suele confundirse con la ironía o método socrático y se atribuye a Sócrates. La invención de este método del conocimiento se remonta al siglo IV a.C. y se atribuye por lo general al Sócrates histórico en referencia a la obra Teeteto de Platón. Pero el Sócrates histórico empleó la llamada ironía socrática para hacer comprender al interlocutor que lo que se cree saber no está en lo que se pensaba como creencia y que su conocimiento estaba basado en prejuicios.

La mayéutica, contrariamente a la ironía, se apoya sobre una teoría de la reminiscencia. Es decir, si la ironía parte de la idea que el conocimiento del interlocutor se basa en prejuicios, la mayéutica cree que el conocimiento se encuentra latente de manera natural en la conciencia y que es necesario descubrirlo. Este proceso de descubrimiento del propio conocimiento se conoce como dialéctica y es de carácter inductivo. (Plantel de filosofía Morelos y Pavón 2008. P. 55).

Con este método no se pretende enseñar nada, sino a ayudar a que los discípulos alcancen por sí mismos el descubrimiento de la verdad. Este método sólo infunde el interés por la investigación. Esta forma de filosofar La deduce Sócrates de las profesiones de sus padres. Sócrates, en otro orden de cosas, quiere averiguar si sus interlocutores tienen algo en su interior, y les ayuda a dar a luz, a descubrir la verdad.

La consistencia de la Mayéutica se fundamenta en el Diálogo: El maestro trata de que el discípulo no sólo escuche y apruebe la doctrina que se le ofrece, sino que además pretende que la encuentre en sí mismo, la de a luz y la viva. El hombre no puede ponerse por sí sólo en claro consigo mismo, la investigación sólo puede ser fruto de un diálogo continuo con los demás. (Codeccido p. 142 y Pavón p. 43 y aportes del investigador Urbina 2013).

La Mayéutica del Coaching Aplicada al Rol Gerencial

Según Jaramillo (2012) ¿Se ha dado cuenta que muchos conflictos pueden ser manejados magistralmente haciendo la pregunta correcta, en el momento oportuno? Imagine la siguiente situación, dos niños peleando por una naranja, una madre (padre) que no conoce el poder de las preguntas, tomaría la naranja y la partiría en la mitad, dándole una parte a cada uno y pensaría que el problema está resuelto. Una madre (padre) que conoce el poder de las preguntas preguntaría a cada niño, ¿para qué quieres la naranja? y podría descubrir que un niño quiere la cascara para hacer figuras y el otro quiere la pulpa para hacer jugo. Cada niño quedaría con lo que quiere y el conflicto sería efectivamente resuelto. Las preguntas poderosas tienen un efecto mágico, devuelven la responsabilidad donde debe estar, para permitir que quien deba reflexionar, reflexione, quien deba decidir decida y quien deba opinar opine.

Normalmente, el gerente es quien debe responder las preguntas de sus equipos y colaboradores, pero, si usted está respondiendo más veces de las que está preguntando, posiblemente se quede con la “pelota en su lado” y un líder, debe ocuparse de que la pelota este siempre del lado de quien ejecuta y acciona. Un buen indicador para saber cuán bien lo está haciendo como gerente, es preguntarse ¿cuantas preguntas respondo al día y cuantas preguntas formulo?

La Mayéutica y El Constructivismo

Para empezar, el constructivismo es una corriente filosófica y epistemológica que incluye también elementos de las teorías del aprendizaje que se ha ido construyendo a lo largo de varios años, dicha corriente inicia con los filósofos griegos Sócrates con la mayéutica y Platón con su dialéctica, en el sentido en que ambos tenían una concepción inicial sobre la idea de que el sujeto es el que construye el conocimiento. Aunque hayan sido los inicios, con la técnica de la mayéutica, Sócrates lograba que sus alumnos dialogaran sobre el tema con el objetivo de confirmar que no estaban vacíos hacia ese tema y que si bien podía haber olvidado algunas cosas podían pasar de definiciones más incompletas o menos adecuadas a definiciones más completas o más adecuadas, hasta alcanzar la definición universal. Todo parece indicar que la intencionalidad de Sócrates era

práctica: descubrir aquel conocimiento que sirviera para vivir, es decir, determinar los verdaderos valores a realizar. El constructivismo, parte con iguales pilares basados en que el individuo trae sus propios conceptos previos e incorpora nuevos haciendo que los conocimientos previos se unan a los adquiridos formando una nueva restructuración del mismo. Estos procesos mentales se desarrollan en forma interna en el alumno aunado a lo que el mismo conocimiento representa para él y como resultado este conocimiento sea significativo pero construido en el estudiante formando parte de él. La mayéutica de Sócrates dio paso al constructivismo con Piaget, Vygotsky y Ausubel.

El Constructivismo

El constructivismo es una corriente o posición compartida por distintas tendencias de la investigación psicológica y educativa entre las que podemos destacar las teorías de Vygotsky, Ausubel, Piaget, que afirma que el conocimiento de todas las cosas es un proceso mental del individuo, que se desarrolla de forma interna conforme el individuo interactúa con su entorno. El constructivismo parte de la responsabilidad que tiene el sujeto sobre su propio proceso aprendizaje basado en las experiencias personales y los conocimientos previos, para ir construyendo nuevos aprendizajes, en base a los cimientos que ya posee.

El modelo constructivista postula que la construcción del aprendizaje se produce cuando:

- El sujeto interactúa con el objeto del conocimiento (Piaget)
- Esto lo realiza en interacción con otros (Vygotsky)
- Es significativo para el sujeto (Ausubel)

Ahora bien, si nos vamos a la situación actual de la investigación se puede entonces hacer una sintaxis que sustente el origen, la evolución y sobre todo la contextualización que nos conduzca hacia esa realidad somera y carente de cabos de sustancialidad entre la teoría propuesta por Sócrates y los modelos constructivistas de los filósofos ya mencionados encontramos entonces, que para dar algunas respuestas a esos cabos un tantos deshilados productos de la profundidad necesaria de esta temática y que son indispensables para darle

la claridad y relevancia documental ineludible es importante tocar punto tan relevantes partiendo desde:

La Sociedad Global

La globalización del contexto de la educación superior es casi una obviedad. El mercado organizacional educativo, sobre todo el de los graduados, docentes y trabajadores universitarios, se está haciendo global en un doble sentido: no sólo los educandos generales de las organizaciones trabajan con creciente frecuencia en otros países, sino que lo hacen en compañías transnacionales cuyos métodos de trabajo, de organización y de actividades tienen un carácter global. Esa globalización, y, por tanto, la de sus requerimientos formativos, afecta de manera muy directa al funcionamiento de las instituciones universitarias, que deberán dar respuesta a unas necesidades de formación que ya no son las específicas de un entorno inmediato.

Otra característica importante de la globalización es la velocidad con la que se mueve el conocimiento. La relativa estabilidad de las profesiones, típica de la era industrial, ligada a unos conocimientos constantes y a un entorno específico, ya no es la situación imperante.

Un tercer aspecto que hay que resaltar de la sociedad global es la competencia global de instituciones de educación superior. Estados Unidos y Australia, dos países típicamente exportadores de educación superior, son los patrocinadores de este proceso de liberalización, que puede representar un cambio enorme para el futuro de las instituciones universitarias y para la formación que ellas imparten. En dicho sentido, uno de los cambios más peligrosos para la actual estructura de las universidades tradicionales Venezolanas es la posibilidad de que éstas pierdan su privilegio nacional de ser expedidoras de títulos académicos (y en consecuencia de los profesionales, tal como ocurre en muchos países). Si eso sucediera y es verosímil que antes o después suceda, las universidades tendrían que competir a un nivel inimaginable en estos momentos.

Factor importantísimo que le da entrada al siguiente enlace pertinente para brindar un mayor albor hacia la esencia de donde se quiere llegar, tratándose así de:

Sociedades del Conocimiento: La Génesis

De acuerdo al informe de la UNESCO del año 2005 sostiene que hoy como ayer, el dominio del conocimiento puede ir acompañado de un cumulo importante de desigualdades, exclusiones y luchas sociales, ya que con el devenir del tiempo el conocimiento fue acaparado por círculos de sabios o iniciados. Ahora cabe preguntarse si tiene sentido construir sociedades del conocimiento, cuando la historia y la antropología nos enseñan que desde la más remota antigüedad todas las sociedades han sido probablemente sociedades del conocimiento, cada una a su manera; sin obviar que la sociedad del conocimiento es una sociedad que se nutre de sus diversidades y capacidades.

El principio rector de esas sociedades del conocimiento reservado era el secreto. Desde el siglo de las luces, los progresos de la exigencia democrática basada en un principio de apertura y en la lenta aparición de un ámbito público del conocimiento, se procedió a permitir la difusión de las ideas de universalidad, libertad e igualdad. Esta evolución histórica fue unida a la propagación de conocimientos por intermedio del libro, y luego de la imprenta, y también a la difusión de una educación para todos en la escuela y la universidad; este ideal de conseguir un ámbito público del conocimiento, que es un elemento fundamental de la UNESCO y su constitución, no se puede considerar como un logro definitivo.

Cada sociedad cuenta con sus propios puntos fuertes en materia de conocimiento. Por consiguiente, es necesario actuar para que los conocimientos de que son ya depositarias las distintas sociedades se articulen con las nuevas formas de elaboración, adquisición y difusión del saber valorizadas por el modelo de la economía del conocimiento.

La acepción de sociedades del conocimiento comprende dimensiones sociales, éticas, culturales, y políticas mucho más vastas. El hecho de que se refiera a sociedades, en plural, no se debe al azar, sino a la intención de rechazar la unidad de un modelo “listo para su uso” que no tenga suficientemente en cuenta la diversidad cultural y lingüística, único elemento que permite a todos reconocerse en los cambios que se estén produciendo en la actualidad.

Promover la diversidad equivale a promover la creatividad de las sociedades del conocimiento emergentes en el mundo tercermundista en la cual muchas sociedades son participes y arrolladoras más que desarrolladoras.

Sociedades del Conocimiento: La Génesis del Investigador

La aparición de la llamada sociedad del conocimiento es otro de los cambios en el contexto de la educación superior que va a ejercer mayor influencia sobre el funcionamiento de las universidades (CE, 1995, 1997, 2003). El valor económico de la educación, y en particular de la superior, ha estado latente desde el siglo XIX, cuando las universidades se dispusieron a dar respuesta a las nuevas demandas de la era industrial. Sin embargo, fue en la segunda mitad del siglo XX cuando el valor económico de la educación fue universalmente reconocido por los analistas (Mora y Vidal, 2003). Durante ese período, que fue testigo de un gran desarrollo tecnológico, los expertos empezaron a percibir con claridad que ese desarrollo sólo era posible si se disponía de recursos humanos muy cualificados. En la sociedad del conocimiento, a diferencia de la sociedad industrial, se considera que son el conocimiento y la tecnología, y ya no la mera producción industrial, los elementos de mayor impacto para el desarrollo económico y social de las comunidades.

La importancia de la educación, la sociedad y del espíritu crítico pone de relieve que, en la tarea de construir auténticas sociedades del conocimiento, las nuevas posibilidades que ofrecen los medios multi-internautas no deben hacer que se desinteresen por otros instrumentos auténticos del conocimiento propiamente dicho como la prensa, la radio, la comunicación oral frecuente, estable y participativa, sobre todo en los lugares de trabajo, en la sociedad y fundamentalmente en las instituciones educativas.

La cuestión de las lenguas y los conocimientos es inseparable de la cuestión de los contenidos. Al decir esto, no nos referimos solamente a los debates sobre la preponderancia del inglés con respecto a las demás lenguas de comunicación importantes, o a la suerte que se depara a los idiomas en peligro de desaparición. Se está refiriendo también al lugar que deben ocupar los conocimientos locales o autóctonos en las sociedades del conocimiento cuyos modelos de desarrollo valoran considerablemente las formas de codificación características del conocimiento científico.

En resumen, si bien los escenarios antes descritos, coexisten y a menudo se solapan, es decisivo comprender el desarrollo y el contenido de cada momento, en los procesos estratégicos de planeación y dirección del desarrollo. De manera que la información y el conocimiento no sólo son recursos para aprovecharlos en la efectividad y éxito personal-social, sino también, en la efectividad organizacional – empresarial.

El entorno de las universidades está cambiando en esta sociedad que emerge, con las siguientes características (Scott, 1996):

- Aceleración de la innovación científica y tecnológica.
- Rapidez de los flujos de información en una nueva dimensión del espacio y del tiempo.
- Aumento del riesgo en la mayoría de los fenómenos, de la complejidad, de la no-linealidad y de la circularidad.

En esta sociedad adquieren nueva relevancia la educación superior y las universidades, ya que éstas no sólo son una de las principales fuentes para generar conocimiento (gran parte de la investigación que se realiza en los países la llevan a cabo las universidades públicas o privadas), sino que son ellas los centros básicos de transmisión del conocimiento, de la ciencia y de la tecnología. Si las universidades en sus distintos caracteres sociales (públicas o privadas), han sido importantes en la era industrial, su papel en la sociedad del conocimiento puede ser mucho más importante, siempre que sepan responder con flexibilidad a las nuevas demandas de esa sociedad del conocimiento. La universidad se vislumbra como una generadora de conocimiento, aunque no la única, y como una empresa al servicio de las necesidades de formación y de desarrollo tecnológico del entorno dentro de la sociedad del conocimiento.

- El cambio extrínseco, es decir, el del modelo organizativo de las instituciones de educación superior, debe estar orientado al aumento de la flexibilidad del sistema en un sentido temporal (facilitando la formación a lo largo de la vida) y operativo (facilitando el paso del sistema educativo a nuevos mercados organizacionales, y entre programas dentro del sistema educativo). Particularmente si estos cambios van de la mano con el siguiente enfoque.

La Universidad Universal

En las últimas décadas, las viejas instituciones medievales han experimentado la transformación más importante de toda su historia: pasar de ser unos establecimientos dedicados a formar a las elites, a convertirse en el lugar de formación de una gran parte de la población, lo que ha venido en llamarse un sistema de educación superior universal (Trow, 1974). Las universidades, por primera vez en su trayectoria, se han hecho universales en tres sentidos:

- En su expansión geográfica, ya que se han extendido a todos los lugares, de modo que apenas es necesaria la movilidad física para poder asistir a un centro de educación superior. Pero, además, el desarrollo creciente de la educación virtual (a pesar de las limitaciones que todavía tiene este tipo de educación), permite el acceso a la formación superior desde cualquier lugar y en cualquier situación.
- La educación superior también se está haciendo universal en el sentido temporal. Mientras que por tradición dicha educación había sido algo preparado casi en exclusiva para los jóvenes que finalizaban sus estudios secundarios, en la actualidad existe una tendencia creciente a ofrecer estudios a lo largo de toda la vida para cubrir las necesidades de formación continua de los profesionales, pero también las de una demanda cultural creciente de la población adulta.
- Por último, la universidad se ha hecho universal en el acceso. En todos los países desarrollados, así como en muchos otros en vías de desarrollo, una proporción muy elevada de jóvenes que finalizan sus estudios secundarios accede a la educación superior.

La universidad del futuro se vislumbra como una institución que suministrará formación a la gran mayoría de la población a lo largo de toda la vida. Una universidad como ésta, extendida a una gran parte de la población, a través de toda su vida, y accesible en todo lugar, no es igual ni puede funcionar del mismo modo que la vieja, todavía muy reciente, a la que sólo ingresaban los pocos jóvenes que disponían de recursos elevados y que provenían de los estratos sociales y culturales más altos de la sociedad. La universidad

universal debe plantearse nuevos objetivos y nuevos modos de funcionamiento, que no se corresponden con los que han estado vigentes desde la Edad Media hasta hace muy poco (Mora, 2001).

Hemos revisado en el apartado anterior algunos de los aspectos que marcan el cambio de contexto al que se enfrenta el modelo organizativo de la educación superior. La cuestión ahora es tratar de analizar cuál debe ser la respuesta de la educación superior a ese cambio de contexto. En este apartado señalaremos algunos de los aspectos que, en nuestra opinión, deben ser cambiados en las universidades para dar una contestación adecuada a las demandas de la sociedad y la resolución de sus posibles y latentes conflictos organizacionales.

La Universidad

Alanís (2000) plantea que la docencia es una actividad intencionada; planificada y previsible. No obstante, también es un espacio vulnerable; es usado frecuentemente como espacio de militancia política que pervierte la formación profesional. Es el lugar donde se transmiten conocimientos; se analizan contenidos y se aprenden procesos y procedimientos para el ejercicio de una profesión.

De manera particular, cabe precisar que la docencia universitaria es una función sustantiva que constituye el conjunto de actividades más importante de los profesores. En la docencia, se configuran y se aplican procesos de enseñanza y aprendizaje de carácter didáctico; sin embargo, también se generan aprendizajes que son producto de las interacciones entre los sujetos; surgen de las relaciones dialógicas entre docentes y estudiantes o entre estudiantes y estudiantes. Así, la sociodidaxia aplicada en el aula de clases de una carrera implica cambiar los modelos de enseñanza; es aceptar que los profesores no poseemos todo el saber pero que sí podemos estimular nuevas y variadas formas de aprendizaje.

Pero quizás uno de los propósitos no siempre cumplidos de la docencia sea el de la generación de procesos para estimular el auto-aprendizaje; entonces la heterodidaxia es un

proceso no controlado por los profesores pero puede ser más efectiva en la conformación de los aprendizajes. (Alanís, 2000).

Por otra parte, hay que destacar que el surgimiento de la universidad se da en el contexto de una sociedad cambiante en lo social, económico, político y cultural. Para precisar la perspectiva de esta nueva universidad es conveniente presentar el punto de vista del Profesor Didriksson donde plantea lo siguiente:

Las universidades están pasando a ser instituciones fundamentales de la sociedad moderna. Su pasado Medieval, su comprensión como entidades alejadas de la realidad económica y social, su elevado criticismo y protagonismo por encima de la sociedad y de sus intereses colectivos, toda su imagen tradicional de instituciones de docencia o de investigación están lenta pero irreversiblemente cambiando de raíz. (Didriksson, 2000, p. 39).

Estas instancias educativas están asumiendo un papel central en la provisión de conocimientos y tecnologías, son centros fundamentales para la referencia de las capacidades nacionales en investigación, sus egresados conforman el sector más dinámico de los actuales trabajadores de la información y los conocimientos de la economía, de la política, de la cultura y la sociedad.

Universidades Desnacionalizadas

La educación universitaria que en su génesis fue desnacionalizada ahora es nacionalizada y sectorial hasta dentro de un mismo país y peor aun dentro de una misma institución, el conocimiento se encuentra sectorizado generando esto una brecha cognitiva y ahora con las tecnologías de información y comunicación una brecha digital, centrándose en la sociedad de la información descuidándose la sociedad del conocimiento trayendo como consecuencia efectos deshumanizadores de la ciencia y del progreso, agrandando la diferencia entre los países desarrollados con respecto a los que están en vías de desarrollo alejándose cada día más de la hominización y una sociedad-mundo. (Guanipa, 2009, p.88).

Humanización, Hominización y Sociedad-Mundo

En la actualidad se debe tomar principios postmodernos donde la felicidad no esté en función de un proyecto personal sino que trascienda a una dimensión comunitaria; es por

ello, que el mundo debe ser cada vez más un compromiso de todos y no de intereses particulares que han conducido a la ecodepredación. La misión de la educación es fortalecer las condiciones de posibilidad de la emergencia de una sociedad- mundo compuesta por ciudadanos comprometidos en la construcción de una civilización planetaria, donde no exista amenaza al éxito personal; sino, que el conocimiento sea compartido trabajando de manera colaborativa mediante procesos de humanización mediante la organización con la finalidad de lograr la hominización y la sociedad-mundo. (Guanipa, 2009 p. 90).

Los planteamientos señalados hasta el momento, son de especial interés para las instituciones universitarias venezolanas, donde no escapa la Universidad de Carabobo y la Universidad José Antonio Páez; dado que tienen que establecer conexión directa con la realidad manteniendo un vínculo entre la relación humana que nace del compromiso ético, afectivo y vivencial unido al desarrollo de la ciencia aplicada al país y a su gente.

En general, un aporte particularmente significativo de la Universidad Venezolana es la recuperación del espíritu de la moral y del optimismo creativo, así como también de la sensibilidad y pasión por hacer ciencia, investigación y extensión tendientes a ofrecer soluciones para el país. Por otra parte si Venezuela tiene que apostar a elevar radicalmente su capacidad productiva – organizativa, también tiene que apostar a la Universidad y al talento de los ciudadanos que en ella se encuentran.

A tal fin se llega a la conclusión haciendo una cronometría de todas las teorías abordadas en esta etapa entre (mayéutica socrática, constructivismo, sociedad del conocimiento, gestión del conocimiento, sociedad de la información, organizaciones educativas superior, entre otros) y con la necesidad imperativa de afrontar los retos que se vinculan al escudriñar cada modelo como la creación del conocimiento de Nonaka y Takeuchi es importan reincidir a la base objeto de estudio para así cerrar toda ramificación que se encuentre aun expuesta. Por tal motivo hago referencia de la última etapa teórica después de haberme paseado por algunas recopilaciones de autores que han aportado grandes sustentaciones para la nutrición de la investigación.

Logrando reiterar en un breve análisis socio-critico, que los universitarios solemos estar muy orgullosos de la vieja y larga vida de las universidades, que se remonta a la Edad

Media. Sin embargo, las universidades, tal como hoy las conocemos, son mucho más recientes. Fue a principios del siglo XIX cuando tuvo lugar el gran cambio de la universidad medieval a la universidad moderna. En ese momento aparecieron tres modelos de universidades con organizaciones diferentes, que se corresponden con otras tantas respuestas a la sociedad emergente del siglo XIX. Esta sociedad se caracterizaba por dos hechos: en primer lugar, se trataba de una sociedad en la que adquiriría importancia como nuevo modelo de organización social el Estado-nación liberal; en segundo lugar, era la sociedad en la que se estaba produciendo el desarrollo industrial. Ante ese fenómeno común en Europa y en los nuevos Estados americanos: surgimiento de los Estados nacionales y de la era industrial, los países respondieron con diferentes modelos de organización de sus universidades. Según (Alanís 2000), dichos modelos se pueden agrupar en tres tipos:

- El alemán, también llamado humboldtiano, se organizó mediante instituciones públicas, con profesores funcionarios y con el conocimiento científico como meta de la universidad. En ella, el objetivo era formar personas con amplios conocimientos, no necesariamente relacionadas con las demandas de la sociedad o del mercado laboral. La idea que sustentaba el modelo (heredada del idealismo alemán del siglo XVIII) era que una sociedad con personas formadas científicamente sería capaz de hacer avanzar al conjunto de la sociedad en sus facetas sociales, culturales y económicas. De hecho fue así durante más de un siglo, y las universidades alemanas ayudaron no poco a convertir al país en una potencia científica y económica.
- El modelo francés, también llamado napoleónico, tuvo por objetivo formar a los profesionales que necesitaba el Estado-nación burocrático recién organizado por la Francia napoleónica. Las universidades se convirtieron en parte de la administración del Estado para formar a los profesionales que ese mismo Estado necesitaba. Los profesores se harían funcionarios públicos, y las instituciones estarían al servicio del Estado más que al de la sociedad. El modelo, exportado a otros países del sur de Europa, tuvo éxito también para la consolidación de las estructuras del Estado liberal.

- El modelo anglosajón, al contrario de los dos anteriores, no convirtió en estatales a las universidades, manteniendo el estatuto de instituciones privadas que todas las universidades europeas tenían hasta principios del siglo XIX. En las universidades británicas, cuyo modelo se extendió a las norteamericanas, el objetivo central fue la formación de los individuos, con la hipótesis de que personas bien formadas en un sentido amplio serían capaces de servir adecuadamente las necesidades de las nuevas empresas o las del propio Estado. Este modelo, como los otros, también tuvo éxito en los países en los que se aplicó, pero, a diferencia de los otros, resistió mejor el paso del tiempo y parece estar más adaptado al contexto actual.

Los tres modelos de universidades que surgen en los inicios del siglo XIX, han ido entremezclando sus características con el paso del tiempo. Por ejemplo, la investigación científica, una característica típica del modelo alemán a la que eran ajenas las universidades anglosajonas, se incorporó a algunas de ellas a finales del propio siglo XIX. Sin embargo, las universidades francesas o algunas otras instituciones de educación superior de ese país, como las *Grandes Écoles*, siguen siendo ajenas a la idea de que la investigación es una parte esencial de la vida universitaria. Podemos apreciar que algunas cosas que los universitarios consideramos fundamentales, como la investigación, son ajenas a la universidad antigua, pero también a muchas universidades modernas. Este es un buen ejemplo de que la universidad tiene menos principios sagrados y generales que los que los propios universitarios solemos creer.

Asimismo (Mora 2001) asevera, que el modelo dominante en Latinoamérica se asemeja en lo fundamental al napoleónico en la que también se incluye Venezuela, y está concebido para dar respuesta a las necesidades de un mercado laboral caracterizado por:

- Profesiones bien definidas, con escasa intercomunicación, con competencias profesionales claras, y, en muchos casos, hasta legalmente fijadas. La escasa intercomunicación que las profesiones tienen entre ellas, hace que las competencias requeridas sean siempre específicas y relacionadas con un aspecto concreto del mundo laboral.

- Profesiones estables, cuyas exigencias de competencia profesional apenas cambian a lo largo de la vida profesional.

El sistema de educación Universitaria, y de alguna manera el del conjunto del sistema educativo, daba respuesta a estas necesidades específicas del mercado laboral. La palabra «licenciado», de tanto arraigo en nuestros sistemas universitarios, representa bien ese sentido que se le ha dado a la universidad como otorgadora de licencias para ejercer las profesiones. Lógicamente, si se trataba de formar para profesiones que además iban a ser estables durante mucho tiempo, las universidades formaban enseñando el estado del arte en cada profesión. Todos los conocimientos que podían ser necesarios para ejercerla debían ser inculcados en los jóvenes estudiantes. La hipótesis era que todo lo que no se aprendía en la universidad ya no se iba a aprender después. Los profesores, actores principales del proceso educativo, debían procurar que los estudiantes aprendieran el máximo de conocimientos específicos que fueran a ser necesarios en la vida laboral, pero, sobre todo, que los profesores deberían garantizar que ningún estudiante que obtuviera el título académico (que igualmente era el profesional) careciera de esos conocimientos imprescindibles para el ejercicio de la profesión. La universidad y el profesor eran y siguen siendo garantes de que los graduados tengan la competencia profesional necesaria. Las universidades no sólo dan la habilitación académica sino también la profesional, al contrario de lo que sucede en el mundo anglosajón, en el que la habilitación para el ejercicio profesional la otorgan los gremios profesionales y no las universidades. Este es un hecho relevante que podría cambiar pronto, y que supondría una auténtica revolución en el modelo tradicional de las universidades. (Urbina. 2014).

Cambio del Modelo Educativo: de la Enseñanza al Aprendizaje

El mercado laboral de la sociedad del conocimiento es diferente al de la era industrial. Salvo excepciones, las profesiones ya no están tan claramente definidas. La multidisciplinariedad es una necesidad creciente en los supuestos de trabajo. Por otro lado, los conocimientos se convierten en obsoletos en muy breve período de tiempo. Según (Bunk 1994 p.2) Sostiene que los modelos pedagógicos tradicionales, en los que un profesor trataba de enseñar el estado del arte de una profesión, ya no sirven. Hay que crear

un entorno de aprendizaje continuo alrededor de los estudiantes que les capacite para seguir aprendiendo a lo largo de toda la vida, y que les permita permanecer receptivos a los cambios conceptuales, científicos y tecnológicos que vayan apareciendo durante su actividad organizacional y laboral. Hay que pasar de un modelo basado en la acumulación de conocimientos a otro fundamentado en una actitud permanente y activa de aprendizaje. Dado que la transmisión de conocimientos no puede continuar siendo el único objetivo del proceso educativo, el modelo pedagógico sustentado en el profesor como transmisor de conocimientos debe ser sustituido por otro en el que el alumno se convierta en el agente activo del proceso de aprendizaje, que deberá seguir manteniendo durante toda su vida. La función de la organización será la de dirigir y entrenar a sus integrantes en ese proceso de aprendizaje.

Cambios Objetivos: de los Conocimientos a las Competencias

Como hemos visto, el modelo pedagógico de la universidad tradicional, sobre todo en el caso español y en el de otros países con un modelo napoleónico como lo es Venezuela, y los conocimientos, en especial los teóricos, son los aspectos a los que mayor importancia concede el sistema educativo superior. Sin embargo, todo indica que las necesidades del nuevo contexto de la educación superior exigen, además de los conocimientos, formar a los individuos en un amplio conjunto de competencias que incluyan por supuesto los conocimientos, pero también las actividades y las actitudes que son requeridas en las distintas organizaciones.

El conjunto de cualificaciones que necesita un trabajador para ocupar con solvencia un puesto laboral dentro de una organización educativa, es conocido hoy con la denominación de competencias. La definición que los expertos dan a este término es la siguiente: «Una persona tiene competencia ocupacional si posee los conocimientos, las destrezas y las aptitudes que necesita para desenvolverse en una ocupación, si es capaz de resolver tareas independiente y flexiblemente, y si tiene la voluntad y la capacidad de desarrollar su esfera de trabajo dentro de la estructura organizativa en la que está inmerso» (Bunk, 1994, p. 9).

El siguiente cuadro, adaptado de Bunk (1994), resume las distintas dimensiones que constituyen el concepto de competencia:

Competencias Especializadas	Competencias Metodológicas	Competencias Sociales	Competencias Participativas
- Conocimiento - Destrezas. - Habilidades	- Flexibilidad.	- Sociabilidad. - Modos de conducta.	- Participación
- Interdisciplinarios. - Específicos. - Extendidos, vertical y horizontalmente.	- Métodos de trabajo variables. - Pensamiento independiente. - Adaptabilidad.	- Voluntad de flexibilidad y adaptabilidad - Actitud positiva hacia el trabajo. - Voluntad de cooperar, de juego limpio. - Voluntad de ayudar, de espíritu de equipo.	- Capacidad coordinadora. - Organizativa. - De persuasión. - De toma de decisiones. - De asumir responsabilidades - De liderazgo.

La Sociedad del Conocimiento en las Organizaciones

Entre los múltiples planteamiento que ha hecho (Drucker extracto 2000) respecto al tema del conocimiento en las organizaciones, se destaca su opinión acerca de que el conocimiento es hoy el único recurso significativo porque los tradicionales factores de producción suelo (recursos naturales), trabajo y capital, aunque no han desaparecido se han convertido en secundarios. Pueden obtenerse fácilmente siempre que haya conocimiento.

Según el autor el conocimiento ha pasado de una situación referida al desarrollo intelectual de la persona a otra como factor de producción, tomando como base su utilidad. Aplicar conocimiento a lo que se sabe de productividad; pero hacerlo en tareas nuevas o diferentes es innovación.

Lozano (2009), por su parte, sostiene que el entorno actual del mundo empresarial se encuentra en un constante proceso de cambio, promovido en muchos casos por la tecnología, así como por la asunción del concepto de globalización del mercado, lo que obliga a considerar otros elementos dentro del ámbito de las organizaciones, de carácter

intangible tal como el conocimiento que posee su personal. Es este conocimiento el que va a permitir crear nuevos productos y servicios y, por tanto, crear cada vez más valor para la organización.

Nonaka (2007), afirma que el conocimiento, en el ámbito organizacional, es la creencia justificada de ciertas técnicas adquiridas empíricamente y sostiene que la creación del conocimiento organizacional debe entenderse como la capacidad orgánica para generar nuevos conocimientos, diseminarlos entre los miembros de la organización y materializarlos en productos, servicios y sistemas, lo cual constituye la clave de la innovación en las empresas.

Por lo tanto, la innovación y el conocimiento que hace posible esa innovación, aunque no se incluyen en la contabilidad clásica de las organizaciones, se han convertido en importantes fuentes de ventajas competitivas. Ante esa realidad, la importancia del conocimiento se acrecienta y en la actualidad se plantea el surgimiento de un nuevo tipo de organización: la basada en el conocimiento.

La organización basada en el conocimiento se considera "una suprad de recursos de conocimiento compuesta por una red de recursos humanos, la red de recursos de información y la red de recursos informáticos y telemáticos".

Las organizaciones basadas en el conocimiento se caracterizan por generar, procesar y gestionar la información para transformarla en conocimiento. Entre sus objetivos deben encontrarse el desarrollo profesional y personal de sus miembros, la aplicación del máximo potencial de los profesionales y la continua innovación y mejora de productos y servicios. En pocas palabras es una organización que depende del conocimiento de sus empleados.

En opinión de Berenguer (2010), estas organizaciones deben resumir las siguientes características:

- ✓ Considerar el tiempo como factor crítico.
- ✓ Tener claro que la tecnología no vuelve a una empresa más competitiva.
- ✓ Darse cuenta de que sólo el mercado decide el éxito de n producto, independientemente de su calidad.

- ✓ Tener una cultura organizacional basada en compartir conocimientos y valorar los resultados a medio y a largo plazo.
- ✓ Respetar las aportaciones individuales de cada persona. Si no se valora al que realiza una contribución, acabará por irse a la competencia, y con él, su conocimiento.

Todo lo que conlleva a que las organizaciones deben producir nuevos conocimientos mediante la experiencia, las aptitudes y actitudes en el desarrollo de una cultura organizacional, es decir, deben crear un ambiente de conocimiento en el que converjan la calidad de los recursos humanos, la capacidad de gestionar la información y la habilidad del modelo organizativo para implementar e integrar las herramientas, técnicas y métodos adecuados.

La organización debe involucrarse completa en el proceso de la creación del conocimiento; pero la responsabilidad en la generación de políticas, estrategias y tácticas es función de la alta gerencia.

En este contexto, el conocimiento depende, entre otros factores, de la eficaz gestión de la información, aunque las tecnologías de la información que inciden sobre ésta no son suficientes para alcanzar el conocimiento. La tecnología es una herramienta necesaria; pero no ocupa el primer lugar.

Consecuentemente, grandes autores afirman que existen dos soportes básicos del conocimiento: los recursos humanos que intervienen en los procesos de producción o de soporte organizacional (formación, capacidades, cualidades personales, entre otros.); y la información manejada en dichos procesos que capacita a estas personas, incrementa su formación o habilidades para el desarrollo de sus tareas. Además de elevar los resultados de la organización si se maneja bien.

Cambio en los Modelos Organizativos

Cuando la mitad de los jóvenes asiste a instituciones de educación superior, no puede seguir pensándose en la universidad como en la torre de marfil en la que se conserva el saber para unos pocos y que se organiza como lo hacía en la Edad Media. Aunque tal vez

todos reconocemos este hecho, algunos comportamientos parecen indicar que no todos han acabado de adaptarse a esa realidad. Si la universidad es un lugar de formación para una proporción mayoritaria de la sociedad, su principal deber como servicio público será el de estar atenta a las necesidades globales de esa sociedad, que son muy distintas de las necesidades tradicionales de las elites o de las del propio Estado. Eso exige nuevos modelos organizativos bastante más flexibles y ágiles.

El cambio en la misión de la universidad, la necesidad de mejora, la creciente complejidad de las instituciones de educación superior, la competitividad y la diversificación a nivel internacional y nacional, hacen que una mayor inclinación de los sistemas universitarios hacia la sociedad pueda ser un medio poderoso de estimular la sensibilidad de las instituciones para satisfacer las demandas de esa sociedad (Meek y otros, 1996; Neave y van Vught, 1991). Esta «marketization» de la educación superior (Williams, 1995) está basada en la creencia de que la introducción de tendencias de mercado en la educación superior proporcionará incentivos a las universidades para mejorar la calidad de la enseñanza y de la investigación, para impulsar la productividad académica, para estimular la innovación en los programas académicos, y para avanzar en los servicios que proporciona a la sociedad en general (Dill, 1997). La sociedad del conocimiento exige a la universidad convertirse en una empresa de servicios múltiples, en algo que alguien ya se ha atrevido a calificar como *broker* del conocimiento y de las competencias profesionales (Monasta, 1997).

La universidad ha dejado de ser el lugar de formación de las elites dirigentes del Estado y de las grandes empresas. Por otro lado, aquella ya no es un centro en donde se puede cultivar sólo la alta investigación. Cada vez más se le exige que sea el motor de la investigación aplicada y del desarrollo tecnológico de la comunidad. Este es un hecho generalizado, y las universidades más dinámicas del mundo son hoy centros profundamente imbricados en su entorno (Clark, 1998). A pesar de lo anterior, la universidad debe mantener la formación de elites, la investigación científica pura y el análisis crítico de la sociedad. No cultivar estos aspectos sería impedir el desarrollo futuro de la propia institución y de la sociedad.

La no diferenciación de las instituciones de educación superior, como es el caso español y el de la mayoría de los países latinoamericanos como Venezuela, hace que ambos tipos de misiones (la formación de masas y la de elites científicas) estén encomendadas a la universidad. Las universidades deben buscar un equilibrio razonable entre los dos objetivos. Eso exige un proceso de diferenciación, tanto entre universidades como dentro de las propias instituciones, y tanto en el aspecto docente como en el investigador de la organización. Las universidades deben buscar su mejor nicho para el desarrollo de sus potencialidades, que no es imprescindible que sea el de la excelencia científica o el de la calidad organizacional. Sería razonable que una mayor proporción de los programas organizacionales educativos de las universidades hiciera hincapié en la calidad de la enseñanza como meta casi exclusiva para todos sus integrantes (alumnos, docentes, directivos y personal en general).

Las diferencias entre instituciones públicas y privadas, y dentro de ellas, deberían ser explícitas a través de la publicación de los objetivos de los distintos programas educativos, organizativos y de la información externa que pueden proporcionar los mecanismos de evaluación y de acreditación actualmente en marcha. Así, todos sus integrantes tendrían oportunidad de elegir entre programas de acuerdo con criterios distintos de la mera proximidad geográfica. Esto produciría mejoras en la eficiencia generadas por la competencia entre los miembros más aventajados, por la mejora del prestigio de las instituciones, y, en consecuencia, por la obtención de los recursos financieros ligados a resultados.

Otro aspecto que requiere cambios del modelo organizativo es el de la temporalización del proceso de aprendizaje. El sistema educativo superior ha estado tradicionalmente enfocado a atender a jóvenes estudiantes cuando finalizaban sus estudios secundarios. En estos momentos en los que la sociedad del conocimiento exige la formación continua de todos los que están inmersos en el proceso productivo, la preparación que proporcionan las universidades ya no puede estar ni exclusiva ni fundamentalmente enfocada a la formación de los jóvenes, sino a extenderla a todos aquellos que quieran aprovechar sus enseñanzas a lo largo de sus vidas. Llevar adelante

este cambio supone modificaciones profundas del sistema organizativo, permitiendo vías mucho más flexibles entre los distintos estudios, entre los diferentes programas y entre la universidad y el mercado laboral. La multidisciplinariedad y la intercomunicación de los programas educativos es una necesidad que debe plantearse dentro de los nuevos modelos organizativos de las instituciones de educación superior.

La idea esencial del cambio intrínseco se puede sintetizar en la necesidad de cambiar el paradigma organizacional educativo superior desde un modelo basado casi con exclusividad en el conocimiento, a otro sustentado en la formación integral de los individuos. Es necesario que los sistemas de educación superior dediquen una atención especial al desarrollo de las habilidades metodológicas (en esencia, los viejos principios de «saber leer», «saber hablar y escribir», «saber pensar» y «saber seguir aprendiendo autónomamente»), de las sociales y participativas (aprender a relacionarse y a entender el mundo del trabajo), y también a desarrollar los conocimientos de carácter práctico que faciliten la aplicación de los conocimientos teóricos.

En esencia, el cambio se reduce a abrir las puertas a la sociedad y a escuchar lo que ésta demanda de las universidades. Eso exige una actitud de servicio social de las instituciones, y, sobre todo, de cada uno de sus miembros, en especial de los docentes que han de aplicar estos cambios.

En las organizaciones toda transformación y cambio implica un análisis del cómo y por qué se hacen las cosas, entorno a ello se gesta un clima de relaciones y acciones determinadas por valores, símbolos, lenguajes, mitos y hasta personas sobresalientes denominadas héroes componentes de la denominada cultura organizacional. (Morales, 2012).

Realmente la teoría socrática que aquí se maneja ha tenido mucha relevancia y asertividad social en la actualidad en materia de las organizaciones educativas superior y es tanto así su impacto que innumerables autores han reeditado la postura socrática y platónica a través de sus producciones favoreciendo el crecimiento organizacional con sustentación hacia una verdad universal y un conocimiento trascendental.

Tanto es así que (Morales 2012) establece:

Una de las organizaciones de mayor trascendencia y perdurabilidad en el tiempo son las universidades, desde las de Bolonia, París, Salamanca la búsqueda de la verdad y el conocimiento han sido los íconos de dichas instituciones en todo el mundo. En Venezuela, como en otras partes y alineados con la UNESCO, se ha venido configurando un proceso de transformación Universitaria si se quiere desde dos perspectivas: una interna gestada en la cotidianidad y convivencia de sus actores. La otra desde normativas externas manifiesta por el ejecutivo y el Estado.

Manteniendo la interesante postura acerca del sistema evolutivo e integrador de las organizaciones educativas de carácter superior Morales (2012) realiza la siguiente vinculación como elemento base para esta investigación a través de la siguiente sintaxis:

La organización universitaria se ha desarrollado como un proceso lleno de complejidad y vicisitudes; por una parte, desde el ámbito organizacional educativo manifiesto en su misión, visión y, por otro, lo relativo al aspecto administrativo y gerencial desarrollado por la misma plasmado en los organigramas de cada casa de estudios...

Por otra parte, está la investigación también se vincula de una manera ocasional con la investigación desarrollada por Aceituno y Ramírez (2007) presentada ante el I Congreso Internacional de Calidad e Innovación de Educación Superior en Caracas, destacando la siguiente problemática:

Las instituciones de Educación Superior se encuentran enfrentadas al reto de adecuarse y actualizarse ante las transformaciones del mundo productivo. La innovación curricular representa el estudio de las estrategias de cambio en el sistema educativo y al constituirse como línea de investigación, promueve una cultura que aspira provocar cambios profundos en el sistema educativo.

Realizando una excelente insumisión entre lo real y lo pagano de las letras y de las teorías en meramente necesario seguir la brillante inversión de Morales (2012) como base fundamental y nutriente de esta investigación en donde el mismo aseveraba de acuerdo a la consulta de múltiples autores que de alguna manera insisten en el elemento conocimiento y la investigación como elementos centrales haciendo resaltar la pertinencia social, en tal sentido la universidad como organización permanece en la modernidad, tanto en lo organizativo como en lo académico. Prueba importante de lo académico fue el Programa de

Promoción al Investigador (PPI) y desde el año 2010 transformado Programa de Estímulo al Investigador (PEI). Lo cual indica y fortalece la perspectiva de generar conocimiento (hacer ciencia) en la Universidad.

Desde el ámbito educativo, Morales (2002) manifiesta:

El conocimiento es un medio y no un fin. Con anterioridad, Cullen (1994) planteaba como Crítica a las razones de Educar que la educación no tiene como función social formar científicos ni tecnólogos. Sarramona (2000) hace una referencia trascendental mediante la cual, gracias a la educación se llega a ser persona. Gadotti (2003) plantea que la educación: *Tiene por objetivo el pleno desarrollo de la persona, su preparación para el ejercicio de la ciudadanía y la calificación para el trabajo (p. 33-32).* Llano (1999) lo manifiesta en términos de un humanismo cívico. El punto culmen del significado de educación es planteado Delors (2008) en el informe presentado en la UNESCO, educar es humanizar, ello fue corroborado por Cabalho (2010) en el primer encuentro del postdoctorado en educación de la Universidad de Carabobo. En este sentido emerge el cuestionamiento: ¿Cuál debería ser la misión y visión de la educación superior para el siglo XXI? ¿La universidad como organización de educación superior que objetivos se plantea como reto de transformación en la era de la información y del conocimiento? ¿Desde la educación cómo superar el nihilismo manifiesto en la llamada posmodernidad?

Volviendo a la discusión en torno a la educación superior, Gómez (2011) desarrolla una investigación bajo la premisa:

El sistema educativo venezolano, particularmente el universitario, está seriamente deteriorado, y que esto ha conllevado a una crisis de valores en el interior de las universidades, manifestada en un desvío de los objetivos para los cuáles fueron concebidas.

Coincidiendo con las críticas antes mencionadas, por su parte García (2009) manifiesta:

Si queremos cambiar y queremos influir en un mundo que avanza vertiginosamente y no quedarnos rezagados, debemos con firmeza decidir, trazarnos opciones estratégicas, aferrados a nuestros caracteres autonómicos pero conscientes de una realidad de interdependencia universidad-sociedad.

La transcendencia de estas citas textuales radican en la manera como las universidades son capaces de reivindicarse con el tiempo y saliéndole al paso a todas las circunstancias que estas puedan traer consigo de manera organizacional, estructural y educativa, ya que las universidades son un modelo gerencial cargado de bastantes

connotaciones sociales, afectivas y efectivas de conocimientos, cambios y transformaciones culturales en donde el valor de la verdad radica en las cónsonas situaciones diarias y en las aportaciones que sus miembros seas capaces de ofrecer por tal motivo Díaz, Pereira, y Suárez (2011) plantean la universidad como organización compleja y prevén un cambio cultural manifiesto:

El ser de la universidad se puede cambiar por dos vías. Una de ellas, la más frecuente, es por medio de las decisiones del día a día tomadas en algunos casos sin la suficiente crítica, y con visión inmedatista, algunas de ellas con buenas intenciones de remediar algunas aberraciones o de propiciar algunos cambios deseados por algún grupo de universitarios. Quienes así actúan olvidan, la mas de las veces, que detrás de toda propuesta de estructura organizativa o de texto legal, o de decisión sobre un problema, existe necesariamente (aunque sea de forma implícita) una concepción determinada sobre la realidad, la sociedad, la universidad, el conocimiento, la justicia, el hombre, etc... Condicionadas por concepciones filosóficas, ideológicas, sociales... (p. 7).

En correspondencia a los autores referidos Vilorio (2003) analiza a la universidad como organización inteligente, es decir con capacidad de crear conocimiento y aprenderlos para incorporarlos en su dinámica diaria y cotidianidad, teniendo presente lo esbozado por Nonaka y Takeuchi (1999):

En sentido estricto el conocimiento es creado sólo por individuos, la empresa apoya a individuos creativos o prevén los contextos que necesitan para que creen conocimientos. Por tanto, la creación de conocimiento organizacional debe ser entendida como un proceso que amplifica organizacionalmente el conocimiento creado por los individuos y los solidifica como parte de la red de conocimientos creados por la organización (p. 65).

El conocimiento como punto fundamental para la transformación Si algo manifiesta las estructuras organizacionales de educación superior es su apego por el conocimiento y su creación, en este sentido cualquier estrategia de cambio y transformación puede iniciarse desde aquí. El conocimiento como herramienta de cambio y no como fin en sí mismo, en tal sentido Babor (2009) plantea: De la cultura de la gestión a la gestión de la cultura dando a entender que: *hoy más que nunca la cultura se impone* (p. 27). Es decir, el mejor camino para la transformar las organizaciones de educación superior no puede ser sino a través de conocimiento.

Ante tal aseveración es imperativo aportar un modelo que explique razonablemente él y quizás contrarreste algunas afirmaciones antes expuestas, sobre el fin último de la proveniencia de las informaciones dentro de las organizaciones es por ellos que es ineludible no tocar base del siguiente modelo japonés.

El Modelo de Gestión de Conocimiento de Nonaka y Takeuchi

Dentro de las organizaciones se maneja gran cantidad de información. Es necesario este manejo de información para así poder adaptarse a los grandes y constantes cambios. Los Japoneses Nonaka y Takeuchi (1999) comparten la teoría de que es necesario que las organizaciones desarrollen procesos creativos e innovadores, los cuales permitan administrar información desde su entorno y desde el mundo interior con la finalidad de facilitar a los procesos de cambios. De esta forma se garantiza la producción de conocimientos actualizados desde el mundo interior hacia el entorno, lo cual apoya en gran medida a la toma de decisiones punto clave dentro de la presente investigación.

Es evidente, que se requiere de una nueva visión en cuanto a la producción de conocimiento en las organizaciones. Se estima entonces inclinarse hacia la aplicación de la epistemología existente entre el conocimiento tácito y el conocimiento explícito. Esto es debido a que se ha comprobado que la producción del verdadero conocimiento es con la aplicación, transformación y uso del conocimiento tácito y no con el conocimiento individual únicamente.

En este modelo de conocimiento, se genera una espiral para la creación del conocimiento, en donde se interrelacionan el conocimiento tácito y el conocimiento explícito experimentando un crecimiento desde los niveles más bajos hasta los más altos de la ontología.

Los defensores de esta forma de generar conocimiento, detectaron que cuando existe una interrelación entre el conocimiento tácito y el conocimiento explícito se producen 4 formas básicas de producción de conocimiento tales como; socialización, exteriorización, combinación e interiorización. Es importante destacar que en este modelo de conocimiento, las personas experimentan la transformación del conocimiento individual desde el interior

de sí mismos, por medio de la misma organización hacia el entorno y finalmente para la misma organización.

Relación Existente entre los Conceptos Presentados en el Modelo Nonaka y Takeuchi

Antes de la publicación de su libro “La organización Creadora de Conocimiento”, de Nonaka y Takeuchi (1999), el concepto tradicional de organización se apoyaba en lo fundamental en el principio de estructura. Ahora, se introduce una nueva dimensión: la cognitiva. El capital intelectual es la fuerza primera que poseen las organizaciones modernas para crear, utilizar y transferir sus conocimientos.

Para Nonaka y Takeuchi, el concepto de conocimiento va mucho más allá de aquello que remite al documento o a lo explícito, porque incluye todo el *saber hacer* no explicitado en los textos. El modelo de creación del conocimiento de estos autores se basa en la distinción entre *saber tácito* y *saber explícito*. El *saber tácito* está íntimamente ligado a la acción, las rutinas y los contextos específicos. El *saber explícito* es el conocimiento estructurado, transferible a través del lenguaje formal y sistemático.

Los conceptos presentados por Nonaka y Takeuchi a partir de: SOCIALIZACIÓN (adquiere), EXTERIORIZACIÓN (convierte), COMBINACIÓN (reúne) e INTERIORIZACIÓN (combina), nos dan a entender que debe partirse de alguno como proceso inicial (dependiendo de las características que se menciono anteriormente) para por consiguiente pasar al siguiente proceso. Cabe destacar que como ciclo que se presenta siempre un proceso va a ser consecuencia de otro. Sin embargo se ha de resaltar que siempre va a estar presente el conocimiento como base fundamental que relaciona estos 4 conceptos, en donde las organizaciones han dejado de verse como estructuras cuya misión primera es la producción de bienes entendida como auto-enriquecimiento, para pasar a concebirse como sistemas colectivos de producción de los conocimientos que cada individuo necesita para integrarse e intervenir en su propio entorno.

Descripción del Modelo Nonaka y Takeuchi:

El modelo de Nonaka y Takeuchi (1999), permite comprender como se crea el conocimiento dentro de una organización y como lo llevan a cabo los individuos.

Este modelo afirma que el conocimiento se produce en dos dimensiones:

- **Epistemológica:** comprende el conocimiento tácito y el explícito, los cuales se interacciona de forma dinámica y continua.
- **Ontológica:** comprende el conocimiento individual, grupal, organizacional e interorganizacional, los cuales forman la espiral del conocimiento, se retroalimenta a sí misma y el proceso por el que se crea el conocimiento es interactivo y no lineal.

El Conocimiento Tácito está ligado a la acción, a las rutinas y a los contextos específicos, es el conocimiento adquirido a través de las experiencias personales, además de los valores, ideales y emociones de cada individuo. No se puede estructurar, almacenar, formalizar, distribuir ni compartir. Mientras, el Conocimiento Explícito puede ser estructurado, almacenado y transferible a través del lenguaje formal y sistémico usando tecnología de la información y la comunicación. Este conocimiento puede ser expresado en palabras, números y/o fórmulas y compartirlos.

El conocimiento, tanto el tácito y como el explícito, circula dentro de cualquier organización y se desarrolla en 4 fases:

1. **Socialización:** comienza con la creación de un equipo que comparte sus expectativas, ideas y modelos mentales a través de diálogos donde cada uno narra sus propias perspectivas. En esta fase se adquiere el conocimiento tácito a través de exposiciones, experiencias, documentos, manuales y/o tradiciones. El conocimiento se convierte de individual a colectivo.
2. **Exteriorización:** en esta fase se convierte el conocimiento tácito colectivo en conocimiento explícito individual.
3. **Combinación:** inicia cuando el concepto generado por el equipo se combina con la información existente y con el conocimiento fuera del equipo, se intercambia el conocimiento explícito proveniente de documentos, reuniones, e-mail, informes y conversaciones.
4. **Interiorización:** comienza cuando los miembros interiorizan el nuevo conocimiento explícito adquirido en la fase anterior, lo cual les permiten ampliar, extender y

redefinir su propio conocimiento tácito. En esta el conocimiento explícito colectivo se transforma.

Adaptación del Modelo “Nonaka Y Takeuchi”, Consideraciones Necesarias para Aplicar este Modelo en Venezuela.

1. **De tácito a tácito** (Proceso de socialización): Los individuos adquieren nuevos conocimientos directamente de otros.

Los individuos que adquieren nuevos conocimientos directamente de otros, pudiéramos aplicarlo en Venezuela a través del Método Enseñanza-Aprendizaje, es decir donde se interactúa el instructor, que habla y la otra escucha y recibe la información, pudiendo trasladar esta modalidad a las escuelas de enseñanza pública y privada a los institutos universitarios y otros componentes en materia de educación, en fin aplicarlo de tal manera que sea una persona en su propia voz del conocimiento que transmita a una que tiene el interés de captar dichos conocimientos, por parte de quienes tienen la formación profesional, moral y ética dentro de la organización educativa superior.

2. **De tácito a explícito** (Proceso de externalización): El conocimiento se articula de una manera tangible a través del dialogo.

En este sentido podríamos aplicarlo en Venezuela elaborando métodos con criterios particulares enlazando todos los conocimientos del saber en un mismo guión de estudio de doctrina a través del Consejo Nacional de Universidades y otros entes rectores de la educación en el país y se saque o se imprima una sola doctrina donde se tome en cuenta el pragmatismo de la realidad venezolana, por ejemplo el estudio de los miembros de la organización aprendiendo con y desde donde se establezca un diálogo directo con la realidad que se vive y sacando de allí módulos, folletos, trípticos que sean útiles a la enseñanza y adquisición de conocimientos.

3. **De explícito a explícito** (Proceso de combinación): Se combinan diferentes formas de conocimiento explícito mediante documentos o bases de datos.

En este sentido, esta forma de conocimiento en Venezuela en mi criterio no debería aplicarse porque a pesar de la heterogeneidad del conocimiento y del saber que es bueno

para unas cosas, pero en cuanto al dogma de las distintas ciencias sobre todo las sociales, dan cuenta de lo problemático para el desarrollo sustentable en las áreas del saber que benefician a los ciudadanos, en su conocimiento en virtud a que cada quien impone una teoría siendo esto un motivo de entorpecimiento en los objetivos que se persiguen en una sociedad.

4. **De explícito a tácito** (Proceso de internalización): Los individuos internalizan el conocimiento de los documentos en su propia experiencia.

En este planteamiento es de mucha importancia ya que se aplica la investigación y es de mejor desarrollo cognoscitivo por cuanto que el individuo puede voluntariamente hacer y adquirir sus propios conocimientos.

El objetivo de este capítulo es reflexionar sobre la importancia que tiene la gestión del conocimiento en las organizaciones actuales. Presenta las ideas en las que se basa la teoría de “La organización creadora de Conocimiento” expuestas por Ikujiro Nonaka e Hirotaka Takeuchi en su libro de igual título. El contenido del conocimiento y la espiral de conocimiento. Estos procesos de transformación del conocimiento se encuentran dentro de diferentes contextos. El contenido del conocimiento creado por cada forma de conversión es, naturalmente distinto. A continuación describiremos cada uno. (Nonaka y Takeuchi, 1999):

- **Conocimiento Armonizado:** es aquel perfil de conocimiento que comparte modelos mentales y habilidades técnicas.
- **Conocimiento Conceptual:** es aquel perfil de conocimiento representado a través de metáforas, analogías y modelos.
- **Conocimiento Sistémico:** es aquel perfil de conocimiento representado a través de prototipos, nuevos servicios, nuevos métodos, entre otros, donde se vea reflejado la aplicación de varias fuentes de conocimiento.
- **Conocimiento Operacional:** es aquel perfil de conocimiento representado por administraciones de proyectos con consideraciones en el know-how, los procesos productivos y el uso de nuevos productos.

La problemática de generación de conocimiento organizacional reside en el cómo extender el conocimiento individual, a los grupos de trabajo, a la organización y a través de las organizaciones.

La interacción de conocimiento tácito y explícito se lleva a cabo por los individuos, no por la organización. Pero si el conocimiento no es compartido con otros o no es amplificado a la colectividad, tal conocimiento no participa de la espiral organizacional de generación de conocimiento. Este proceso en espiral por medio del cual el conocimiento es enunciado y amplificado, a través de las cuatro formas de conversión de conocimiento, hacia adentro y a través de la organización del nivel individual a los niveles grupal, organizacional e interorganizacional constituye lo que Nonaka y Takeuchi llaman la Dimensión Ontológica en el proceso de creación de conocimiento. La ilustración de este espiral moviéndose a través de las dimensiones epistemológica y ontológica del proceso de creación de conocimiento en la organización se puede describir de la siguiente forma: (Nonaka y Takeuchi, 1999) El papel de la organización en este proceso es el de proveer el contexto apropiado para facilitar las actividades grupales y la creación y acumulación de conocimiento en el nivel individual. Para ello se requieren cinco condiciones que posibilitan la espiral de conocimiento:

- **Intención:** Es la aspiración que una organización tiene por alcanzar sus metas. Como el compromiso es la base de la actividad creadora de conocimiento del ser humano, la organización debe apoyar este compromiso formulando una intención organizacional y proponiéndola a sus integrantes. Esta intención es lo que en teoría del Pensamiento Estratégico se denomina “Visión”. Los esfuerzos por realizar la intención, asumen la forma de una estrategia corporativa acerca de qué tipo de conocimiento debe desarrollarse para alcanzarla.
- **Autonomía:** Es la capacidad que tiene una organización de posibilitar que sus individuos y equipos actúen de forma autónoma (estén facultados o “empoderados”), lo cual fomente las instancias de generación de nuevas ideas y visualización de nuevas oportunidades, motivando así a los participantes de la organización a generar nuevo conocimiento.

- **Fluctuación y Caos Creativo:** La organización debe estimular la interacción entre sus integrantes y el ambiente externo, donde los equipos enfrenten las rutinas, los hábitos y las limitaciones autoimpuestas con el objeto de estimular nuevas perspectivas de cómo hacer las cosas. Además, también puede generarse conocimiento cuando se provocan crisis de manera intencional al interior de la organización. Este caos intencional al que se llama “Caos creativo” incrementa la tensión al interior de la organización y hace que sus miembros se concentren en definir problemas y resolver la crisis (crisis controladas). La organización creadora de conocimiento debe institucionalizar esta “reflexión en la acción” para hacer del caos algo verdaderamente creativo.
- **Redundancia:** La organización debe permitir niveles de redundancia dentro de su operar. Esto genera que los diferentes puntos de vista establecidos por las personas que conforman los equipos permite compartir y combinar conocimientos de tipo tácito, permitiendo establecer conceptos e ideas más robustas, junto con generar nuevas posibilidades. Para que se genere conocimiento organizacional es indispensable que el concepto generado por un individuo o un grupo se comparta con otros individuos o grupos que quizás no necesiten este concepto de manera inmediata. Una forma de generar redundancia en la organización es a través de una rotación estratégica de personal, especialmente entre áreas muy distintas en cuanto a tecnología o función. Otra manera es mediante la organización de Comunidades de Conocimiento o, con la tecnología moderna, a través de lo que se ha denominado “Portal del conocimiento”.
- **Variedad de requisitos:** La diversidad interna de una organización debe ser tan amplia como la variedad y la complejidad del ambiente para poder enfrentarse a los desafíos establecidos por este ambiente que la rodea. La variedad de requisitos puede fomentarse combinando la información de manera distinta, flexible y rápida y distribuyendo por igual la información en todas las secciones de la organización. Para maximizar la variación, todas las personas de la organización deben contar con un acceso rápido a la más amplia gama de la información requerida en un momento dado, pasando por el menor número de pasos posible.

Estos factores presentan la importancia del cambio como parte de la organización educativa, junto con reforzar la idea de que es la cultura organizacional quien define las posibilidades para que el aprendizaje sea parte del operar diario de sus integrantes.

Sin embargo, vinculando este enfoque nos conlleva a vislumbrar otra realidad circundante visible de las organizaciones educativas superior es inminente hacer mención a los hechos relevantes que no son aislados a la investigación de la mano de (Larrea, 2008), en donde se fija la siguiente posición:

La sociedad de la información es también una sociedad de aprendizaje, en la que desvanecen los límites espaciales del saber, los tiempos y las rutas organizacionales de la transmisión del conocimiento, transformándose en una comunicación abierta de experiencias, que surgen y crecen en función del interés y de los descubrimientos que la sociedad logra mediante las tecnologías de la información y la comunicación (TIC); donde éstas sin duda representan una gran contribución al proceso de enseñanza en la educación superior. Sin embargo, para lograr el proceso de enseñanza – aprendizaje, deben contemplarse las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) conjuntamente con la transferencia del conocimiento; así se alcanzaría la educación de calidad que la universidad del siglo XXI merece.

Considerando los aspectos anteriormente planteados, la problemática de las universidades públicas del país es general y a ella no escapa la Universidad de Carabobo. Esta problemática se expresa en los siguientes aspectos:

- A. **Crisis del pensamiento:** la voz de la universidad apenas cuenta para decidir la política del país. En la opinión pública la universidad ha perdido su prestigio y se ha convertido en reductor de privilegios de intereses económicos y políticos. Además el sistema educativo en todos los niveles, ha observado una tendencia progresiva en el deterioro de la calidad de la educación. Todo esto acompañado de la ausencia del ejercicio de carácter reflexivo del pensamiento, la actitud crítica y la formación de hábitos de estudio adecuados; así como también, la gran desvinculación entre educación y vida cotidiana y la deficiencia en las prácticas pedagógicas, las cuales conllevan al desprestigio del educador y de la educación pública, lo que impide que se refuercen los verdaderos valores transformadores de la sociedad venezolana, por lo que la situación actual, sólo refuerza el carácter mediatizado y alienante de un

modelo educativo reproductor de valores de tecnocratismo, que es necesario transformar y cambiar.

- B. **Crisis de funcionamiento:** junto a profesionales de reconocido nombre y justificados méritos, la universidad ha abierto las cátedras a personas irresponsables e inescrupulosas, que utilizan el prestigio propio del profesor universitario, encargándose de otras actividades y abandonando la docencia, trayendo como consecuencia que el rendimiento estudiantil sea notoriamente bajo. Además el fenómeno de la repitencia, constituye una enfermedad que nadie se atreve a atacar a partir de sus causas reales. Aunado a estos aspectos, hay que agregar la deserción estudiantil abrumadora, que enfrentan las universidades públicas venezolanas.
- C. **Crisis de financiamiento:** Se padece un déficit crónico de presupuesto y con frecuencia se apelan a créditos adicionales para seguir funcionando, trayendo como consecuencia que la dotación de planta física, los aprovisionamientos de recursos y la prestación de servicios educativos importantes, no se cumplan. Todo esto se cree que es, debido al crecimiento desmesurado del aparato burocrático, que en gran parte es responsable del desvío de los recursos esenciales para llevar a cabo un proceso de enseñanza – aprendizaje adecuado.
- D. **Crisis de crecimiento:** el problema de organización universitaria es un tema recurrente, las universidades han superado hace tiempo la dimensión, que le permite funcionar con racionalidad y eficiencia. Hay falta de orientación organizacional para desviar las expectativas de los miembros de la misma, hacia la manera de cómo ejecutar consultas abiertas tradicionales en las mesas de trabajo que sean productivas y generadoras de la multidisciplinariedad efectiva del sistema organizacional universitaria. También hay falta de coordinación con el aparato productivo, para saber realmente que tipo de profesionales necesita el país en el momento presente, dado la ausencia de un proyecto nacional a beneficio de las mayorías, ya que el alto prestigio de las carreras tradicionales en la universidad, desalienta la demanda de las carreras técnicas cortas, que aliviarían la presión hacia la universidad.

E. Crisis de identidad: El descalabro del sistema educativo público, los mecanismos de ingreso a las universidades y las dificultades de carácter socioeconómico, que afectan al estudiante universitario, han venido alterando el carácter democrático de la universidad pública. Es un hecho que la universidad pública está subsidiando la educación de los sectores de más altos ingresos, en tanto que los sectores de menos recursos están canalizando su formación en los institutos privados. Se entiende que la salida no es legalizar la situación de hecho y cobrar en las universidades. Se va hacia la verdadera democratización del ingreso a la educación superior para todos los sectores sociales. Actualmente, las sofisticadas formas de dominación neocolonial se dan a través de la conquista de la conciencia y el sistema de enseñanza del país, esto obliga a repensar la forma como se realiza el trabajo en este medio, comprendiendo que en la palestra universitaria se dirige el control de la conciencia, de las generaciones futuras.

Un trabajo universitario bien concebido, vincula al país en cada uno de los factores de poder de la clase dominante, generando una lucha ideopolítica de importancia para el movimiento popular y la sociedad en general. Esta lucha es por la identidad y por la afirmación de la cultura. En este orden de ideas, resulta obvio dentro de este contexto las relaciones con la política, la cual sirve para dejar en claro una cantidad de problemas presentes en la comunidad universitaria y le da forma a la naturaleza de los planteamientos, que el investigador viene señalando. Por sus objetivos, en la universidad pública siempre existirá la política y de acuerdo al rumbo que se escoja, podrá convertirse en portadora de elementos de una cultura para el cambio. Se trata de que en la universidad la lucha tenga su especialidad, que proviene de sus funciones. En este sentido, la lucha ideológica debe ser realizada sin envilecer la vida universitaria, si no enaltecendo y fortaleciendo su prestigio y papel en la sociedad venezolana.

En las universidades públicas y privadas venezolanas y en consecuencia en la Universidad de Carabobo y en la Universidad José Antonio Páez, existen en ambas y en distintas tendencias y dimensión tanto de forma como de fondo un problema de tendencia a dejar las cosas para después, que alguien adapte o que alguien haga el esfuerzo. Esto hace

que la educación en el país, a todo nivel aparezca como la reiteradora de la modernidad, sin tomar en cuenta la innovación. Hoy la educación y la organización reclaman la adultez, hay que caminar hacia la transdisciplinariedad. En la educación se ha caído en el terreno de los haceres, la explicación de los teóricos se ha quedado sólo en explicación, se busca siempre a alguien que ajuste, explique, arregle y ligando la explicación casi siempre a un compromiso. Hasta ahora las reformas no han sido reformas, sino cortinas; se ha renunciado a discutir sobre lo propio, aceptando lo que viene de fuera.

El sistema educacional a través de sus nuevos profesionales, debe proponerse a formar individuos capaces de adaptarse a las cambiantes condiciones tecnológicas – laborales y a las transformaciones de toda índole, que aparecerán en el transcurso de su vida; en lugar de producir individuos completamente formados. El sistema de educación debe orientarse hacia la formación de individuos educables, es decir, capacitados para continuar instruyéndose y perfeccionándose.

Puede afirmarse, que en el momento actual no es tan importante enseñar conocimientos, sino desarrollar en los educandos la habilidad para adquirir nuevos conocimientos e información. Esto implica, que las metodologías de enseñanza sean las apropiadas, para despertar en ellos el interés por las ciencias, por la investigación científica y para desarrollar las aptitudes y habilidades intelectuales necesarias, para fomentar el espíritu de creatividad, innovación, crítica y experimental.

Se concibe la gerencia, como la principal palanca de cambio, que es necesario activar en las universidades, para lograr la productividad institucional y asumir el reto con el entorno que en materia organizacional se refiere; además, que se convierta en la oportunidad de mejorar, que permita la aplicación de un enfoque gerencial moderno para lograr la convergencia en la universidad (proveedor) y el entorno (cliente), en una relación bidireccional, de ganancia mutua y fertilización cruzada.

Acciones y efectos a nivel individual entre la sociedad del Conocimiento, información y la gestión del conocimiento en la organización educativa superior.

De acuerdo a la (Larrea 2008. p. 16): siempre los factores de la gestión del conocimiento a nivel individual, actúan directamente sobre el proceso de aprendizaje, definiendo la eficiencia tanto del ciclo de aprendizaje individual o grupal como el organizativo. Así pues, tienen dos centros de atención, el personal y el organizativo. A nivel personal se destacan cuatro:

La Creatividad

Previo al aprendizaje es preciso generar nuevas ideas de cuya implantación surgen problemas. La formulación de estas sugerencias de cambio y de estas innovaciones, implica creatividad en las personas interesadas. La creatividad es la generación de ideas y realidades, que no existían en el entorno del individuo que las genera. El proceso creativo debe tener por tanto: ideas originales, un punto de vista diferente, romper con los moldes y una recombinación o descubrimiento de nuevas relaciones entre diversas ideas. Para Bohm (2001) la originalidad y la creatividad empiezan a emerger como el subproducto de una mente, que está logrando un orden de funcionamiento casi normal. Ésta es la única forma como pueden surgir la originalidad y la creatividad, pues cualquier intento de alcanzarlas a través de acciones o ejercicios planificados, es una negociación de la propia naturaleza de lo que el individuo espera conseguir.

Por esta razón, la originalidad y la creatividad sólo se pueden desarrollar, si suponen la fuerza esencial, que impulsa el verdadero primer paso a seguir, o sea, estar consciente de un nuevo conjunto de diferencias conducentes a empezar, indagar y notar un nuevo conjunto de similitudes, que no proceden de un conocimiento anterior.

Sobre las ideas de Finker (1992), en torno al desarrollo de la creatividad, el proceso creativo consta esencialmente de tres etapas: observación, interpretación e innovación. Durante la fase de observación, la recogida de datos se utiliza para describir el comportamiento del entorno ante un determinado fenómeno. La interpretación implica el desarrollo de los conceptos, que explican el comportamiento del entorno y su reacción ante la acción del individuo.

Con el término innovación se hace referencia al planteamiento de nuevas formas de actuar e ideas de mejora, que se ajustan a la nueva interpretación de la realidad. Desde esta perspectiva de análisis, la experiencia y los conocimientos previos son prerequisites de creatividad. Si se toma en cuenta que el conocimiento se origina y se almacena en la persona, la única forma de lograr que éstas tengan interés en iniciar su utilización para ser creativas, es detectar oportunidades de mejoras y plantear formas de actuación, a través de mecanismos de motivación.

La motivación es primordial para la producción de innovaciones y la generación de problemas. Aunque la dotación de conocimientos pueda ser elevada, si sus portadores no se sienten motivados para su aplicación, es probable que no se alcance un nivel de utilización suficiente, como para proporcionar ocasiones de aprendizaje.

La Gestión del Reto:

Toda resolución de problemas no desprende niveles de aprendizaje similares. De Treville (1991), relaciona el aprendizaje que se desprende de la resolución de los problemas con su dificultad; cuanto más pequeña es la dificultad del problema, menor es el reto y menor el aprendizaje. Señala Muñoz, Seca y Riverola (1997), que retos muy elevados crean un sentido de la frustración muy fuerte y ocasionan bajos niveles de aprendizaje, sólo determinados niveles de reto son capaces de lograr altos niveles de aprendizaje. Esta idea es importante en la asignación de tareas a los trabajadores. Las tareas deben asignarse a personas, cuyas cualificaciones sitúen el reto en la mejor posición para el aprendizaje; no es necesario equiparar las tareas sólo con el aprendizaje, sino también con el reto.

La Mediación como Estrategia para la Resolución de Conflictos: Una Perspectiva Psicosocial

De acuerdo a Alcover de la Hera (2007. p.93) Como consecuencia de complejos fenómenos sociales, políticos, económicos, históricos y tecnológicos, las sociedades actuales se caracterizan por la gran diversidad de los miembros que las componen y que

conviven en armonía o enfrentados en ellas. Las diferencias pueden ser de raza, de religión, de lengua, de cultura, de valores, de ideas, de tendencias sexuales, de costumbres, de aptitudes físicas e intelectuales, de nivel económico, de intereses u objetivos o de otras muchas que las personas pueden llegar a tener.

Si bien es cierto que en las dos últimas décadas el reconocimiento y el respeto de las diferencias se han incrementado notablemente, concediendo voz y creando espacios que permitan que todas las voces sean escuchadas y cuenten con igualdad de oportunidades para utilizarlas, también resulta inevitable el aumento de conflictos, disensiones y enfrentamientos entre los individuos, grupos o sociedades que perciben sus diferencias como irreconciliables o antagónicas.

Así, pueden encontrarse múltiples ejemplos tanto de escenarios sociales donde la diversidad no impide la convivencia pacífica y constructiva como de contextos donde las diferencias parecen irresolubles y conducen al enfrentamiento abierto y violento. Incluso en ocasiones una misma sociedad puede pasar de un extremo a otro sin apenas transición. Si se adopta una perspectiva que privilegia a las sociedades que fomentan y potencian la diversidad y rechazan e impiden su amordazamiento o su negación, los conflictos resultan naturales, inevitables e, incluso, potencialmente positivos. La “salud social”, valga la expresión, de un estado, una comunidad, una organización, un colectivo o un grupo no está en función sólo de la cantidad de conflictos que existe en su seno, sino también y fundamentalmente de su voluntad y su capacidad para afrontarlos, gestionarlos y resolverlos. Lo que es negativo no es el conflicto en sí mismo, sino el no querer, no saber o no poder solucionarlo. Tan perjudicial puede resultar negar la posibilidad o la existencia de conflicto (se estaría en un estado utópico o totalitario) como rehusar o permanecer pasivo ante él (por voluntad o por incapacidad).

Por todo ello, en estas páginas se adopta una perspectiva que reconoce la existencia de conflictos latentes o manifiestos como fenómeno característico de toda organización social, que considera que esos conflictos pueden y deben en la medida de lo posible ser resueltos por las partes implicadas (directamente o con la participación de terceras partes) y que los conflictos son, en general, positivos o tienen consecuencias positivas cuando se

afrontan como oportunidades para dinamizar las relaciones o como elementos para el cambio.

Resolución de Problemas

¿Qué es la resolución de problemas? ¿Puede considerársela como una metodología que reúne método y creatividad al servicio de la gestión educativa comprometida con la calidad de la educación?

¿Puede pensarse la Metodología de Resolución de Problemas como el instrumento heurístico “capaz de descubrir” e interrelacionar el pensamiento crítico y reflexivo con la creatividad y capacidad de inventiva necesarias para implementar la transformación y encarar los nudos problemáticos más duros de la realidad educativa? Nos proponemos en este módulo desarrollar las diferentes etapas de la resolución de problemas como otra herramienta que contribuya a acrecentar la competencia profesional de quienes tienen responsabilidades de conducción en instituciones educativas. Toma de decisiones y resolución de problemas son aristas relevantes a la hora de generar e implementar políticas educativas. Revisar los saberes sobre estos aspectos podría colaborar a ampliar su capacidad de gestión estratégica. (Fustier 2005. p.76).

El Problema de Resolver Problemas

(Fustier 2005. y Urbina 2013), manifiestan que las organizaciones y entre ellas los sistemas educativos se han desarrollado durante décadas en una cultura que trató de forma muy particular los problemas que surgían en su administración. Encontrar una solución a los problemas consistía muchas veces en “normalizarlos”, es decir, tratarlos según las normas y la lógica que predominaba en el resto de la administración. Dicho en otros términos, dentro de esa cultura, los problemas eran un contratiempo para el funcionamiento normal.

Sin embargo, la experiencia ha demostrado desde hace tiempo que esta paradoja de “normalidad” y de “irresolución” termina por atrapar y paralizar. La mayoría de las organizaciones educativas parece no aceptar las soluciones tradicionalmente

implementadas. En un somero recorrido por los estilos más comunes para resolver las anomalías que se presentan, pueden identificarse algunos esquemas esenciales, entre ellos:

Confundir los síntomas con los problemas. Un problema no es generalmente lo que se manifiesta, así como la enfermedad no es la alta temperatura. Al confundir el problema con el síntoma, se contribuye a una simplificación de la situación. Esta lógica sintomática de tratamiento generalmente desemboca en “soluciones” apropiadas pero que operan entre “falsos problemas”, soluciones que terminan reaccionando muy negativamente sobre el problema subyacente.

Una metodología apropiada de resolución tendría que partir de trabajar en etapas que le permitan al equipo gestor comprender el problema: seleccionar los indicadores que lo registran objetivamente, delimitar su manifestación, estudiar su “historia”, analizar y sintetizar sus causas. La comprensión del problema permitirá abrir nuevas posibilidades de tratamiento, de innovación de procesos, de mejoramiento de los resultados y de aprendizaje organizacional. Sintéticamente, comprender un problema supone aprender sobre el problema. Frente a un problema, aplicar sin más una solución ya elaborada. Al aplicar una solución previamente elaborada a un problema nuevo, se desconocen las condiciones específicas, sus causas, la singularidad de los actores involucrados y la efectividad de que el problema se resuelva con esta única solución.

Al no generar una verdadera comprensión del problema, la administración termina sobreutilizando y descontextualizando una misma solución. La falta de etapas que permitan crear una estrategia de intervención termina por tener un alto costo en términos de funcionamiento del sistema. Una solución que no esté relacionada con las causas puede generar nuevos problemas, es decir, reaccionar negativamente sobre el sistema en su situación inicial. De aquí que, incluso disponiendo de “soluciones probadas”, termine por desgastar y desacreditar buenas ideas de solución que son aplicadas a problemas que requieren otras estrategias.

Aplicar a todo tipo de problemas la misma solución. En muchos casos, da la impresión de que las organizaciones tienden a restringir la gestión de problemas a la búsqueda de una solución única, prediseñada. Este es un enfoque que ha intentado

sobrevivir a los problemas. El presupuesto que fundamenta esta actitud es que las soluciones a un problema ya están creadas y que constituyen un conjunto finito, cerrado, archivado de instrumentos.

El mejoramiento continuo requiere posicionarse para innovar partiendo de los problemas, es decir, de las pérdidas de calidad, del déficit, de las disfuncionalidades. El equipo gestor que busca el mejoramiento continuo transitará por etapas que le permitan idear alternativas de solución, combinar ideas en estrategias, decidir evaluando la eficacia y eficiencia de cada propuesta de solución para tratar el problema surgido.

Dar soluciones singulares a problemas generales. La cultura burocrática Constituye una rutina de tratamiento de los problemas en la que se elude un Análisis conceptual del problema. Un problema se transforma en un caso puntual, En un expediente. Este tratamiento consiste en tratar los problemas “caso a caso”, Sin relacionarlos hipotéticamente a partir de regularidades empíricamente Observables.

Suponer que sólo existe una solución al problema. El corolario final de las Características anteriores es que, por lo general, a las situaciones problemáticas Se les da una sola solución o, llegado el caso, ninguna. Las restricciones externas Limitan a la administración tanto como las propias autolimitaciones resultantes del Enfoque burocrático que pone en marcha. El efecto acumulado que traduce este Enfoque que se ajusta al ritual, que trabaja sobre lo sintomático o sobre la casuística, Es restringir progresivamente el espacio de acción y de intervención de la propia Administración. La mayor parte de las veces, por la propia naturaleza de los problemas educativos, Es imprescindible construir estrategias interrelacionadas de resolución de problemas, Que involucren en la decisión al equipo de gestión para asegurar una mayor Compemetración en él y así mayor compromiso en implementar su resolución. (Fustier 2005) menciona los estilos y actitudes que traban la resolución de problemas:

- Trabajar permanentemente sobre los síntomas.
- Temerle a los problemas.
- Despreciar los problemas.
- Tomar decisiones sin reflexionar, sin comprender qué ocurre.

- Suponer y no analizar las causas.
- Falta de claridad de metas.
- Juzgar en lugar de indagar.
- Trabajar sobre lo urgente y no sobre lo relevante
- Analizar y no implementar soluciones.
- Desvalorizar los espacios para el desarrollo de la creatividad.
- Fantasear que todos los problemas pueden ser resueltos por una sola persona.
- Trabajar sólo para el corto plazo.

La competencia de resolver problemas Los desafíos que enfrentan los sistemas educativos en materia de calidad, Equidad, profesionalización docente y fortalecimiento institucional no podrán ser Abordados totalmente mientras no se alienten cambios sólidos y sostenidos en las Formas de trabajo de la gestión educativa. La adopción y el desarrollo de otras Competencias y metodología de trabajo para un equipo gestor resultan ser requisitos Imprescindibles para la transformación educativa. El reto fundamental del mejoramiento Continuo requiere el compromiso de aprender por parte de los actores del sistema.

De la misma forma (Fustier 2005) afirma que, la metodología general de resolución de problemas es un método que permite no solamente resolver un problema puntual (lo cual hace a su propia eficiencia) sino Que también deberá ser vista como una estrategia explícita que permite crear, adquirir Y transferir nuevos conocimientos.

La posibilidad de aprender pasa por comprender los problemas de forma nueva Y distinta. Se trata de romper con una forma de identificar y de entender los problemas Para posicionarse con otras fortalezas para su resolución. Estas exigencias se han traducido en un método que define fases y momentos Para la resolución de problemas. Cada una de sus etapas se relaciona con los objetivos De mejoramiento y, para ello, será necesario ampliar la comprensión del problema, Generar diversas estrategias de resolución y analizar cuál es la mejor.

La metodología de resolución de problemas se asume para cada nueva situación Problemática y propicia organizaciones inteligentes, abiertas al aprendizaje de Todos sus

integrantes, con capacidad de experimentar para el logro de sus Objetivos educacionales y claridad de metas. Permite encarar y resolver sistemáticamente problemas; generar nuevas aproximaciones y experimentaciones; aprender a partir de la propia experiencia y a su vez, de cuestionarla. Vista desde otra Perspectiva, esta metodología es una instancia para la generación de nuevas culturas De trabajo en las organizaciones educativas. La resolución de problemas es una competencia fundamental de los equipos De gestión y el piloteo de sistemas complejos porque:

- Es una metodología para la acción.
- Posee un enfoque global y sistémico.
- Es una competencia para el aprendizaje permanente.
- Posibilita el mejoramiento continuo de las instituciones.
- Es una estrategia que desafía las soluciones conocidas.
- Es una estrategia que posibilita “ver de nuevo”.
- Es una competencia fundamental de los equipos de gestión y piloteo de sistemas complejos.
- Articula las tareas inmediatas con las perspectivas de largo plazo.
- Posibilita identificar soluciones diferentes.

Toma de Decisiones y Resolución de Problemas

La toma de decisiones y la resolución de problemas son dos de las áreas más difíciles En el trabajo profesional. Casi todos los profesionales han estudiado algo acerca de Diagnóstico técnico de problemas y resolución de problemas. Ahora, tomar una decisión A nivel gerencial requiere un proceso diferente, aunque con algunas similitudes. La Capacidad de tomar decisiones es uno de los atributos que siempre surge cuando los Profesionales hablan de personas de éxito y analizan sus características. Los buenos Tomadores de decisiones no nacen afortunados; pero las condiciones naturales ayudan. Según Kreimer (2006):

La capacidad de tomar decisiones se puede enseñar y desarrollarse, pero eso no significa Que sea posible "fabricar bolsas de seda con orejas de chanco". Los procesos analíticos Para dividir la resolución de problemas

en una serie de pasos han sido usados para formar A gerentes durante varias décadas. p54

La primera técnica decisoria que es preciso dominar es la capacidad de diferenciar entre las decisiones directas, regulares, y hasta urgentes, y las decisiones más complejas que justifican el análisis requerido para llegar a un buen resultado. Las decisiones directas, repetitivas, deben ser delegadas si es posible y es conveniente establecer procedimientos modelo para enfrentarlas. En las organizaciones grandes, estos procedimientos deben formularse por escrito, mientras que en los grupos más pequeños se los puede transmitir verbalmente. A estas decisiones se las suele llamar decisiones programables, y en algunas circunstancias pueden ser programadas en una computadora para obtener una respuesta adecuada.

Las decisiones de emergencia deber ser tomadas rápidamente, sobre todo si Está en juego la seguridad. Las situaciones típicas que requieren decisiones urgentes pueden ser investigadas por adelantado, al tiempo que se establecen procedimientos Modelo para la acción futura.

Después de tomar las decisiones de rutina, nos quedan las decisiones más complejas, y con frecuencia más difíciles. Estas suelen exigir una gran cantidad de información y Mucha discusión antes de ser tomadas. La primera cuestión a dilucidar es quién se ocupará De la decisión y cómo. Si no se trata de una decisión particularmente importante, puede Ser delegada. Si la decisión afecta directamente a los empleados pero no es muy significativa Para la marcha de la firma, puede requerir participación, y discusión y grupo. Las elecciones Básicas son: a quién involucrar en el proceso decisorio; si organizar grupos de discusión Y divulgación de la información; y si abordar la decisión usted mismo, sin ayuda. El control del tiempo también es un factor importante, pero por lo general estos problemas no Desaparecen. No obstante, si se los descuida durante mucho tiempo, pueden degenerar en crisis.

La elección del tomador de decisiones es muy importante y con frecuencia muestra la diferencia entre el profesional experimentado y el "aficionado". Entran en juego en esta elección muchas consideraciones, como, por ejemplo la política interna, los intereses

creados, los intereses personales, las simpatías y antipatías. El estilo japonés de toma de decisiones complejas ilustra muy bien este punto. Tal vez sea demasiado moroso y hasta frustrante para los occidentales. Los japoneses insisten en la discusión a fondo, la difusión de la información y el acuerdo consensual, no importa cuánto tiempo tome. Una vez tomada una decisión con consenso, los involucrados serán totalmente responsables; generalmente, esto mejora la calidad y la eficiencia del resultado.

Las decisiones importantes que implican situaciones complejas son las más Difíciles y constituyen una prueba de que un profesional es realmente capaz. La mayoría De los cursos de decisión gerencial se concentran en las técnicas gerenciales. Hay Muchas técnicas financieras útiles como ayudas para la toma de decisiones; por ejemplo, flujo de fondos descontados, métodos de valor actual, análisis del punto Crítico, período de recuperación, etc.

Las técnicas de toma de decisiones, como los árboles de decisiones, las redes de Trayectoria crítica y los programas de computadora pueden ser apropiadas. La habilidad Está en elegir la técnica decisoria más adecuada para la situación. Esto requiere un buen Conocimiento operativo de las técnicas disponibles, que deben ser puestas al día a medida Que surgen técnicas nuevas. El proceso decisorio Antes de estudiar las técnicas, es preciso entender el proceso a seguir para tomar una decisión eficaz.

Es más importante seguir un proceso lógico paso a paso para tomar Decisiones, que tratar de aplicar las últimas técnicas a una variedad de problemas. Los procesos decisorios existen hace cientos de años; en general, siguen la línea de la toma de decisiones en ciencia. (Kreimer 2006), Desde el punto de vista gerencial, este proceso tiene cinco etapas:

- a) Definir los objetivos y los propósitos de la decisión.
- b) Reunir los hechos y la información necesarios para tomar la decisión.
- c) Determinar los cursos de acción alternativos disponibles.
- d) Considerar las ventajas y desventajas de cada alternativa y elegir la más apropiada.
- e) Actuar para implementar la decisión de la mejor manera, controlar los efectos de la decisión y revisarla si fuera necesario.

La primera de esas etapas es fundamental y más importante que las otras. Definir Los objetivos y los propósitos suele exigir más de la mitad del tiempo total requerido para Todo el proceso. Los objetivos clarifican lo que se requiere y debe evitarse ser obstaculizado Por un exceso de detalles o por "irse por la tangente".

Los objetivos pueden dividirse, según lo indicado por (Kreimer 2006 p.67), para ciertos problemas, en objetivos de corto y de largo plazo; otra manera de clarificación, es su formulación como un resultado deseado. Cuantificar los objetivos también es útil, Siempre que sea posible hacerlo. Si los objetivos no pueden ser formulados y aceptados, existe una probabilidad remota de tomar decisiones acertadas. Reunir hechos e información por lo general implica observar, escuchar, anotar todo, analizar datos estadísticos, entre otros. Los diagramas, gráficos y cartas son útiles, en esta etapa, para aumentar la claridad de comprensión. Pueden ser muy útiles para explicarles la Situación a otros y para persuadirlos de nuestros puntos de vista. Casi siempre, un cuadro Equivale a mil palabras.

Las alternativas de la etapa tres son importantes para evitar que la gente adhiera a Una primera solución y la defienda. Además, aseguran que la gente no adopte un enfoque Limitado y se niegue a pensar positivamente en los demás. Una alternativa que siempre Debe ser considerada es mantener el statu quo o no hacer nada. Es mejor considerar los Pro y el contra de dejar la situación como está que no hacer nada por inercia o indecisión. En la etapa cuatro del proceso se considerarán las ventajas y las desventajas de cada Alternativa. Es en este punto donde una de las técnicas decisorias podría ser de gran Utilidad.

Tal vez una técnica financiera para decidir entre cursos de acción alternativos, o una técnica cuantitativa. Y quizá la manera más adecuada de tomar finalmente la decisión sea un enfoque de equipo, usando un grupo pequeño de personas. Sean cuales fueran las técnicas más útiles para determinadas situaciones, el profesional eficaz debe conocerlas y tener cuando menos un conocimiento básico de su aplicación.

Después, cuando surjan las necesidades, se puede estudiar más a fondo la técnica apropiada, o convocar a un experto. La discusión y el examen de todas las técnicas de toma de decisiones posibles escapan al alcance de esta obra. Estas técnicas evolucionan y se perfeccionan constantemente.

La etapa final en el proceso decisorio es actuar; esto es importante para determinar Competencias para la profesionalización de la gestión educativa Si la decisión es efectiva. La capacidad para implementar con éxito un cambio necesario es una capacidad de persuasión, comunicación y manejo de las relaciones interpersonales. Esto es diferente de la capacidad analítica de definir, examinar y tomar una decisión.

Adoptar una buena decisión no asegura necesariamente buenos resultados: pero implementar correctamente una buena decisión, sí lo hace. El pensamiento paralelo es un aspecto de la toma de decisiones que puede ser útil.

El Comportamiento Defensivo:

Simultáneamente al desarrollo del conocimiento, surge su obsolescencia cuando la realidad cambia. La comprensión de nuevos acontecimientos, implica aprender nuevos conocimientos y descartar los conocimientos obsoletos. Esta actividad de descarte (el desaprendizaje) es tan importante en la comprensión de la realidad, como la creación del nuevo conocimiento. En realidad, el desaprendizaje lento es una debilidad crucial de muchas organizaciones, desde la que no escapan las organizaciones universitarias, donde el trabajo en grupo es bastante generalizado; cabe señalar, los aportes de Lewin (1951), conocido como el “padre de la dinámica de grupos”, quien había investigado ampliamente los patrones de conducta de los sujetos en tres tipos de ambiente: democrático, autoritario y laissez faire (dejar hacer), los aportes de este autor, siguen siendo importantes en el presente, ya que el tema de los grupos y el liderazgo sigue siendo un punto de apoyo importante, que no sólo compete a la institución universitaria, sino a todo tipo de institución organizada y dedicada al trabajo en grupos humanos. El fallo de muchas instituciones para lograr el balance necesario entre la necesidad de preservar las existentes estructuras de conocimiento y el necesario grado de olvido organizativo, se explica por la existencia de determinadas rutinas defensivas, que impiden que los individuos actúen.

Al respecto Argyris y Schon (1998), plantean que estas rutinas que surgen como reacción a situaciones dolorosas de cambio, que llevan aparejadas una pérdida de control por parte del individuo, pueden tomar forma de explicaciones, distorsiones, inexactitudes, omisiones o excusas dirigidas a justificar las acciones del individuo y dar una falta de

competencia en el desarrollo de la tarea. Su resultado son acciones tanto, a nivel individual como de grupo no dirigidas a la consecución de los objetivos de la organización. Esta situación plantea a la institución el reto de identificar, y después superar los comportamientos defensivos, que inhiben una actuación del individuo acorde con lo aprendido.

El Proceso del Conocimiento en la Organización

Para Garvin (1998), la gestión del conocimiento obtiene y comparte bienes intelectuales, con el objetivo de conseguir resultados óptimos en términos de productividad y capacidad de innovación de las empresas. Es un proceso que engloba generar, recoger, asimilar y aprovechar el conocimiento con vistas a generar una empresa más inteligente y competitiva. Tissen, Andriessen y Lekanne (2000) dividen la gestión del conocimiento en:

- ✓ Gestión funcional del conocimiento: las compañías, conscientes de la necesidad de distribuir información en la organización, están empleando una serie de técnicas de gestión funcional del conocimiento con la principal preocupación de conectar a las personas con el sistema que se utiliza para la distribución y la transferencia de conocimiento.
- ✓ Gestión estratégica del conocimiento: establece un equilibrio del conocimiento de una compañía con su estrategia empresarial prestando atención al impacto de la informática y a la necesidad de diseñar la estructura de la organización en conformidad.

El objetivo de la codificación es colocar al conocimiento en alguna forma legible, entendible y organizada, para que pueda ser utilizado por todas las personas que necesiten de él.

Acciones y efectos a nivel organizativo entre la sociedad de la información y la gestión del conocimiento en la organización educativa superior.

La Codificación

Es un paso esencial en el proceso de transformación del conocimiento individual al organizativo. Confiere al conocimiento un cierto grado de permanencia, que evita que éste sólo exista en las mentes de las personas. Su objeto es hacer el conocimiento explícito y fácil de entender, a la vez que se le hace accesible y aplicable a todos los que lo necesitan. Para ello, al conocimiento hay que darle una estructura, un formato en el que se le pueda almacenar, compartir, combinar y manipular de formas muy diversas.

La principal dificultad de este proceso es dejar el conocimiento intacto, evitando la pérdida de propiedades distintivas, que convierten el conocimiento en información poco relevante o en simples datos. No se puede esperar que todo el conocimiento sea codificable, en una lista de símbolos que el receptor pueda descodificar o incorporar a su modelo mental. Es más, la persona raramente es consciente de todo lo que sabe, pues es resultado de lo que el individuo aprende explícitamente y lo que es absorbido implícitamente. En estos casos, cuando el conocimiento incorpora aprendizaje que es imposible de separar del modo que el individuo actúa, la narración de historias provee la forma de codificación más rica.

La Transferencia del Conocimiento:

Aunque no hay duda que la codificación le acerca a los otros miembros de la organización y aumenta su potencial de ser compartido por las personas que la integran, no se puede pensar que sea suficiente para garantizar su inclusión en el modelo mental de otros miembros de la organización. Temas de difusión y accesibilidad de la representación del modelo mental son también importantes. En este contexto, la transferencia del conocimiento es el proceso de diseminación y difusión del conocimiento a través de la

organización. Debe señalarse que el diálogo es un complemento a la acción de codificación y una ayuda demostrada que evita la compartimentalización de los conocimientos en manos de los especialistas. Su capacidad para hacer que los participantes adquieran un lenguaje común sienta las bases para un rápido intercambio de puntos de vista que facilite la clarificación de situaciones confusas y el aprendizaje.

Es importante señalar aquí a Creswell (2005); quien afirma que los planteamientos cualitativos son modificables, sin embargo es necesario elegir un contexto o ambiente donde se lleve a cabo el proceso de transferencia del conocimiento, producto de la codificación de la información; por lo que se debe hacer una inmersión total en el ambiente donde se recolecten los datos y quiénes serán los participantes; pero en la información cualitativa a diferencia de la cuantitativa, el proceso de recolección de información no es secuencial, el va ocurriendo y de hecho, la recolección de datos y el análisis se modifica según se vaya observando los eventos que ocurren en el ambiente. Aspectos explícitos e implícitos, sin imponer puntos de vista y tratando en la medida de lo posible, de evitar el desconcierto o interrupción de actividades de las personas en el entorno.

En muchos contextos organizativos, el diálogo suele ser suficiente para capturar la mayor parte de las características que se desprenden de una experiencia de aprendizaje. Sin embargo, existen otros ambientes en el que el lenguaje verbal no es el mecanismo más adecuado para describir los temas de interés. Cuando el conocimiento es intrínseco al individuo y su codificación resulta difícil, su única forma de transferencia es partir de la construcción de experiencias, es decir, haciendo llegar al individuo sensaciones que presumiblemente afectan a su modelo mental. Microclimas o laboratorios de aprendizaje, que permita a sus participantes experimentar activamente y cuestionar las formas de ver las cosas y actuar de los otros miembros del grupo, técnicas de simulación, que pongan de manifiesto las consecuencias de determinadas acciones a lo largo de un período de tiempo, puede ayudar a los individuos a estar más abiertos a nuevas posibilidades de ideas, y a cambiar sus formas de hacer pensar sobre las cosas.

De hecho, Daft y Weick (1994); plantean que la vigilancia del entorno es un proceso de medición y diagnóstico del entorno. Su objeto es preparar a la organización para afrontar

los cambios que probablemente le afecten, consiguiendo así, su adaptación. Las empresas no son receptores pasivos de la información de su entorno, sino activamente, con su comportamiento, pueden modificar la imagen que tienen de él y crear un modelo de su funcionamiento menos equívoco.

Señalan Daft y Weick (ob.cit.) que, cuando el entorno es dinámico, muchos de los aspectos que le definen y explican su comportamiento varían. De acuerdo con el principio de verdad relativa de Ashby, cuanto más inestable es el entorno y mayor es la dependencia que la organización tiene de él, mayores son los aspectos del entorno que deben controlarse y, por tanto, mayores serán las necesidades de información. En situaciones de inestabilidad, una actuación pasiva de los miembros de la organización respecto a la recogida de datos del entorno puede suponer una falta de información relevante y que impida la comprensión del funcionamiento del entorno y sus reacciones ante la acción de la organización. Para evitar que una carencia de datos pueda bloquear el desarrollo del conocimiento en la organización, ésta debe mantenerse activa en la recopilación de información en continuo estado de alerta respecto a lo que allí ocurre.

Los autores señalados; proponen una taxonomía de cuatro diferentes tipos de organizaciones; según sea su conocimiento del entorno y la actitud que adopten frente a ello visión indirecta, visión condicionada, descubrimiento y experimentación. Idealmente, las organizaciones que quieran permanecer en continuo estado de aprendizaje y mejora, deben moverse lejos de situaciones caracterizadas por una visión indirecta del entorno y acercarse hacia aquellas que cobijan un mayor nivel de experimentación; esto es, hacia las que instigan la creación de nuevos planteamientos de actuación e ideas de mejora. Aunque los otros dos tipos de organización, visión condicionada y descubrimiento, logran resultados aceptables, al menos a corto y mediano plazo, ninguna anima tanto la creatividad y la innovación como las de experimentación.

Los directivos de las organizaciones que observan el entorno desde una perspectiva de experimentación, se comportan más como investigadores que como directores tradicionales. Son conscientes de que sólo apreciaciones poco claras y ambiguas del entorno en que opera la organización, muchas veces obtenidas por medio de la

experimentación y la construcción de situaciones desafiantes, permiten la adaptación a sus condiciones cambiantes y el desarrollo de la capacidad de aprendizaje de la organización. Es evidente que la visión compartida es la suma consensuada de las visiones de cada uno y de todos los miembros de la organización.

Senge (2000), plantea que en el fondo del cambio organizacional hay una tremenda paradoja. Por una parte no se pueden producir cambios sin tener una imagen de lo que se busca, de las aspiraciones de los miembros de la organización, hoy es necesario que las instituciones anhelan tener un sentido de pertenecer a la organización y de producir trabajo significativo. Es importante resaltar que tanto los planteamientos señalados por Daft y Weick como por Senge, son de utilidad para la institución universitaria por la alta aplicabilidad de los mismos.

Senge (ob. cit.), señala que cuando se fija la atención en un ideal, aun cuando sea elevado como visión, apertura, aprendizaje o procesos naturales, los miembros de la organización sirven a una imagen fija, una manera de imponer orden al mundo. Al fin esa imposición produce consecuencias que no se buscaban. El ideal mismo se convierte en una trampa. Los ideales se vuelven normas externas usadas para castigar la falta de obediencia en lugar de inspirar a nuevas acciones. La visión corporativa fija las actitudes, impidiendo a la institución ser sensible a las realidades siempre cambiantes.

Los sistemas fuertemente impulsados por un ideal tienen una marcada tendencia a ser paralizados por el ideal mismo, como si éste los cegara a su experiencia. De este modo toda organización percibe un destino, un propósito que expresa su razón de ser y que delimita lo que es importante de lo que no lo es. Su objeto es visualizar y trasladar la misión de la organización a la mejora y transformación de acciones concretas. En términos de aprendizaje significa, el diseño e implantación de innovaciones que aseguren que las mejoras de las acciones individuales y colectivas vayan dirigidas hacia la mejora de la acción de la compañía y, consecuentemente, su competitividad.

Para tal fin, es preciso que la institución disponga de un sistema de gestión de información ágil y fiable. Es necesario, por tanto, el diseño de un proceso de continua y

permanente comunicación, donde la gente pueda hablar con franqueza sobre lo que realmente importa.

Para Senge (2000), el contenido de una visión compartida, no se puede dictar desde fuera, solo puede surgir de un proceso coherente de reflexión y comunicación. A partir de ahí, se debe impulsar la información necesaria a toda la organización para que todo el personal esté involucrado y comprometido con su alcance. Asimismo, una retroalimentación constante sobre lo que sucede es fundamental para que se consiga ese logro colectivo.

Conceptos Básicos:

Podemos también manejar los conceptos de los siguientes procesos:

Ontología: Parte de la metafísica que trata del ser en general. Una ontología ha de entenderse como un entendimiento común y compartido de un dominio, que puede comunicarse entre científicos y sistemas computacionales. Ésta última característica, el hecho de que puedan compartirse y reutilizarse en aplicaciones diferentes, explica en parte el gran interés suscitado en los últimos años en la creación e integración de ontologías (Steve et al. 1998a, b).

Epistemología: Doctrina de los fundamentos y métodos del conocimiento científico. Tiene que ver con el tratado del conocimiento. Se preocupa por la clarificación del conocimiento como relación en donde se retroalimentan un sujeto y un objeto y en apoyar la concordancia entre el pensamiento y la realidad a la que este se refiere. Se ocupa por entender el conocimiento en sí mismo, como es, no como debería ser.

Conocimiento Tácito: (Subjetivo) Es la información que tiene sentido y significado que sólo la brinda el individuo mediante procesos cognitivos a partir del pensamiento, la experiencia, la pericia, competencia, dominio y lo utilizamos sin hacerlo explícito. El conocimiento tácito se expresa en las narraciones.

Conocimiento Explícito: (Objetivo) Se basa en la aplicación del método científico. Es el conocimiento estructurado, el expresado en publicaciones, ponencias, discursos, clases magistrales, patentes, informes técnicos, etc. También hablamos del conocimiento explícito

contenido en productos, servicios y procesos. El conocimiento explícito, contiene datos claros, confirmados, precisos y exactos, es por ello que se pueden publicar.

Socialización: Proceso en el cual se adquiere el conocimiento tácito a través de compartir experiencias por medio de: exposiciones orales, documentos, manuales y tradiciones y que añade el conocimiento novedoso a la base colectiva que posee la organización.

Exteriorización: Proceso de convertir conocimiento tácito en conceptos explícitos que supone hacer tangible mediante el uso de metáforas conocimiento de por sí difícil de comunicar, integrándolo en la cultura de la organización; es la actividad esencial en la creación del conocimiento.

Interiorización: Proceso de incorporación de conocimiento explícito en conocimiento tácito, que analiza las experiencias adquiridas en la puesta en práctica de los nuevos conocimientos y que se incorpora en las bases de conocimiento tácito de los miembros de la organización en la forma de modelos mentales compartidos o prácticas de trabajo.

Bases Legales

Esta parte estará constituida por todos aquellos documentos de naturaleza legal que sirven de referencia y soporte de la investigación en cuanto a la elaboración de los instrumentos de recolección de información. De esta manera se encontrarán expuestos aquellos artículos que guían el desarrollo del conocimiento y las relaciones interpersonales en Venezuela y la obligación en el cumplimiento.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999): La Carta Magna como primer órgano rector de los estatutos legales del país, no deja por alto la responsabilidad que tienen todos los habitantes del territorio nacional en cuanto al cuidado ambiental, así establece:

Artículo 1. La República Bolivariana de Venezuela es irrevocablemente libre e independiente y fundamenta su patrimonio moral y sus valores de libertad, igualdad, justicia y paz internacional, en la doctrina de Simón Bolívar, el Libertador.

Son derechos irrenunciables de la Nación la independencia, la libertad, la soberanía, la inmunidad, la integridad territorial y la autodeterminación nacional.

Este Artículo, tiene como máximo fin, defender los derechos fundamentales de la República Bolivariana de Venezuela, incluyendo su inmunidad, su integridad y su autodeterminación. Resalta los valores del Libertador Simón Bolívar, como valores fundamentales de nuestra doctrina, y declara que nuestro Estado, es irrenunciablemente libre, e independiente, por lo tanto es autónomo, y tiene el derecho de estipular sus leyes, y establecerlas bajo sus parámetros establecidos, promoviendo la libertad, la igualdad, la justicia y la paz internacional.

Artículo 3. El Estado tiene como fines esenciales de defensa y el desarrollo de la persona y el respeto a su dignidad, el ejercicio democrático de la voluntad popular, la construcción de una sociedad justa y amante de la paz, la promoción de la prosperidad y bienestar del pueblo y la garantía del cumplimiento de los principios, derechos y deberes consagrados en esta Constitución. La educación y el trabajo son los procesos fundamentales para alcanzar dichos fines.

Este artículo resalta los valores de la Educación, y del trabajo, que tiene el Estado, como recursos esenciales para alcanzar los fines personales y sociales, que requieren los ciudadanos, tales como; su defensa, su desarrollo, el respeto a su dignidad, la promoción del bienestar y la prosperidad social, el ejercicio democrático y además de permitir construir una sociedad que establezca la justicia, defienda la paz, y garantice el cumplimiento de los principios, derechos y deberes establecidos en la Constitución.

Artículo 19. El Estado garantizará a toda persona, conforme al principio de progresividad y sin discriminación alguna, el goce y ejercicio irrenunciable, indivisible e interdependiente de los derechos humanos. Su respeto y garantía son obligatorios para los órganos del Poder Público de conformidad con la Constitución, los tratados sobre derechos humanos suscritos y ratificados por la República y las leyes que los desarrollen.

Este artículo está determinado a garantizar el goce y el ejercicio de los derechos humanos, y establece que el respeto y la garantía de los mismos, es obligatorio para todos los órganos del Poder Público, conforme a lo establecido en la constitución, tratados suscritos y ratificados por la República y las leyes que se desarrollen en el futuro, para esos fines.

Artículo 55. La educación es obligatoria en el grado y condiciones que fije la ley...

Artículo 80. La educación tendrá como finalidad el pleno desarrollo de la personalidad, la formación de ciudadanos aptos para la vida y el ejercicio de la democracia, el fomento de la cultura y el desarrollo del espíritu de solidaridad humana.

Artículo 102: La Educación es un derecho humano y un deber social fundamental, es democrática y obligatoria... De máximo interés en todas sus modalidades y como instrumento del conocimiento científico, humanístico y tecnológico al servicio de la sociedad...

La Educación es un servicio público y está fundamentado en el respeto a todas las corrientes del pensamiento, con la finalidad de desarrollar el potencial creativo de cada ser humano y el pleno ejercicio de su personalidad en una sociedad democrática basada en la valoración ética del trabajo y en la participación activa, consciente y solidaria en los procesos de transformación social consustanciados con los valores de identidad nacional...

Artículo 103: Toda persona tiene derecho a una educación integral, de calidad, permanente, en igualdad de condiciones y oportunidades, sin más limitaciones que las derivadas de sus aptitudes, vocación y aspiraciones...

Ley Orgánica de Educación (2009)

Artículo 7. El proceso educativo estará estrechamente vinculado al trabajo con el fin de armonizar la educación con las actividades productivas propias del desarrollo nacional y regional, y deberá crear hábitos de responsabilidad del individuo con la producción y la distribución equitativa de sus resultados.

Ley de Ciencia, Tecnología e Innovación de Venezuela (2001)

Artículo 5. Las actividades de ciencia, tecnología e innovación y la utilización de los resultados, deben estar encaminadas a contribuir con el bienestar de la humanidad, la reducción de la pobreza, el respeto a la dignidad y los derechos humanos y la preservación del ambiente.

Ley de Universidades (1970)

Artículo 1º La Universidad es fundamentalmente una comunidad de intereses espirituales que reúne a profesores y estudiantes en la tarea de buscar la verdad y afianzar los valores trascendentales del hombre.

Artículo 4º La enseñanza universitaria se inspirará en un definido espíritu de democracia, de justicia social y de solidaridad humana, y estará abierta a todas las corrientes del pensamiento universal, las cuales se expondrán y analizarán de manera rigurosamente científica.

Artículo 18. El Consejo Nacional de Universidades es el organismo encargado de asegurar el cumplimiento de la presente Ley por las Universidades, de coordinar las relaciones de ellas entre sí y con el resto del sistema educativo, de armonizar sus planes docentes, culturales y científicos y de planificar su desarrollo de acuerdo con las necesidades del país. Este Consejo, con sede en Caracas, tendrán un Secretario permanente y una Oficina de Planificación del Sector Universitario, vinculada a los demás organismos de planificación educativa, que le servirá de asesoría técnica.

Artículo 83. La enseñanza y la investigación, así como la orientación moral y cívica que. La Universidad debe impartir a sus estudiantes, están encomendadas a los miembros del personal docente y de investigación.

Artículo 146. Además de establecer las normas pedagógicas internas que permitan armonizar la enseñanza universitaria con la formación iniciada en los ciclos educacionales anteriores, las universidades señalarán orientaciones fundamentales tendientes a mejorar la calidad general de la educación en el país.

Artículo 186. El Consejo Universitario determinará la organización del personal administrativo y el funcionamiento de los servicios correspondientes, de acuerdo con el Reglamento respectivo.

UNDIMBRE III

ESTADO DE ABORDAJE METODOLÓGICO

El descontento y la intuición de que el paradigma científico tradicional, no responde a los nuevos retos que demanda este siglo dominado por un proceso globalizado que deconstruye las antiguas y clásicas corrientes filosóficas y psicológicas, ha llevado a la necesidad de plantearse nuevas reglas del pensar y nuevas formas de hacer conocimiento; lo que ha dado origen al surgimiento de un nuevo paradigma que debe elevarse sobre el pensamiento actual.

De acuerdo con Marín (1999), la incapacidad del pensamiento actual para percibir y concebir lo global y fundamental, la complejidad de los problemas humanos; demanda un nuevo pensamiento que una lo que está separado y compartimentado, que respete lo diverso, multidimensional, ecologizado, que reconozca la incompletud, entre otros.

En las primeras décadas del siglo XX, se produce una revolución de los conceptos fundamentales de la física que hace insostenible los postulados positivistas. Einstein predica la relatividad de las entidades, espacio y tiempo, señala que los mismos no son absolutos sino que dependen del observador; Heisenberg postula el principio de la incertidumbre, el cual explica como el observador afecta y cambia la realidad que estudia, poniendo en tela de juicio el principio de causalidad; Pauli estructura el principio de exclusión; Niels Bohr formula el principio de la complementariedad; Max Planck, Schrodinger y otros, a través de la mecánica cuántica, determinan relaciones que gobiernan el mundo subatómico y señalan que la nueva física debe estudiar entes inobservables, (Mires, 1996).

Sin embargo a pesar de estas realidades, en Educación, Sociedad, Cultura y Organizaciones, se sigue aplicando de manera contemplativa y dogmática, principios y tautologías positivistas como las relaciones causa-efecto; cuando los nuevos principios de la física advierten, que la verdad inherente a cualquier realidad es relativa, que no hay absoluta certidumbre en el comportamiento de variables cuantificables, que la relación entre aspectos diferentes del comportamiento humano puede tener interpretaciones diversas, contrapuestas y oculta de la verdad.

Lo expuesto en párrafos anteriores, demanda a la investigación en el campo de los componentes institucionales y sociales salidas oportunas que no pueden lograrse bajo una óptica determinista, mecanicista, y formal, la cual ignora, que los fenómenos estudiados están influenciados por metadimensiones, por los sentimientos del propio investigador, y por el hecho en sí, que otros actos ocurridos en otros lugares afectan el objeto de estudio. Es por ello, que se requiere de un nuevo paradigma que sea cónsono con los avances epistemológicos de las últimas décadas, consciente de que no existen modelos por encima, de otros ni lenguajes diferentes para explicar los acontecimientos y proteger al hombre de sí mismo, a través de un pensamiento de procesos e interrelaciones y no de forma aislada.

En tal sentido, las nuevas realidades han demandado el surgimiento de una nueva visión paradigmática, un paradigma Mayéutico Socrático-Social, como lo denominó Codecido (2011), que permita desde una perspectiva más amplia, holística, retórica, dialéctica y hasta contradictoria, cuyo objetivo sea el logro del concepto universal o la definición aceptada por todos y que pueda describir el mundo actual desde la perspectiva de la verdad absoluta; es decir, se requiere de equiparar el conocimiento de los conceptos éticos con la práctica de la verdad y la consecución de la felicidad, identificando el saber con la virtud de un dogmatismo más universal e integrador. Para el citado autor el paradigma Mayéutico Socrático-Social debe "brotar de la dinámica y dialéctica individuo-social, es decir, que consista, en que un individuo inspire a otro al conocimiento, evitando pues rechazar que su mente sea un cajón vacío en el que se puedan introducir las distintas verdades; para Sócrates es el discípulo quien extrae de sí mismo el conocimiento. Este método es muy distinto al de los sofistas: los sofistas daban discursos y a partir de ellos

esperaban que los discípulos aprendiesen; Sócrates, mediante el diálogo y un trato más individualizado con el discípulo, le ayudaba a alcanzar por sí mismo el saber” (p.67).

Tal y como lo acentúa Martínez (2004) “ La vida humana se impone, cada vez más con fuerza y poder convincente, a nuestra mente inquisitiva” (p.156). De hecho, la ciencia, las organizaciones, el incremento social y la desidia cultural es consecuencia de la racionalidad e inteligencia humana y es éste (el hombre) el único capaz de cambiar sus propias interpretaciones sobre la realidad, la verdad y la sombra a fin de impulsar cambios en la sociedad organizacional moderna.

La diferencia fundamental de orden filo-psicológico entre el positivismo y el neopositivismo se deriva de su gnoseología. Puesto que no admite como validos científicamente otras sapiencias, sino los que proceden de la experiencia, rechazando, por tanto, toda noción a priori y todo concepto universal y absoluto. En estos últimos, se supera el esquema que considera la percepción como simple reflejo de las cosas “reales”. En el conocimiento se da una interacción, una dialéctica entre el conocedor y el objeto conocido, por ellos no se pueden enfatizar la objetividad, pero si se puede llegar a conocer la subjetividad de las cosas y el poder de la verdad.

La posmodernidad o el tercermundismo que tanto sea mencionado, es un nuevo estilo de vida, se puede decir que hay una posmodernidad de la calle, y otra de los intelectuales. Es un fenómeno de transición de valores, visiones de la vida, instituciones, relaciones humanas, conocimiento, que se da al interior de una etapa llamada decadencia o final de la modernidad y en los inicios del surgimiento de una nueva cultura. (Perry, 2000).

Además, no se puede rehuir que como consecuencia del desarrollo social, van surgiendo nuevas realidades y nuevas forma de pensamiento que las interpretan y las explican. De este modo el desarrollo social y sus derivados evolutivos nos habla de períodos históricos caracterizados por prácticas sociales que los definen y que están sustentadas en determinados tipos de discursos que las ordenan. En vista de ello y que este paradigma busca unir el conocimiento, el individuo , este con la sociedad y esta con el objetivo fundamental que es la verdad permiten que este nuevo pensamiento es producto de muchas condiciones que han venido cambiando (los nuevos acontecimientos políticos

ocurridos en los últimos años en el mundo, la preponderancia casi absoluta de las formas de conocimientos, el desmesurado incremento social, y la creciente potencia educativa son ejemplos de ellos) y van acentuando una diferencia radical con lo que era lúcido hasta hace poco tiempo.

Los Métodos

De acuerdo al paradigma que orienta esta investigación, los métodos que se han decidido utilizar son el deconstruccionismo y la hermenéutica. Se utilizó el deconstruccionismo que visto desde la mirada de Derrida es realizar primeramente una destrucción, luego una construcción y por último darle sentido para poder analizar críticamente. (Abbagnano, 2008, p.266). Por consiguiente, se asume en este trabajo que la deconstrucción es la delimitación de lo existente, por lo que al igual que otras palabras no posee más valor que el que le confiere su inscripción en una cadena de sustituciones posibles en lo que cómodamente suele denominarse un contexto, a esto Derrida le llama “un intrincado juego de palabras”, que las estructuras no son simplemente ideas ni formas, ni síntesis, ni sistemas que, de acuerdo con el estructuralismo se trata de deshacer, de descomponer, de desedimentar estructuras sociopolíticas, culturales y sobre todo filosóficas.

Así pues, la deconstrucción no es ni un análisis ni una crítica, por lo que para deconstruir es necesario comprender cómo se ha construido un conjunto o un fenómeno para posteriormente reconstruirlo. Cada escrito se estudio por separado extrayendo las categorías y formando luego redes de categorías. Posteriormente, la pauta metodológica consistió en reconstruir áreas temáticas en función del ejercicio hermenéutico efectuado. A objeto de mantener el confort metodológico dichas áreas temáticas serán procesadas en tres niveles: el sintáctico, el semántico y el sociocultural al sobreentenderse que fueron previamente sometidas a la separación y segmentación de sus fuentes de origen.

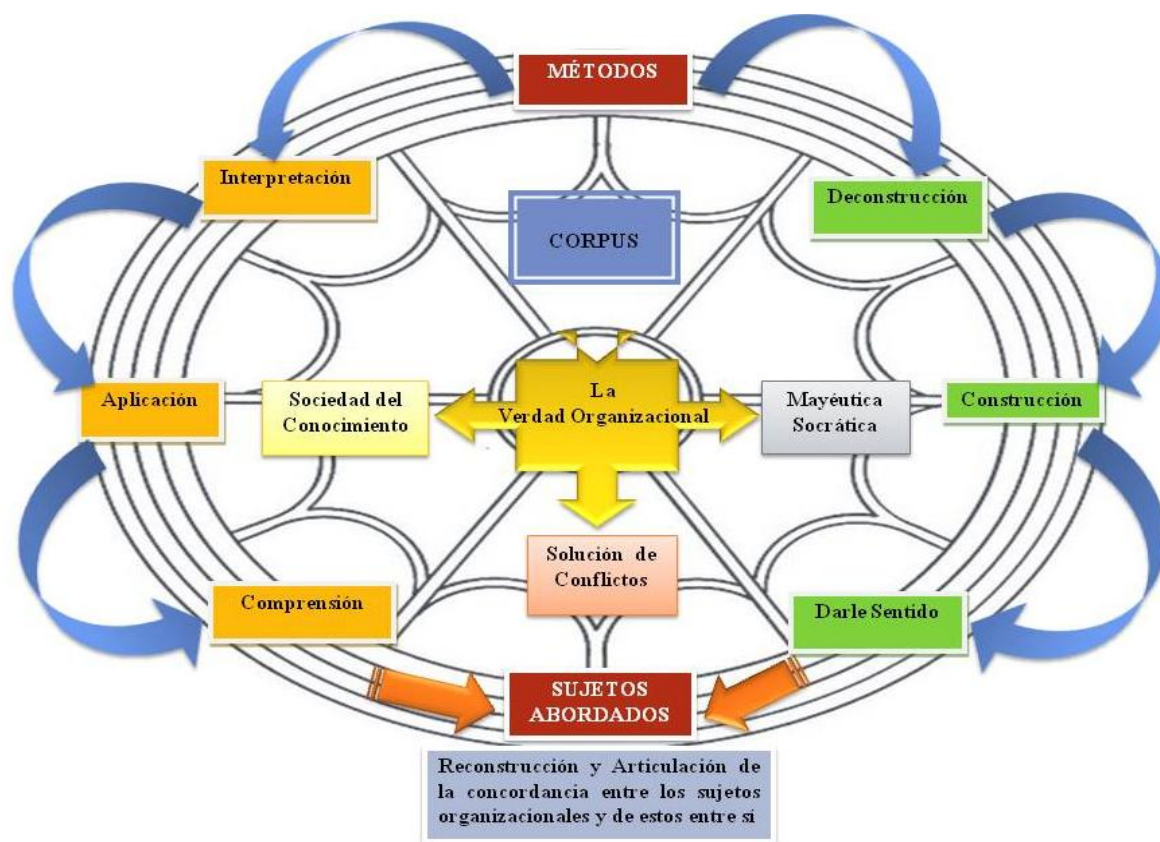
Por otra parte, se aplicó la hermenéutica la cual va más allá de la búsqueda del espíritu crítico, en la búsqueda del entendimiento y la vinculación activa de las disonancias entre lo teórico y lo práctico. La hermenéutica ofrece el medio de identificar las presunciones problemáticas del bosquejo naturalístico de todo conocimiento para proveer

nuevas interpretaciones y comprensiones desde nuevas perspectivas. Para Morales (2002) la hermenéutica “viene a ser una vía para lograr dilucidar un hecho educativo bajo lineamiento de estructuras que obedecen a ciertas conjeturas y consideraciones, generando compromisos subjetivos de los diferentes puntos de observación y desde cualquier objetividad que pueda sugerirse” (p.67). Esta consideración hecha por el autor, destaca de forma general la práctica y el término metodológico que abarca la hermenéutica hacia diferentes ramas, hechos o contextos. Dentro de la hermenéutica, se desarrollo el círculo hermenéutico de Gadamer, el cual se entiende como un proceso dinámico interactivo entre el autor, la obra y el lector, dentro del método investigativo, el círculo no es de naturaleza formal; no es subjetivo ni objetivo, sino que describe la comprensión como la interpretación del movimiento de la tradición y del movimiento del intérprete. La anticipación de sentido que conduce y encamina al sujeto a la comprensión de un texto, no como un actor exclusivo de la subjetividad sino como también viene a determinarse de la relación con sus pares donde se produce un proceso de continua discusión, interacción y formación.

Cabe destacar, que Herrera (2001) plantea que: “el círculo hermenéutico es una remisión de la parte al todo y del todo a la parte, realizada por el lector e intérprete” (p.21). Es decir, que la circularidad de la parte hacia el todo y viceversa abre nuevos horizontes que no quedan cerrados definitivamente. Por eso, durante mucho tiempo se ha entendido que la actividad hermenéutica consta de tres momentos denominados: *subtilitas inteligente*, *subtilitas explicandi* y *subtilitas aplicandi*. Es así como el círculo de la comprensión es en este sentido, un círculo hermenéutico metodológico que coadyuva a describir un momento estructural ontológico de la comprensión del texto y del contexto, debido a que la acción humana se caracteriza por su dimensión comunicativa, se cubre desde la categorización de las palabras y las acciones hasta entender su significado en los cuales se conforman entre el todo y sus partes: el entendimiento, la explicación y la aplicación, de manera que se llegue a un punto de concurso concluyente, del lazo intersubjetivo, como un consenso a la unidad razonable gestadas por las partes del análisis de contenido a fin de darle fuerza a esa validez discursiva.

Atendiendo lo anterior, se presenta como se desarrolla el círculo hermenéutico que hasta ahora se ha estructurado de manera textual y de acuerdo con que la investigación ha arrojado hasta este momento:

Gráfico N° 1. Holograma Metodológico



Fuente: Urbina (2014).

El círculo hermenéutico se ha inspirado en base a la ideología del mándala y se estructura hacia dos visiones que parten desde el método y un corpus, teniendo como punto final la horizontalidad de la investigación que busca de una manera abstracta reconstruir y articular la concordancia entre los sujetos organizacionales y de estos entre sí; para ello se plantea hasta este punto visionario de la investigación dos bordes uno que parte desde el corpus, seguido de la metodología deconstruccionista que concluye en darle sentido a lo estudio y por el otro borde se parte igual desde el corpus pero esta vez le sigue la metodología hermenéutica para que interpreta, aplica y comprende el objeto de estudio todo

con la final de buscarle el equilibrio de lo que se desea plantear, estudiar y construir en base a las temáticas expuestas las cuales son: la mayéutica socrática, la sociedad del conocimiento y la solución de conflictos.

Unidades de Análisis

Para el cumplimiento de los propósitos de la presente investigación se consultaron las siguientes fuentes documentales:

- Informe de Educación Superior de la Sociedad de Psicología, acerca de la Psicología Sociocultural y Mayéutica Perú 2007.
- Informe del método de la Investigación Transdisciplinaria de la Mayéutica Actualizada (MAYAC) Argentina 2008. Con los métodos de MAYAC[®], se tiene de una investigación documental y la discusión crítica de lo “no dicho”, con: Bancos de mapas conceptuales vinculados y textos organizados en un libro manual o electrónico de Teoría de la Gerencia, Administración y la Organización Sustentables y Sostenibles del sistema comunicativo dentro de una estructura organizacional activa, eficaz y eficiente al servicio de su colectivo. Repositorios de los objetos de aprendizaje en el entorno laboral y de alto nivel de conocimiento. Simulaciones computacionales y vivenciales y soluciones a casos de estudios problemáticos. Estudios de caso en Tesis que desarrollan aportaciones para sus centros de trabajo, en los que utilizan el enfoque de la sustentabilidad para las ciencias administrativas, gerenciales, comunicacionales y organizacionales y el modelo PIENSO[®] que generan Planes de negocios sostenibles, mayor crecimiento organizacional, sustentabilidad emocional y ambiental, reedireccionalidad del conocimiento propio y colectivo, planes de solución de conflictos.
- Informe de Resultados de la Investigación para la Elaboración de un Estudio de Caso “C.L.O.S.C.G” (clima laboral organizacional para la solución de conflictos gerenciales) Perú 2008.
- La UNESCO (2005) en el informe “Hacia las Sociedades del Conocimiento”.
- Texto de la Suma Esencial de la Filosofía y la Mayéutica como Propuesta Iusfilosófica Neopositiva. Codecido 2011.

- Textos constitucionales e instrumentos legales alusivos a la el desarrollo de la Sociedad del Conocimiento.

Informantes Claves

Debido a la naturaleza cualitativa de la investigación, se tomaron informantes claves que según Martínez (2004) “son aquellas personas que por sus vivencias, capacidad de empatizar y relaciones que tienen en el campo pueden apadrinar al investigador convirtiéndose en una fuente importante de información a la vez que le va abriendo el acceso a otras personas y a nuevos escenarios”. Es importante resaltar, que se realizaron entrevistas no estructuradas o abiertas de manera equitativa a varias personalidades con una amplia trayectoria en el campo de la gerencia organizacional y educativa entre ellos nos encontramos a un par de integrantes del personal administrativo de la Universidad José Antonio Páez, uno de ellos con 10 años de experiencia y el otro con 8 años siendo persona con una reconocida solvencia moral, de igual forma también son parte de la investigación una docente quien con una trayectoria impecable y de gran respeto en la referida institución desde hace ya 7 años quien aporta gran conocimiento en el ámbito gerencial y para finalizar con esta institución se tomo se conto con apoyo de los directores académicos y administrativos teniendo entre los 18 años aportando grandes y valoradas enseñanzas al sistema organizacional y sobre todo gerencial. De la misma manera se realizo el escueto pero esta vez con el personal de la Facultad de Ciencias de la Educación (FACE) de la Universidad de Carabobo con similares características de reconocimiento, honorabilidad y de aportes al estudio gerencial y organizacional conformados por un director académico, personal administrativo y docentes conformando entre ellos un tiempo global de 34 años de servicios, todo esto con la finalidad de luego triangular la información de estos sujetos abordados con el corpus de la investigación y el investigador.

Categorización de la Información

A continuación se muestran las Categorías Previas o de entrada que surgieron de la revisión documental, y de las entrevistas realizadas hasta ahora para iniciar la indagación en relación a la realidad socioeducativa universitaria:

1. Mayéutica Socrática
2. Resolución de Conflictos
3. Sociedad del Conocimiento

Técnicas de Análisis

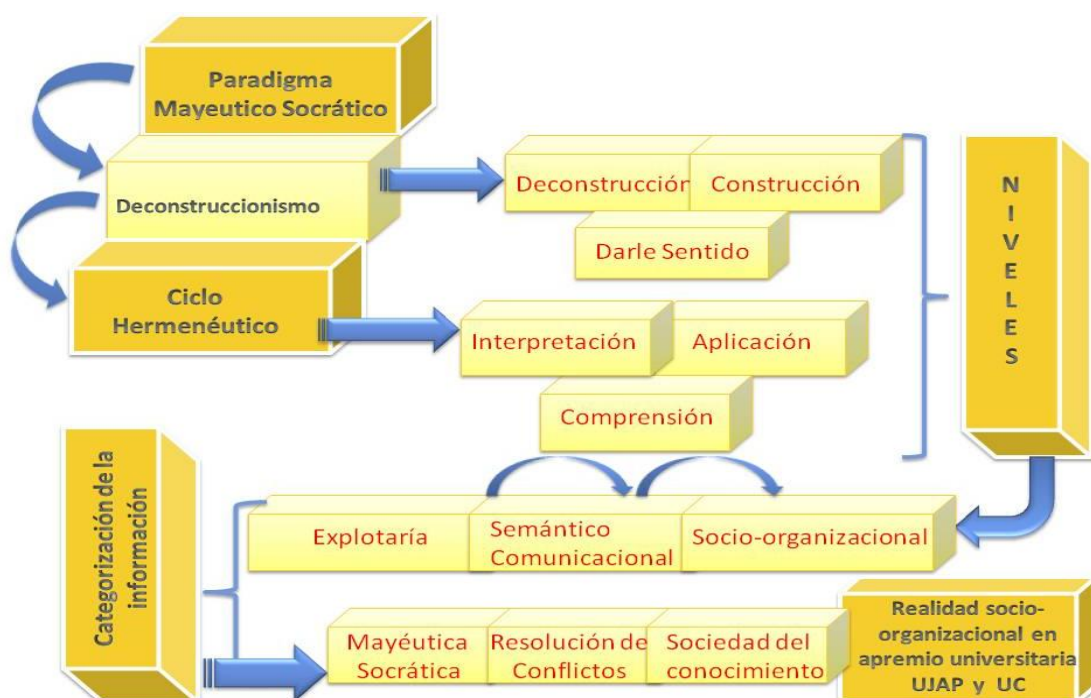
La técnica utilizada para el estudio de las diversas fuentes documentales fue el análisis de contenido y socio- crítico, a partir de la lectura crítica y la contrastación ideológica de los textos filosóficos, psicológicos, pedagógicos, gerenciales y legales consultados; además de las entrevistas no estructuradas o abiertas que según Hernández, Fernández y Baptista (2006) “se fundamentan en una guía general de contenido y el entrevistador posee toda la flexibilidad para manejarla (él o ella es quien maneja el ritmo, la estructura y el contenido de los ítems)” (p.597). Por otra parte, las entrevistas cualitativas deben ser abiertas, sin categorías preestablecidas, de tal forma que los participantes expresen de la mejor manera sus experiencias y sin ser influidos por la perspectiva del investigador o por los resultados de otros estudios. Además, las categorías de respuesta las deben generar los mismos entrevistados. (Creswell, 2005).

Cabe destacar, que en la investigación como se dijo anteriormente se realizó una triangulación que según Hernández, Fernández y Baptista (2006) “este proviene de la ciencia naval como un proceso que los marineros utilizan, y consiste en tomar varios puntos de referencia para localizar la posición de un objeto en la mar” (p. 789). Esta triangulación fue del corpus (textos y teorías), de los sujetos abordados (directores, jefes de cátedra, docentes y personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Educación Universidad de Carabobo, de igual manera se ejecuto en la Universidad José Antonio Páez en la Facultad de Ciencias Jurídica y Política) y del investigador.

Se puede decir entonces, que el abordaje metodológico se realizó mediante, el paradigma Mayéutico-Socrático, tomando como métodos el deconstruccionismo donde se realizó primeramente la destrucción, luego la construcción y por último se le dio sentido al corpus analizado, por otra parte se realizó un círculo hermenéutico donde se comprendió, interpreto y se aplico una triangulación al análisis del corpus, abordaje a los sujetos entrevistados y el investigador, mediante el cual se tomaron los niveles exploratorios,

semántico-comunicacionales y socio-organizacionales para que surjan las posibles categorizaciones, que hasta ahora por el abordaje al corpus y del investigador son la Antropología, Filopsicología, Sociedad del conocimiento y la realidad Socio-organizacional en apremio Universitaria (UJAP y UC). A continuación el Holograma del abordaje metodológico:

Gráfico N° 3. Holograma Metodológico



Fuente: Urbina (2014).

[“Todos somos luz, y hay que aprender a solicitar asistencia porque tomos somos luz mas ninguno es vela”. Francisco Urbina]

UNDIMBRE IV

CIMENTACIÓN METODOLÓGICA

En los Undimbres anteriores se ha explicado ampliamente el objetivo del presente estudio, así como también el sustento teórico en el que se apoya la investigación realizada. Por lo que en este Undimbre se procede a presentar los resultados que contienen la información encontrada durante el proceso de investigación. Esta información fue analizada de manera tal que guio hacia la consecución de los propósitos planteados en el Undimbre I los cuales se presentan a continuación.

- Deconstruir la producción de la sociedad del conocimiento para la resolución de los conflictos gerenciales en la Universidad de Carabobo y de la Universidad José Antonio Páez del estado Carabobo.
- Interpretar mediante la mayéutica socrática la producción de la sociedad del conocimiento para la resolución de los conflictos gerenciales en la UC y en la UJAP.
- Construir una mayéutica socrática que coadyuve con la producción de la sociedad del conocimiento como herramienta para la resolución de los conflictos gerenciales presente en la Universidad de Carabobo y en la Universidad José Antonio Páez del estado Carabobo.

Categorizaciones de Epítomes Examinadas

Cuadro N° 1.

Código	Autor	Título
Inv. 1	Burnet, J. Y Taylor, A.E.	Varia Socrática. Doctrina Socrática del Alma
Inv. 2	Codeccido, F.	Suma Esencial de Filosofía de la Iusfilosofica Neopositivista
Inv. 3	Cope, M.	El Conocimiento Personal
Inv. 4	Cossío, C.	La Teoría de la Verdad
Inv. 5	Fayol, H.	Administración Industrial y Gerencial
Inv. 6	Fraga, C.	Creación de Soluciones Innovadoras
Inv.7	García, G.	De la era de la Información a la Sociedad del Conocimiento
Inv. 8	Marrero, B	Autonomía de la Voluntad
Inv. 9	Platón	Menón o de la Verdad
Inv. 10	Pansza, Pérez y Morán.	El método de la Mayéutica Actualizada MAYAC”
Inv. 11	Rodríguez, R	Como Saber Cuando Se es un Ser Coherente
Inv. 12	Suárez, M.	Mediación. Conductas de disputas, Comunicación y Técnicas
Inv.13	UNESCO	Informe Anual de la Resolución de Problemas

SISTEMATIZACIONES CONCERTADAS

Cuadro N° 2.

Categoría	Concepto	Código	Descripción Textual	Descripción Reflexiva
Mayéutica	Un arte de saber preguntar, para que la persona a la que se le pregunta pueda contestar adecuadamente, es decir, que obtenga de su interior la respuesta correcta: la verdad.	Inv. 1	...diálogo para alcanzar el verdadero conocimiento...(p.373)	Alcanzar el objetivo, era considerado, llegar a la esencia de las cosas, entendiendo por esencia a aquello “que es lo que hace, que una cosa sea lo que es, y no otra cosa diferente”. De esta manera, el discípulo o individuo lograba abordar la respuesta o verdad de un determinado tema, que quizás le era desconocido hasta ese momento.
		Inv. 2	...es un trato personalizado...(p.373) ...alcanzar por sí mismo el saber...(p.375) ...ejercicio recreativo...(p.278)	
	Es un ejercicio recreativo, que una vez que supera la dificultad del “alumbramiento” produce deleite y alegría.	Inv. 4	Quien se interroga posee de forma oculta el conocimiento que se desea obtener...(p.389) ...Proceso de la interrogación... (p.171) ... preguntar y encontrar lógica con la verdad demostrativa...(p.87)	
		Inv. 9	...purificar (depurar) las opiniones...(p.63) Falsas concepciones... (p.62) ...contradicciones y confusiones...(cap. I)	
	Es obvio que se presupone, de alguna manera, que aquél a quien se interroga posee de forma oculta el conocimiento que se desea obtener. Por lo tanto, conocer es recordar y para recordar es necesaria la “ayuda” de quien sabe preguntar, y colaborando con las preguntas a exteriorizar lo que se encuentra “cubierto” y que se anhela “descubrir”, o “quitarle la cubierta”.	Inv. 10	Se basa en la dialéctica... (p.254)	
	Creación de un		Determina el conocimiento que necesita la	El hombre, través del prisma de la

Sociedad del Conocimiento	nuevo enfoque organizacional que responde principalmente a la escuela de relaciones humanas y del comportamiento en la sociedad de hoy Edificando el conocimiento en la praxis diaria del individuo y responde a sus necesidades, intereses y actitudes, según el contexto histórico – económico – social en que se desarrolla. A su vez, en respuesta a lo que cada medio le proporciona y exige, lo conforma.	Inv. 2 Inv. 3 Inv. 7 Inv. 11	organización, la cultura... (p.90) ...estrategias organizacionales... (p.102) Combina las capacidades de generación interna de conocimiento... (p.163) ...interactúa con casi todos los subsistemas de la organización... (p.280) ...propósito de hacerlas más competitivas... (p.285) ... diseña una política inteligente de Recursos Humanos...(p.382) ...las personas son las principales bases de Datos...(p.389)	subjetividad, crea sus propios modelos mentales, sus mapas conceptuales; experimenta sus afectos, emociones y sentimientos; desarrolla sus aptitudes. Éste dado el conocimiento acumulado modifica el ambiente de acuerdo a su espectro de saberes, Son sociedades de innovación continua en ciencias y tecnologías; innovaciones que se extienden a todos los niveles de la vida humana, y que provocan un cambio continuo de la interpretación de la realidad también en todos sus niveles.
Conflictos Gerenciales	Conjunto de hechos y circunstancias que dificultan la consecución de algún fin y nacen de un malestar, de la identificación de una dificultad o del entorpecimiento de una aspiración o necesidad dentro de un organización.	Inv.5	Todo problema humano nace de necesidades humanas...(p.76) ... no son evidentes en sí mismos...(p.78) ...problemas de instrumentos, de organización, de estructuras...(p.83) Permite encarar y resolver sistemáticamente problemas... (p. 86) ...aprender a partir de la propia experiencia... (p.89) ... capacidad de pensar fuera de los canales normales o	Es develar “qué hacer” y no solamente trabajar sobre los “cómo hacer”, es una competencia primordial de la gestión estratégica del campo educativo, porque su preocupación es qué hacer con los problemas de la organización, de forma

		Inv.6	conformistas...(p.54) ... prejuicios que limitan la aceptación de ideas nuevas... (p.57)	tal de asegurar la calidad y realización y se concentra en encarar y generar grandes desafíos.
		Inv.8	Es un método dinámico de solución (p.121) ... permite crear, adquirir y transferir nuevos conocimientos (p.122)	
		Inv.12	... propicia organizaciones inteligentes... (p.143) ...capacidad de experimentar...(p.150)	
		Inv.13	...generar nuevas aproximaciones y experimentaciones... (p.210)	

Fuente: Urbina (2014).



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN



TERTULIA INFORMATIVA CIRCUNSTANCIAL

1. Saludo, propósito/ objetivos de la entrevista a visión más cerca del conocimiento, su sociedad y la realidad organizacional en el proceso comunicacional, conocer emociones y el significado del tema para los informantes, saber lo que me puede exponer y cómo podría afrontarlo.
2. El Licdo. Comercial Francisco Urbina, en el marco del aseguramiento de la calidad de su trabajo de investigación sobre la Mayéutica Socrática que Coadyuve la Producción de la Sociedad del Conocimiento como Herramienta para la Resolución de los Conflictos Gerenciales, considera fundamental conocer el proceso comunicacional, organizacional y de manejo del conocimiento, por cuanto permite conocer los logros, detectar dificultades y facilitar las tomas de decisiones en la orientación del tema en razón de estudio. Esta entrevista se encuentra estructurada en tres (03) temas, con unas preguntas secuenciales a escalas profundas y repuestas generadoras.

PREGUNTAS:

TEMA 1: Relación de la verdad, mayéutica y Sociedad del conocimiento, importancia, favoritismo vs desagrado, limites de relación.

¿Cuánto has empleado Tú conocimiento? ¿Qué visión tienes de la verdad?

¿Qué significa para ti la Verdad Absoluta? ¿Es la misma visión que la que tenías cuando comenzaste a trabajar?

¿Crees que debemos establecer límites en la relación Sociedad del conocimiento – Mayéutica? ¿Por qué? ¿Cómo estableces esa línea que separa al jefe de su trabajador? ¿Puedo irme a tomar un café con mi jefe? ¿Cómo se lo haces ver al jefe?

TEMA 2: Reactividad de la Organización ante la problemática de los trabajadores; afrontamiento.

¿Cómo reaccionas, qué sientes, cuando conoces que existe una problema en la institución que te afecte de manera directa o indirecta?

¿Alguna vez te han llegado a afectar personalmente los problemas de la institución? Y ¿Crees que es cierto que haya personal pocos útiles?

TEMA 3: El poder de la palabra, influencia en la intervención, aportación personal.

¿Qué es lo que crees que enseña la mayéutica y la Sociedad del conocimiento en el área laboral?

Para terminar... ¿Crees, por tanto, que la mayéutica y la sociedad del conocimiento aporten una armonía para manejar la resolución de los conflictos en la organización?

Fin de la Entrevista:

Agradecimiento. Despedida.

Cuadro N° 3

Identificación de Instituciones, de acuerdo a códigos asignados a Directivos, Docentes y Personal Administrativo.

CÓDIGO	INSTITUCIÓN	CARGO
AJB	Universidad José Antonio Páez	Personal administrativo
JDG	Universidad José Antonio Páez	Personal administrativo
MFR	Universidad José Antonio Páez	Docente
ZYT	Universidad José Antonio Páez	Director Académico
GRV	Universidad José Antonio Páez	Director Administrativo
KJQ	Universidad de Carabobo	Docente
JLG	Universidad de Carabobo	Personal Administrativo
GF	Universidad de Carabobo	Director Académico
RS	Universidad de Carabobo	Docente
JMG	Universidad de Carabobo	Personal Administrativo

Fuente: Urbina (2014).

Entrevistas Aplicadas a Directivos, Docentes y Personal Administrativo.

AJB:

TEMA 1: Relación de la verdad, mayéutica y Sociedad del conocimiento, importancia, favoritismo vs desagrado, límites de relación.

¿Cuánto has empleado Tú conocimiento? Y ¿Qué visión tienes de la verdad?

1 Considero que lo necesario como para estar a la par de las exigencias que se me
2 imponen aunque no sea lo suficiente porque sé que puedo aportar más de mis
3 conocimientos y en referencia a la visión que tenga de la verdad desde mi concepción
4 esta no existe ya que muchas veces todo es mentira puesto que no existen los parados
5 por derechos, no existe un desastre que no arregle cualquier sastre puesto que el
6 mundo es un papel.

¿Qué significa para ti la Verdad Absoluta? ¿Es la misma visión que la que tenías cuando comenzaste a trabajar?

7 Es esperar a que el mañana sea mejor que hoy, es un rincón dentro de mi mundo y si
8 mantengo la misma visión que cuando comencé a trabajar puesto que considero que
9 esta verdad absoluta es una montaña rusa, es un pensamiento fugaz para bien o para
10 mal de esto que llaman vida y que vale la pena recapacitar.

¿Crees que debemos establecer límites en la relación Sociedad del conocimiento – Mayéutica? ¿Por qué? ¿Cómo estableces esa línea que separa al jefe de su trabajador? ¿Puedo irme a tomar un café con mi jefe? ¿Cómo se lo haces ver al jefe?

11 No todo lo contrario se debería crear una línea de acercamiento más hacia nuestro
12 superiores para así depurar las líneas de controversias que tanto se forman y creo
13 que eso es lo que busca la mayéutica que a través de su diálogo sincero y directo que se
14 unifiquen o se acerquen mas a la cabeza de la estructura organizacional y claro que si
15 puedo tomarme un café con mi jefe y como se lo hago saber , no hace falta palabras
16 de protocolo solo si se mantiene una cordialidad y una excelente relación de trabajo
17 entonces todo se desarrollara de manera profesional y afable.

TEMA 2: Reactividad de la Organización ante la problemática de los trabajadores; afrontamiento.

¿Cómo reaccionas, qué sientes, cuando conoces que existe una problema en la institución que te afecte de manera directa o indirecta?

18 La reacción es lo que menos importa porque de acuerdo a la personalidad de cada ser
19 fluyen las reacciones, pero si cuando esto sucede el clima cambia y hace que uno se
20 sienta a la defensiva, volátil sin embargo esencialmente trato de que no me afecte
21 tanto porque considero que todo en la vida es transitorio y la vida no es corta, son las
22 personas las que permanecen demasiado tiempo muertas ante la presencia de una
23 turbia situación.

**¿Alguna vez te han llegado a afectar personalmente los problemas de la institución? Y
¿Crees que es cierto que haya personal pocos útiles?**

24 Después mi punto de vista considera que a todo el mundo le afecta cualquier
25 situaciones fútiles que suceda por más arrogante que sea, sin embargo yo me
26 catalogo como los condenados que cuentan con la liberación interna: haberse jugado
27 la vida para no vivir como muertos. Y mas allá de todo considero que no existen
28 personas inútiles puesto que algunos por su desempeño arden en las llamas y otras en
29 cambio brillan en su propia luz.

TEMA 3: El poder de la palabra, influencia en la intervención, aportación personal.

**¿Qué es lo que crees que enseña la mayéutica y la Sociedad del conocimiento en el
área laboral?**

30 Considero que la enseñanza que profesa se basa en el manejo de la coherencia
31 absoluta y la imparcialidad así como de la objetividad de las opiniones alejando del
32 tema las consideraciones afectivas o emocionales que puedan surgir.

Para terminar... ¿Crees, por tanto, que la mayéutica y la sociedad del conocimiento aporten una armonía para manejar la resolución de los conflictos en la organización?

33 Claro que sí y en total acuerdo porque siempre he considerado que la fuerza de las
34 organizaciones se encuentra en la integración de todos sus elementos.

JDG:

TEMA 1: Relación de la verdad, mayéutica y Sociedad del conocimiento, importancia, favoritismo vs desagrado, limites de relación.

¿Cuánto has empleado Tú conocimiento? Y ¿Qué visión tienes de la verdad?

35 En porcentaje considero que un 70% porque falta mucho por aprender y el tiempo
36 que se le dedique a eso es incuantificable sin embargo a nivel de trabajo y del día
37 creo que voy a la par de las circunstancias adaptándome a las condiciones en las que
38 vea que puedo cooperar y en cuanto a la verdad esta se encuentra inmersa en el
39 sueño que la persona desea que se convierta en realidad, porque el mundo es tan
40 extraño como absurdo que muchas veces anda al revés.

¿Qué significa para ti la Verdad Absoluta? ¿Es la misma visión que la que tenías cuando comenzaste a trabajar?

41 Desde mi punto de vista es como la moda, es una relación entre la paz de las piezas y
42 la suerte de las cosas, es un proceso de relatividad en la cual cada persona tiene
43 derecho de defender y siempre he mantenido esta postura aun cuando comencé a
44 trabajar más bien considero que se fortaleció con las repercusiones de las acciones.

¿Crees que debemos establecer límites en la relación Sociedad del conocimiento – Mayéutica? ¿Por qué? ¿Cómo estableces esa línea que separa al jefe de su trabajador? ¿Puedo irme a tomar un café con mi jefe? ¿Cómo se lo haces ver al jefe?

45 Desde un punto de vista si hay que establecer los límites para que no se pierda el
46 horizonte y los lineamientos de la organización porque se suele caer en situaciones
47 contrarias a las laborales y ya dentro de ella será muy difícil separarlas, se puede
48 aceptar ayuda y esfuerzos mancomunados, ser solidarios laboralmente todo dentro de

49 un sistema transversal de trabajo y claro que puedo tomarme un café con mi jefe
50 siempre y cuando se mantenga presente y objetivo y el fin de la misma.

TEMA 2: Reactividad de la Organización ante la problemática de los trabajadores; afrontamiento.

¿Cómo reaccionas, qué sientes, cuando conoces que existe una problema en la institución que te afecte de manera directa o indirecta?

51 Nada es sorprendente dentro una organización considero que eso es parte de un día a
52 día, sin embargo todo efecto tiene su reacción es una ley todo va dependiendo de la
53 situación, si es muy grave se siente molesto con ganas de que sea superado pronto y
54 si es algo transitorio en lugar de sentir se trabajaría por solventar la situación
55 irregular y evitando que el malestar laboral no trascienda en el tiempo.

**¿Alguna vez te han llegado a afectar personalmente los problemas de la institución? Y
¿Crees que es cierto que haya personal pocos útiles?**

56 Por supuesto que si porque todos somos un equipo e indirectamente a pesar de que no
57 sea conmigo la situación eso afecta todo el ambiente de trabajo y lo coloca áspero y
58 hostil generando cierto grado de tensión en cada uno de nosotros; y no considero que
59 existan personas inútiles solo son seres que no se encuentran capacitado o que no dan
60 el todo por el todo por defender su lugar de trabajo, no apuestan por crecer ni por
61 demostrar lo importante que son.

TEMA 3: El poder de la palabra, influencia en la intervención, aportación personal.

¿Qué es lo que crees que enseña la mayéutica y la Sociedad del conocimiento en el área laboral?

62 La funcionalidad de las líneas de trabajo y más que se caracteriza por escuchar las
63 inquietudes y aportes de cada trabajador que no se den con la frecuencia que se
64 requiera en defensa de su justa verdad y de su merecido valor.

Para terminar... ¿Crees, por tanto, que la mayéutica y la sociedad del conocimiento aporten una armonía para manejar la resolución de los conflictos en la organización?

65 Si claro que si porque siempre estas uniones dejan un gran lazo de aprendizaje que
66 fortalece el clima laboral y proporcionan nuevas estrategias de solución de
67 conflictos.

MFR:

TEMA 1: Relación de la verdad, mayéutica y Sociedad del conocimiento, importancia, favoritismo vs desagrado, limites de relación.

¿Cuánto has empleado Tú conocimiento? Y ¿Qué visión tienes de la verdad?

68 Mi conocimiento va aplicado de acuerdo a la progresividad de la vida, no obstante a
69 qué nivel cuántico considero que voy en un 50 a 50 entre lo experimentado, lo vulgar
70 y lo científico y eso que aun me falta por dar y por aprender y en relación a la
71 verdad la veo como un delirio de grandeza y si la vida te endereza te cambiará tú
72 visión.

¿Qué significa para ti la Verdad Absoluta? ¿Es la misma visión que la que tenías cuando comenzaste a trabajar?

73 Significa una realidad que cada día se hace mas disonante y que traspasa todos los
74 limites de nuestra imaginación y no era la misma visión que tenía cuando comencé a
75 trabajar son las circunstancias las que me han hecho crear esta tesis.

¿Crees que debemos establecer límites en la relación Sociedad del conocimiento – Mayéutica? ¿Por qué? ¿Cómo estableces esa línea que separa al jefe de su trabajador? ¿Puedo irme a tomar un café con mi jefe? ¿Cómo se lo haces ver al jefe?

76 No, porque considero que los límites distorsionan las buenas intenciones y la
77 naturalidad de las cosas positivas que se puedan crear entre ambas teorías y mas allá
78 de existir una línea entre jefe y trabajador debería existir es un hilo constructor de
79 nuevas formas de trabajo, nuevas estrategias y nuevas formas ratificadas de
80 comunicación. Y claro que puedo ir a tomarme un café con mi jefe porque más allá

81 de ser mi patrono es un ser humano de carne y hueso como todos y por compartir un
82 rato de cordialidad no quiere decir que se va a desintegrar el clima laboral.

TEMA 2: Reactividad de la Organización ante la problemática de los trabajadores; afrontamiento.

¿Cómo reaccionas, qué sientes, cuando conoces que existe una problema en la institución que te afecte de manera directa o indirecta?

83 Siempre he tratado de reaccionar con aplomo porque esa será la mejor forma que
84 existe para encarar y tratar de aportar ideas de solución hacia el conflicto causado
85 siempre de manera positiva y alejando la negatividad que pueda estar presente en el
86 momento de la situación irregular.

**¿Alguna vez te han llegado a afectar personalmente los problemas de la institución? Y
¿Crees que es cierto que haya personal pocos útiles?**

87 Claro que sí porque como te comente soy humana, pero también trato de aplicar la
88 tolerancia y la racionalidad del caso para que no extralimite mi capacidad de
89 cooperar y de aportar una solución si se encuentra en mis manos y personas inútiles
90 no hay solo son personas que no han terminado de explorar todas sus capacidades y
91 habilidades todo está en la progresividad de las cosas lo único que no se les puede
92 permitir es que despierten demasiado tarde de su realidad.

TEMA 3: El poder de la palabra, influencia en la intervención, aportación personal.

¿Qué es lo que crees que enseña la mayéutica y la Sociedad del conocimiento en el área laboral?

93 Sin duda alguna enseña el equilibrar las emociones, con el saber y las experiencias
94 que siempre son adecuado dentro de una institución y si esto es reforzada
95 mecanismos de crecimiento entonces el desenvolvimiento será aun más exitoso.

Para terminar... ¿Crees, por tanto, que la mayéutica y la sociedad del conocimiento aporten una armonía para manejar la resolución de los conflictos en la organización?

96 Por supuesto que si el equilibrar todas situaciones de una institución es reforzar su
97 crecimiento y por ende es un resultado más exitoso en el manejo de las situaciones
98 en conflicto.

ZYT:

TEMA 1: Relación de la verdad, mayéutica y Sociedad del conocimiento, importancia, favoritismo vs desagrado, limites de relación.

¿Cuánto has empleado Tú conocimiento? Y ¿Qué visión tienes de la verdad?

99 Considero que lo necesario para mantenerme vigente en la correlatividad de la vida,
100 sin embargo, me falta mucho camino por recorrer y de la mano viene conmigo el
101 conocimiento por muy científico o vago que este sea y en cuanto a la verdad la veo
102 como una flor pálida que va tomando su color a medida que las condiciones la van
103 favoreciendo lo que no hay es que descuidarla para que nunca se vaya.

¿Qué significa para ti la Verdad Absoluta? ¿Es la misma visión que la que tenías cuando comenzaste a trabajar?

104 Para mí se distingue por dos concepciones la primera de va dirigida hacia los
105 hombres de valor inmensurable que dan su vida al crecimiento de la humanidad y la
106 segunda simplemente a los hombres que ya tienen un precio en la vida. Y siempre
107 he tenido la misma visión solo que ahora la he hecho más fuerte con el transcurrir
108 de las épocas.

¿Crees que debemos establecer límites en la relación Sociedad del conocimiento – Mayéutica? ¿Por qué? ¿Cómo estableces esa línea que separa al jefe de su trabajador? ¿Puedo irme a tomar un café con mi jefe? ¿Cómo se lo haces ver al jefe?

109 No precisamente establecer límites pero si considero que hay que establecer
110 mecanismos que ayuden a equiparar las condiciones de trabajo y es una línea en la
111 que entren en un margen de progresividad e igualdad ambos miembros de trabajo

112 eliminando los seres desconocidos o esporádicos y por supuesto que puedo
113 tomarme un café con mi jefe aunque desde mi concepción creo que esto generaría
114 transversalidad de la situación laboral por el conocer posturas y crear nuevos
115 criterios en la organización.

TEMA 2: Reactividad de la Organización ante la problemática de los trabajadores; afrontamiento.

¿Cómo reaccionas, qué sientes, cuando conoces que existe una problema en la institución que te afecte de manera directa o indirecta?

116 Mi reacción es mas de control de mi tranquilidad puesto que todo conflicto tiene su
117 solución y trato de persuadir las situaciones para no desfocalizar mi trabajo.

**¿Alguna vez te han llegado a afectar personalmente los problemas de la institución?
Y ¿Crees que es cierto que haya personal pocos útiles?**

118 Claro que sí pero trato de equilibrar las tensiones de manera tal que pueda ser
119 portadora de alternativas de solución si estoy dentro del entorno conflictivo o por el
120 contrario si no lo estoy trato de brindar apoyo e ideas de manera objetiva con el fin
121 de minimizar el índice del problema y no considero a nadie inútil quizás existan
122 personas en proceso de capacitación o que tan sencillo no se encuentren capacitados
123 el puesto que se le haya asignado, sin embargo todo es relativo y nada dura para
124 siempre.

TEMA 3: El poder de la palabra, influencia en la intervención, aportación personal.

¿Qué es lo que crees que enseña la mayéutica y la Sociedad del conocimiento en el área laboral?

125 Ayuda a utilizar de manera oportuna las estrategias de intervención, las palabras
126 justas de las partes brindándole la seguridad de opinar y expresar su verdad sin
127 represalias en un proceso de dinamismo, igualdad y de progresividad.

Para terminar... ¿Crees, por tanto, que la mayéutica y la sociedad del conocimiento aporten una armonía para manejar la resolución de los conflictos en la organización?

128 Claro que si ya que todo en la vida es un aprendizaje y reforzarlo con la paz, el
129 respeto, la verdad siempre producirá resultados más significativos en torno a las
130 soluciones de conflictos generados y por los que están por surgir.

GRV:

TEMA 1: Relación de la verdad, mayéutica y Sociedad del conocimiento, importancia, favoritismo vs desagrado, limites de relación.

¿Cuánto has empleado Tú conocimiento? Y ¿Qué visión tienes de la verdad?

131 Considero que al máximo porque siempre trato de aportar de mantenerme al día en
132 cuanto a la evolución de mi conocimiento para estar vigente con las exigencias de
133 mi ser y de la sociedad y referencia a la verdad esta son cuatro polos y dos
134 estaciones mediante la cual unos no saben lo que dicen y otros no dicen lo que
135 saben.

¿Qué significa para ti la Verdad Absoluta? ¿Es la misma visión que la que tenías cuando comenzaste a trabajar?

136 Es un abanico positivo de opciones conformado por un clima de metas, seres con
137 valor que le dan crédito a la perseverancia que creen en su propia esencia y que son
138 valientes al no temerle a la decepción ni al fracaso y que por el contrario lo
139 convierten en proyectos de acción hacia una realidad somera de dificultades. No
140 antes no pensaba igual y creo que las experiencias me han hecho llegar a estas
141 conclusiones.

¿Crees que debemos establecer límites en la relación Sociedad del conocimiento – Mayéutica? ¿Por qué? ¿Cómo estableces esa línea que separa al jefe de su trabajador? ¿Puedo irme a tomar un café con mi jefe? ¿Cómo se lo haces ver al jefe?

142 Para nada todo lo contrario se deberían fortalecer las alianzas entre ambas puesto
143 que esto garantizará una línea multifuncional con todos los miembros de la

144 organización generando compromiso, estabilidad, transitoriedad, concepción de
145 ideas y paz laboral y por supuesto que me puedo tomar un café con mi jefe de
146 hecho ya ha sucedido porque brinda mayor confianza y afianza el compromiso de
147 trabajo.

TEMA 2: Reactividad de la Organización ante la problemática de los trabajadores; afrontamiento.

¿Cómo reaccionas, qué sientes, cuando conoces que existe una problema en la institución que te afecte de manera directa o indirecta?

148 Primero trato de informarme parcialmente de lo sucedido trato de reacción siempre
149 de manera ecuánime que permita colaborar en la situación de conflicto desde mi
150 posición siempre mi actitud tiene ser objetiva ya se directa o indirectamente.

**¿Alguna vez te han llegado a afectar personalmente los problemas de la institución? Y
¿Crees que es cierto que haya personal pocos útiles?**

151 Si claro pero como todo no hay que dejar las sentimientos se apoderen de uno más
152 bien todo lo contrario hay que actuar con firmeza para salir lo más pronto del
153 conflicto y desde mi punto personas inútiles no hay quizás poco funcionales de
154 acuerdo al ritmo de trabajo pero eso con apoyo y estrategias de trabajo se pueden
155 superar.

TEMA 3: El poder de la palabra, influencia en la intervención, aportación personal.

¿Qué es lo que crees que enseña la mayéutica y la Sociedad del conocimiento en el área laboral?

156 Enseña a justificar las palabras, a comprobar la verdad, equilibrar las condiciones
157 de trabajo y sobre todo a armonizar la estructura y los lineamientos de la
158 organización con estrategias e ideas directas, efectivas, generadoras en donde se
159 fortalezcan las nuevas experiencias y se cree una conciencia laboral justa en base a
160 las situaciones que se presenten.

Para terminar... ¿Crees, por tanto, que la mayéutica y la sociedad del conocimiento aporten una armonía para manejar la resolución de los conflictos en la organización?

161 Sí, claro porque siempre estas uniones dejan un gran lazo de aprendizaje que
162 fortalecen el clima laboral.

KJQ:

TEMA 1: Relación de la verdad, mayéutica y Sociedad del conocimiento, importancia, favoritismo vs desagrado, limites de relación.

¿Cuánto has empleado Tú conocimiento? Y ¿Qué visión tienes de la verdad?

163 El conocimiento es como un parque de diversiones tiene grandes momentos de
164 adrenalina y otros no tan osado así considero que he empleado mi conocimiento
165 con grandes altas y muy pocas bajas que me han permitido creer como individuo
166 permitiéndome mejorar cada día más y en cuanto a la visión que poseo de la
167 verdad considero que es una poesía con pasión pero sin verso.

¿Qué significa para ti la Verdad Absoluta? ¿Es la misma visión que la que tenías cuando comenzaste a trabajar?

168 Desde mi punto la vista es todo lo que hayamos en el tiempo y que ahora se puede
169 demostrar en las calles, es decir, son las comparaciones y las individualidades
170 pertenecientes a cada tema y no antes no tenía para nada la misma perspectiva que
171 tengo hoy día será porque la vida me ha llevado a madurar mas y he llegado a ver
172 la vida de otra manera.

¿Crees que debemos establecer límites en la relación Sociedad del conocimiento – Mayéutica? ¿Por qué? ¿Cómo estableces esa línea que separa al jefe de su trabajador? ¿Puedo irme a tomar un café con mi jefe? ¿Cómo se lo haces ver al jefe?

173 No, para nada más bien debería existir un acercamiento que ayuda a despertar todas
174 las ideas y las ganas de trabajar de manera unificada en una línea de la concurrencia
175 de la voluntad en donde ambas partes de comprometan a trabajar y aportar nuevas
176 soluciones y estrategias que diferencien los sueños y nos traiga a la realidad y en

177 cuanto a tomarme un café con mi jefe claro que puedo hacerlo porque esa relación
178 permite un acercamiento más profesional y direccional de las cosas y se fortalecen
179 los canales de comunicación entre las partes.

TEMA 2: Reactividad de la Organización ante la problemática de los trabajadores; afrontamiento.

¿Cómo reaccionas, qué sientes, cuando conoces que existe una problema en la institución que te afecte de manera directa o indirecta?

180 Hay que tratar de venir cuando muchos aun van por lo tanto aunque la situación sea
181 un tanto fuerte trato de equiparar mis reacciones de manera tal que no genere otra
182 confrontación de la que ya existe sino que más bien se convierta en punto de
183 equilibrio para aportar alternativas de solución ante el conflicto.

¿Alguna vez te han llegado a afectar personalmente los problemas de la institución? Y ¿Crees que es cierto que haya personal pocos útiles?

184 Si claro que afectan pero también hay que saber que el demonio sabe mucho más
185 por viejo que por ser el rey de todos nuestros males, y por lo tanto ningún problema
186 dura eternamente así que hay que tratar de que las afecciones personales en cuanto
187 a un conflicto no trasciendan mas allá de nuestras capacidades y No, considero
188 que existan personas inútiles solo son seres que no están ni en el lugar ni en el
189 momento adecuado para ejercer una función todo es un proceso de aprendizaje y
190 sobre todo de identidad.

TEMA 3: El poder de la palabra, influencia en la intervención, aportación personal.

¿Qué es lo que crees que enseña la mayéutica y la Sociedad del conocimiento en el área laboral?

191 Enseña la armonización de los sistemas de trabajo, la adecuada integración de las
192 ideas, corresponsabilidad en las palabras y sobre todo el poder lineal de
193 cooperación y trabajo, a parte de los valores primordiales esenciales en toda
194 organización entre ellos el respeto, la responsabilidad y la voluntad.

Para terminar... ¿Crees, por tanto, que la mayéutica y la sociedad del conocimiento aporten una armonía para manejar la resolución de los conflictos en la organización?

195 Indiscutiblemente sí, ya que la sociedad cada vez nos exige estar más vanguardistas
196 de su evolución como personas y como procesos de desarrollo del conocimiento y
197 para que esta se encuentre en armonía sin duda alguna deberá existir una armonía
198 de todos los factores claves que propicien la balanza de oportunidades que ofrece la
199 solución de conflictos.

JLG:

TEMA 1: Relación de la verdad, mayéutica y Sociedad del conocimiento, importancia, favoritismo vs desagrado, límites de relación.

¿Cuánto has empleado Tú conocimiento? Y ¿Qué visión tienes de la verdad?

200 Yo la he empleado con una naturalidad que me lleva a realizar las cosas de manera
201 especial aprendiendo de los errores para convertirlos en grandes fortalezas de vida y
202 siempre aportando conocimientos y recibiendo los mismos con humildad porque
203 estoy segura que eso me hará más fuerte como persona y me mantendrá vigente en
204 el tiempo. Y en referencia a la verdad la veo como esa luz que dicen que brilla en el
205 fondo de un túnel y que vamos corriendo hacia ella y cuando de ser, dejamos de
206 serlo.

¿Qué significa para ti la Verdad Absoluta? ¿Es la misma visión que la que tenías cuando comenzaste a trabajar?

207 Para mí es como la edad y el tiempo ya que hay cosas que no tienen edad y que esta
208 solo tiene vida tanto así que en los jóvenes arde la llama y en los viejos solo brilla
209 la luz, es decir, en algunos se encarna la debilidad, en otros la fortaleza, en algunos
210 lo heroico y en otros, lo ruin pero al final cada quien defiende su verdad. Y si tenía
211 esa visión cuando comencé a trabajar y es lo que me ha hecho mantenerme fuerte
212 en este difícil mundo.

¿Crees que debemos establecer límites en la relación Sociedad del conocimiento – Mayéutica? ¿Por qué? ¿Cómo estableces esa línea que separa al jefe de su trabajador? ¿Puedo irme a tomar un café con mi jefe? ¿Cómo se lo haces ver al jefe?

213 Para nada más bien considero que hay que visionarlo con una especie de
214 condenados los cuales son admirados por todos, pues es de valientes desafiar lo
215 común y romper los límites. Los moralistas se desgastan pensando cuál sería su
216 peor suerte; los despiadados sueñan con su sufrimiento, los comunes quisieran, al
217 menos, sobresalir de la misma manera; los próximos en ser condenados saben que
218 solo así liberarán sus almas. Y de eso se trata de liberar todas la presiones, romper
219 con los estereotipos de mandatos y buscar las unión de los condenados (trabajador),
220 los moralistas (jefes), de los despiadados (sociedad común) y de todas las personas
221 que quieran aportar con valentía y esmero su grano de área para el fortalecimiento
222 de la sociedad del conocimiento y si esto incluye el tomarse un café con el jefe pues
223 no hay porque temer porque de allí nacerá un nuevo canal comunicacional directo.

TEMA 2: Reactividad de la Organización ante la problemática de los trabajadores; afrontamiento.

¿Cómo reaccionas, qué sientes, cuando conoces que existe una problema en la institución que te afecte de manera directa o indirecta?

224 Es un diluvio de reacciones la que uno experimenta en esos casos puesto que se
225 abrazamos al personaje, a la angustia suprema que nos persigue, el debate en que se
226 juega y sobre todo evadimos la situación que nos aguarda.

¿Alguna vez te han llegado a afectar personalmente los problemas de la institución? Y ¿Crees que es cierto que haya personal pocos útiles?

227 Desde mi perspectiva claro que me han afectado pero a la vez considero que muere
228 lentamente quien no voltea la mesa cuando está infeliz en el trabajo, quien no
229 arriesga lo cierto por lo incierto para ir detrás de un sueño, quien no se permite
230 por lo menos una vez en la vida, huir de los consejos sensatos incluyendo a los que

231 huyen primero para no toparse con las contrariedades de la vida a esos creo que le
232 llaman inútiles denominación que aun no concibo.

TEMA 3: El poder de la palabra, influencia en la intervención, aportación personal.

¿Qué es lo que crees que enseña la mayéutica y la Sociedad del conocimiento en el área laboral?

233 Considero que enseña la valentía y la responsabilidad de haber hecho algo muy
234 altivo, muy atrevido, tal vez algo muy bajo; hacer lo que nadie se esperaba, o peor
235 aún, hacer lo que todos querían, pero que ninguno se ha atrevido a hacerlo.

Para terminar... ¿Crees, por tanto, que la mayéutica y la sociedad del conocimiento aporten una armonía para manejar la resolución de los conflictos en la organización?

236 Apuesto que si ya que gracias a esta unión los resultados externos e internos será
237 más gratificantes reflejando mayor protección y fortalecimiento organizacional en
238 la institución.

GF:

TEMA 1: Relación de la verdad, mayéutica y Sociedad del conocimiento, importancia, favoritismo vs desagrado, limites de relación.

¿Cuánto has empleado Tú conocimiento? Y ¿Qué visión tienes de la verdad?

239 Desde mi punto de vista yo considero que he empleado más de lo que pudiera
240 imaginar mi conocimiento puesto que se encuentra reflejado en el giro del lenguaje,
241 en la intersubjetividad, en el lenguaje creador, en los símbolos y en todas las
242 determinaciones por la que la sociedad tanto apuesta y por la que es capaz de juzgar
243 y por tanto lo asocio con la verdad por medio de lo significado y no por la
244 significancia de las cosas.

¿Qué significa para ti la Verdad Absoluta? ¿Es la misma visión que la que tenías cuando comenzaste a trabajar?

245 Para significa algo que va siempre en tránsito debido a que en el confluyen
246 circunstancias, ocasiones, personas, empleos, talleres, un susto, un milagro, una

247 sonrisa, una cosa... y esto puede formar parte también de lo eterno, de mi verdad y
248 de lo cuestionable ante la sociedad, es raciocinio más que la razón. Y la verdad que
249 esta teoría no la tenía antes puesto que esta se va supliendo con mi madurar y con
250 las experiencias que te hacen cada vez más fuertes antes los blogueros del mundo.

**¿Crees que debemos establecer límites en la relación Sociedad del conocimiento –
Mayéutica? ¿Por qué? ¿Cómo estableces esa línea que separa al jefe de su
trabajador? ¿Puedo irme a tomar un café con mi jefe? ¿Cómo se lo haces ver al jefe?**

251 No porque sería como quien evita una pasión, quien prefiere el negro sobre blanco
252 y los puntos sobre las “íes” a un remolino de emociones, justamente las que
253 rescatan el brillo de los ojos, sonrisas de los bostezos, corazones a los tropiezos y
254 sentimientos. Es así como los límites solo limitan el desarrollo ineludible de una
255 organización, por tanto entre ambas teorías no puede existir límites todo lo
256 contrario mientras más compenetradas estén el avance será aun mayor con líneas
257 generadoras de cambios y en donde todos los factores sean participes del mismo
258 cambio y el tomarme un café con mi jefe sería un tema cuestionable entre sí es el
259 deber ser o si sería una correcta estrategia de acercamiento comunicacional.

**TEMA 2: Reactividad de la Organización ante la problemática de los trabajadores;
enfrentamiento.**

**¿Cómo reaccionas, qué sientes, cuando conoces que existe una problema en la
institución que te afecte de manera directa o indirecta?**

260 Esencialmente trato de ser una persona que se encuentra a fuera de la radicalidad
261 siempre busco mantener mi armonía y de esta con mi entorno a pesar de lo difícil
262 que pudiera llegar a hacer la situación manteniendo un estado canalizador dentro
263 del conflicto.

**¿Alguna vez te han llegado a afectar personalmente los problemas de la institución? Y
¿Crees que es cierto que haya personal pocos útiles?**

264 Si claro que me ha llegado a afectar pero siempre trato de estar con una energía
265 positiva y con palabras esperanzadoras de manera tal que pueda ser parte de los

266 canales de solución y de comunicación ante el conflicto y no creo que existan
267 personas inútiles todo lo contrarios son personas muy capaces pero que quizás no
268 están en el puesto indicado para desarrollar todas sus habilidades.

TEMA 3: El poder de la palabra, influencia en la intervención, aportación personal.

¿Qué es lo que crees que enseña la mayéutica y la Sociedad del conocimiento en el área laboral?

269 Desde mi punto de vista considero que enseña a defender la verdad de cada,
270 personas, el respeto mutuo, la corresponsabilidad laboral y sobre todo la armonía
271 grupal.

Para terminar... ¿Crees, por tanto, que la mayéutica y la sociedad del conocimiento aporten una armonía para manejar la resolución de los conflictos en la organización?

272 Por supuesto que si debido a que ambas teorías fortalecen las relaciones de trabajo
273 y por ende aportaran grandes estrategias de solución ante la presencia de un
274 conflicto porque siempre llevan presente la unificación de los criterios, la
275 coexistencia del conocimiento en base a la supremacía de la realidad en la que no
276 importa la forma sino la realidad de la situación por la que se esté pasando.

RS:

TEMA 1: Relación de la verdad, mayéutica y Sociedad del conocimiento, importancia, favoritismo vs desagrado, limites de relación.

¿Cuánto has empleado Tú conocimiento? Y ¿Qué visión tienes de la verdad?

277 El conocimiento es la unificación de lo que se aprende con lo que ya se sabía, es el
278 instante donde se mezclan la teoría con la verdad; dígame la verdad, la realidad
279 alcanzable y notoria de la realización de metas establecidas, emplear el
280 conocimiento, en mi caso, más que una opción es una necesidad, sea dando un
281 consejo a un conocido o brindado asesoría a un representante en un tema específico
282 del comportamiento y desarrollo del representado, una actitud diaria y continua.

¿Qué significa para ti la Verdad Absoluta? ¿Es la misma visión que la que tenías cuando comenzaste a trabajar?

283 Para mí es algo inexistente porque desde mi punto de vista cada moneda tiene dos
284 cara y cada verdad siempre tiene múltiples versiones, si siempre la he mantenido la
285 misma visión puesto que todo está en desenvolvimiento de la cotidianidad.

¿Crees que debemos establecer límites en la relación Sociedad del conocimiento – Mayéutica? ¿Por qué? ¿Cómo estableces esa línea que separa al jefe de su trabajador? ¿Puedo irme a tomar un café con mi jefe? ¿Cómo se lo haces ver al jefe?

286 Pudiera ser siempre y cuando se determinen claramente las funciones que
287 desempeñaran cada termino, aunque veo más propicio que ambas se encuentren
288 unidas pues así nace un nivel de integración acorde a cada nivel y sistema de
289 trabajo sin menoscabo alguno entre mi jefe y nosotros y en cuanto a tomar un café
290 con mi jefe aunque somos buenos amigos no soy partidaria de compartir mas allá
291 de una relación de trabajo con mis compañeros ya mi grupo de amigos están
292 seleccionados.

TEMA 2: Reactividad de la Organización ante la problemática de los trabajadores; afrontamiento

¿Cómo reaccionas, qué sientes, cuando conoces que existe una problema en la institución que te afecte de manera directa o indirecta?

293 Tratando de dominar las emociones que por efecto causan las acciones que vienen
294 ligadas a la situación del conflicto.

¿Alguna vez te han llegado a afectar personalmente los problemas de la institución? Y ¿Crees que es cierto que haya personal pocos útiles?

295 Si claro que afectan porque están dentro de tu entorno y las acciones que puedan
296 tomar las personas que están a tu alrededor pueden influir en la distorsión de tu
297 capacidad de control. No hay personas útiles solo son personas pocos capaces que
298 se dejan dominar por sus temores y sus ansiedades.

TEMA 3: El poder de la palabra, influencia en la intervención, aportación personal.

¿Qué es lo que crees que enseña la mayéutica y la Sociedad del conocimiento en el área laboral?

299 Considero que enseña entre tantas cosas el equilibrar las emociones, el saber
300 comunicarse, el buen entendimiento entre las personas, la capacidad de saber
301 preguntar y el buen direccionar de las situaciones.

Para terminar... ¿Crees, por tanto, que la mayéutica y la sociedad del conocimiento aporten una armonía para manejar la resolución de los conflictos en la organización?

302 Obviamente que si ya que estamos acostumbrados a que nuestra conciencia nos
303 dice que el mundo debería ser de “cierta manera”, que algunas cosas están “bien” y
304 algunas otras “mal” sin saber como abordar y delimitar las situaciones, en cambio
305 con el linaje de estas teorías en primer lugar se equilibraran las situaciones
306 emergentes y generará la armonía necesaria para el buen desenvolvimiento de la
307 organización.

JMG:

TEMA 1: Relación de la verdad, mayéutica y Sociedad del conocimiento, importancia, favoritismo vs desagrado, limites de relación.

¿Cuánto has empleado Tú conocimiento? Y ¿Qué visión tienes de la verdad?

308 Yo siempre trato de emplear y renovar constantemente mis conocimientos puesto
309 que desde mi óptica considero que la ciencia es simplemente la búsqueda del
310 conocimiento. Es el estudio de lo que conocemos y la demanda de conocer más. Por
311 lo tanto, tiene mucha sujeción con la verdad al considerar que todo estudio
312 científico por necesidad debe estar fundamentado sobre la creencia de que hay
313 realidades objetivas que existen en el mundo esa para mi es mi verdad.

¿Qué significa para ti la Verdad Absoluta? ¿Es la misma visión que la que tenías cuando comenzaste a trabajar?

314 Para mí Significa que si no hay criterios absolutos, ni una verdad absoluta y todas
315 las cosas son relativas, entonces el matar a todos es tan correcto como el no matar a
316 nadie. El robar es tan bueno como el no robar. La crueldad es igual a la ausencia de
317 ella. A cuáles desastrosos resultados nos llevaría el negar las verdades absolutas.
318 Porque si no hay tal cosa como la verdad absoluta, entonces realmente nadie puede
319 decir “Tú deberías hacer eso”, o “Tú no deberías hacer eso”. Si no hay una verdad
320 absoluta, entonces el mismo gobierno no puede o no debería imponer leyes a la
321 sociedad. Y claramente que no tenía la misma visión cuando comencé a trabajar
322 pero si la he ido nutriendo con cada experiencia y cada peldaño que he escalado en
323 la vida.

¿Crees que debemos establecer límites en la relación Sociedad del conocimiento – Mayéutica? ¿Por qué? ¿Cómo estableces esa línea que separa al jefe de su trabajador? ¿Puedo irme a tomar un café con mi jefe? ¿Cómo se lo haces ver al jefe?

324 No debería existir límites por eso se consideraría como una prescripción de los
325 aportes al conocimiento más bien tendría que ser una relación más abierta y
326 apostadoras de estrategias generadoras de grandes cambios en donde se unifiquen
327 los sistemas de trabajos en una línea direccional de esfuerzos mancomunados y
328 claro que puedo tomarme un café con mi jefe porque eso fortalecerá las condiciones
329 comunicacionales de trabajo.

TEMA 2: Reactividad de la Organización ante la problemática de los trabajadores; afrontamiento.

¿Cómo reaccionas, qué sientes, cuando conoces que existe una problema en la institución que te afecte de manera directa o indirecta?

330 Trato de mantener el equilibrio, analizo situación y opto por la aplicación de la
331 racionalidad de manera tal que no me afectes de forma primaria y así no me
332 impidan seguir aportando ideas de solución ante el conflicto.

**¿Alguna vez te han llegado a afectar personalmente los problemas de la institución? Y
¿Crees que es cierto que haya personal pocos útiles?**

333 Claro que si como a todo el mundo pero no dejo que me influyan y afecten mi
334 capacidad de trabajo trato de darle a cada cosa el valor y el puesto que se merecen y
335 en cuanto a que existan personas inútiles la verdad es que no considero que existan
336 solo serán personas que no están ni en el momento ni en las condiciones de trabajo
337 adecuado para sus aspiraciones y si pierden el interés entonces perderán todas las
338 capacidades de producir.

TEMA 3: El poder de la palabra, influencia en la intervención, aportación personal.

**¿Qué es lo que crees que enseña la mayéutica y la Sociedad del conocimiento en el
área laboral?**

339 Considero que esta alianza tiene mucho por ofrecer pero esencialmente nos enseña
340 a respetar las diferentes percepciones, a valorar la relatividad de las opiniones, a
341 defender la coexistencia del conocimiento individual y sobre todo hace a seres
342 humanos más completos y razonables.

**Para terminar... ¿Crees, por tanto, que la mayéutica y la sociedad del conocimiento
aporten una armonía para manejar la resolución de los conflictos en la organización?**

343 Claro que si aportaría una gran armonía al sistema de trabajo pues disociaría todos
344 los males que puedan traer consigo cualquier situación de conflicto, generando
345 puntos de equilibrios en la balanza de oportunidades y desarrollo que ofrece la
346 organización.

ANÁLISIS DE RESULTADO

Cuadro N° 4.

TEMAS	INCLINACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	SUJETOS	INFORMANTES INSERTES	OBSERVACIÓN DEL INVESTIGADOR
TEMA 1: Relación de la verdad, mayéutica y Sociedad del conocimiento importancia, favoritismo vs desagrado, límites de relación.	¿Cuánto has empleado Tú conocimiento? Y ¿Qué visión tienes de la verdad?	AJB:	“...lo necesario como para estar a la par de las exigencias...” (Línea 1) “...la verdad no existe ya que muchas veces todo es mentira puesto que no existen los parados por derechos...” (línea 4-5).	Todos los sujetos abordados consideran que han empleado sus conocimientos de manera oportuna y necesaria que los mantiene vigentes dentro de las exigencias de la sociedad, de manera progresiva y de acuerdo a los giros dimensionales del lenguaje, en la intersubjetividad, en el lenguaje creador, y sobre todo en los símbolos que hacen incesantes efectos de adrenalina que lo convierte en el elemento mas inmensurable para la correlatividad de la vida humana. Por otro lado también se encontró acaparar muchos aportes de visiones precisas en cuanto a la visión que tienen de la verdad y fue una interrogante que dejo un muy buen sabor de boca debido a que cada sujeto aprecia a la verdad desde su óptica y desde la perspectiva que mas marca sus vidas unos
		JDG:	“... Si en un 70% porque falta mucho por aprender...” (línea 35) “...se encuentra inmersa en el sueño que la persona desea que se convierta en realidad...” (línea 38-39).	
		MFR:	“Mi conocimiento va aplicado de acuerdo a la progresividad de la vida...” (línea 68) “...la veo como un delirio de grandeza y si la vida te endereza te cambiará tú visión...” (línea 71-72).	
		ZYT:	“Considero que lo necesario para mantenerme vigente en la correlatividad de la vida...” (línea 99) “...como una flor pálida que va tomando su color a medida que las condiciones la van favoreciendo lo que no hay es que descuidarla para que nunca se vaya.” (línea 102-103)	
		GRV:	“Considero que al máximo porque siempre trato de aportar de mantenerme al día...” (línea 131) “...la verdad esta son cuatros polos y dos estaciones mediante la cual unos no saben lo que dicen y otros no dicen lo que saben...” (línea 133-135).	
		KJQ:	“El conocimiento es como un parque de diversiones tiene grandes momentos de adrenalina...” (línea 163-	

			164) “...es una poesía con pasión pero sin verso...” (línea 167)	hablaron de poesías, otros de polos, mientras que otros abordaron la edad y el tiempo pero en algo todos coincidieron y es que la verdad es como una sociedad del post modernista, la cual considera todos los valores, creencias, estilos de vida y proclamaciones de la verdad, como igualmente válidos.
		JLG:	“...una naturalidad que me lleva a realizar las cosas de manera 201 especial aprendiendo de los errores para convertirlos en grandes fortalezas de vida...” (línea 200-201) “...esa luz que dicen que brilla en el fondo de un túnel y que vamos corriendo hacia ella y cuando de ser, dejamos de serlo...” (línea 204-206)	
		GF:	“...se encuentra reflejado en el giro del lenguaje, en la intersubjetividad, en el lenguaje creador, en los símbolos y en todas las determinaciones por la que la sociedad tanto apuesta...” (línea 240-242). “...la verdad por medio de lo significado y no por la significancia de las cosas...” (línea 243-244)	
		RS:	“El conocimiento es la unificación de lo que se aprende con lo que ya se sabía...” (línea 277) “...la realidad alcanzable y notoria de la realización de metas establecidas...” (línea 278-279)	
		JMG:	“...Es el estudio de lo que conocemos y la demanda de conocer más...” (línea 310) “...realidades objetivas que existen en el mundo...” (línea 313)	
	¿Qué significa para ti la Verdad Absoluta? ¿Es la misma visión que la que tenías cuando comenzaste a trabajar?	AJB:	“Es esperar a que el mañana sea mejor que hoy, es un rincón dentro de mi mundo...” (línea 7)	En esta oportunidad la sensación de respuestas fue tan jugosa como leer el “big band”, debido a que cada sujeto abordado se cuestionaban a sí mismo acerca de su concepto de la verdad absoluta ya que para muchos esta no existía porque lo catalogaban con un elemento de la ficción humana, con el precio,
		JDG:	“...es como la moda, es una relación entre la paz de las piezas y la suerte de las cosas, es un proceso de relatividad...” (Línea 41-42).	
		MFR:	“...una realidad que cada día se hace mas disonante y que traspasa todos los límites de nuestra imaginación...” (línea 73-74)	
		ZYT:	“...hombres de valor inmensurable que dan su vida al crecimiento de la humanidad...” (línea 105)	

		GRV: “...proyectos de acción hacia una realidad somera de dificultades...” (línea 139) KJQ: “...son las comparaciones y las individualidades pertenecientes a cada tema...” (169-170) JLG: “...es como la edad y el tiempo ya que hay cosas que no tienen edad y que esta solo tiene vida...” (línea 207-208) GF: “...algo que va siempre en tránsito...” (línea 245) “...es raciocinio más que la razón...” (línea 248) RS: “...cada moneda tiene dos cara y cada verdad siempre tiene múltiples versiones...” (línea 283- 284) JMG: “...si no hay criterios absolutos, ni una verdad absoluta y todas las cosas son relativas...” (línea 314-315)	con la visión del futuro y hasta con las desigualdades mientras que otros consideraban que si existe y que siempre va ligada con la esencia de cada ser humano, con las comparaciones, con le raciocinio, con criterios absolutos y proyecciones y esas es la verdad absoluta sin ella entonces no se podría imponer leyes a la sociedad.
TEMA 2: Reactividad de la Organización ante la problemática de los trabajadores; afronta - miento.	¿Crees que debemos establecer límites en la relación Sociedad del conocimiento – Mayéutica? ¿Por qué? ¿Cómo estableces esa línea que separa al jefe de su trabajador? ¿Puedo irme a tomar un café con mi jefe? ¿Cómo se lo haces ver al jefe?	AJB: “...crear una línea de acercamiento...” (línea 11) “...depurar las líneas de controversias...” (línea 12) JDG: “...esfuerzos mancomunados...” (línea 48) “...sistema transversal de trabajo...” (línea 49) MFR: “...los límites distorsionan las buenas intenciones...” (línea 76) ZYT: “...un margen de progresividad e igualdad...” (línea 111) GRV: “...fortalecer las alianzas...” (línea 142) “...garantizar una línea multifuncional...” (línea 143) KJQ: “...trabajar de manera unificada en una línea de la concurrencia de la voluntad...” (línea 174- 175) JLG: “...una especie de condenados los cuales son admirados por todos, pues es de valientes desafiar lo común y romper los límites...” (línea 213-215) GF: “...los límites solo limitan el desarrollo ineludible de una organización...” (línea 254-255) RS: “...nace un nivel de integración acorde a cada nivel...” (línea 288) JMG: “...una prescripción de los aportes al conocimiento...” (línea 324-325)	En esta ocasión la gran mayoría de los consultados consideraron que no era conveniente la existencias de límites entre ambas temáticas porque alegaban entre muchas cosas que esta generaría, distorsión de las buenas intenciones, tensiones grupales y hasta que solo ocasionaría la prescripción del conocimiento, mientras que otros alegaban que en lugar de establecer límites se tendrían que ampliar la brecha de la progresividad, igualdad, de fortalecer las alianzas, de la integración y hasta de las líneas multifuncionales en donde en el trabajo todos sean uno y en donde el salir a tomarse un café con su jefe no se impidiera de nada y que más bien sirva

				para canalizar los sistemas comunicacionales.
	¿Cómo reaccionas, qué sientes, cuando conoces que existe una problema en la institución que te afecte de manera directa o indirecta?	AJB:	“...todo en la vida es transitorio y la vida no es corta, son las personas las que permanecen demasiado tiempo muertas ante la presencia de una turbia situación.” (línea 21-23)	En esta pregunta fue muy interesante conocer los diversos puntos de vista y fue tanto así que los abordados expresaban que a pesar de que la situación fuese tormentosa ellos reaccionaban con optimismo, veían todo transitorio y le daban valor a la vida manejando la tranquilidad y siempre dispuestos a ofrecer ayudar y así erradicar las situaciones de manera objetiva y analítica.
JDG:		“...todo efecto tiene su reacción es una ley todo va dependiendo de la situación...” (línea 52-53)		
MFR:		“...reaccionar con aplomo...” (línea 83)		
ZYT:		“...control de mi tranquilidad...” (línea 116)		
GRV:		“...mi actitud tiende a ser objetiva...” (línea 150)		
KJQ:		“Hay que tratar de venir cuando muchos aun van...”(línea 180)		
JLG:		“Es un diluvio de reacciones la que uno experimenta...” (línea 224)		
GF:		“...una persona que se encuentra a fuera de la radicalidad...” (línea 260)		
RS:		“...dominar las emociones que por efecto causan las acciones...” (línea 293)		
		JMG:	“...mantener el equilibrio, analizo situación y opto por la aplicación de la racionalidad ...” (línea 330-331)	
	¿Alguna vez te han llegado a afectar personalmente los problemas de la institución? Y ¿Crees que es cierto que haya personal pocos útiles?	AJB:	“...los condenados que cuentan con la liberación interna: haberse jugado la vida para no vivir como muertos...” (línea 26-27)	En esta oportunidad todos los abordados coincidieron en que si han sido afectados por los problemas laborales porque son humanos pero que a la vez apostaban por aplicar la tolerancia, el equilibrar las tensiones, por el no dejarse llevar por los sentimientos y aplicas palabras esperanzadoras
		JDG:	“...no apuestan por crecer ni por demostrar lo importante que son.” (línea 60-61)	
		MFR:	“...aplicar la tolerancia y la racionalidad del caso para que no extralimite mi capacidad...” (línea 87-88) “...son personas que no han terminado de explorar todas sus capacidades...” (línea 90)	
		ZYT:	“...trato de equilibrar las tensiones...” (línea 118) “...todo es relativo y nada dura para siempre.” (línea	

			123-124)	y le daban el valor que cada cosa se merecía de manera oportuna y coherente. Por otra parte también coincidieron en no existen personas inútiles solo son personas que se dejan dominar por las circunstancias, seres que por no estar en el lugar adecuado no explotan al máximo sus capacidades y hasta los llegaron a denominar como los condenados que cuentan con la liberación interna: haberse jugado la vida para no vivir como muertos.
		GRV:	“...claro pero como todo no hay que dejar las sentimientos se apoderen de uno...” (línea 151) “...poco funcionales...” (línea 153)	
		KJQ:	“...el demonio sabe mucho más por viejo que por ser el rey de todos nuestros males...” (línea 184-185) “...son seres que no están ni en el lugar ni en el momento adecuado para ejercer una función...” (línea 188-189)	
		JLG:	“...muere lentamente quien no voltea la mesa cuando está infeliz en el trabajo...” (línea 227-228) “...quien no se permite por lo menos una vez en la vida, huir de los consejos sensatos...” (línea 229-230)	
		GF:	“...palabras esperanzadoras...” (línea 265) “...son personas muy capaces pero que quizás no están en el puesto indicado para desarrollar todas sus habilidades.” (línea 267-268)	
		RS:	“...personas pocos capaces que se dejar dominar por sus temores y sus ansiedades.” (línea 297-298)	
		JMG:	“...darle a cada cosa el valor y el puesto que se merecen...” (línea 334)	
TEMA 3: El poder de la palabra, influencia en la intervención, aportación personal.	¿Qué es lo que crees que enseña la mayéutica y la Sociedad del conocimiento en el área laboral?	AJB:	“...el manejo de la coherencia absoluta y la imparcialidad así como de la objetividad de las opiniones...” (línea 30-31)	Todos los sujetos abordados consideraron que ambas temáticas tienen un grado de enseñanza muy elevado tanto en el ámbito laboral como personal ya que entre las tantas afirmaciones se lograba la reincidencia de la coherencia absoluta, de los valores, del equilibrio de las emociones y hasta de los procesos de
		JDG:	“La funcionalidad de las líneas de trabajo...” (línea 62)	
		MFR:	“...equilibrar las emociones, con el saber y las experiencias...” (línea 93)	
		ZYT:	“...un proceso de dinamismo, igualdad y de progresividad.” (línea 127)	
		GRV:	“...justificar las palabras, a comprobar la verdad, equilibrar las condiciones de trabajo...” (línea 156-157)	
		KJQ:	“...la armonización de los sistemas de trabajo...” (línea 191)	

		JLG:	“...la valentía y la responsabilidad de haber hecho algo muy altivo, muy atrevido, tal vez algo muy bajo; hacer lo que nadie se esperaba...” (línea 233- 234)	dinamismo, la progresividad y la igualdad y sobre todo el atino acerca de la defensa de la verdad y de reconocer cada hecho con la justificación sincera de la palabra que profundizará el saber con el buen entendimiento laboral.
		GF:	“...defender la verdad” (línea 269) “...el respeto mutuo, la corresponsabilidad laboral...” (línea 270)	
		RS:	“...equilibrar las emociones, el saber comunicarse, el buen entendimiento entre las personas...” (línea 299-300)	
		JMG:	“...respetar las diferentes percepciones, a valorar la relatividad de las opiniones...” (línea 340)	
	Para terminar... ¿Crees, por tanto, que la mayéutica y la sociedad del conocimiento aporten una armonía para manejar la resolución de los conflictos en la organización?	AJB:	“...la integración de todos sus elementos.” (línea 34)	Los sujetos abordados en esta pregunta coincidieron que ambas temáticas aportan mucha armonía para el manejo y resolución de conflictos puesto que integra todos sus elementos, equilibra las situaciones, unifica los criterios, genera factores de aprendizaje significativo en el marco de la verdad y el respeto y preserva la coexistencia del conocimiento lo que promueve al logro exitosos de los entes externos e internos que refuerzan el crecimiento de la organización. Y por tanto armonizar los puntos de avances, equilibrio y sobre todo aprendizajes vanguardistas que enaltezcan la labor de la institución.
		JDG:	“...proporcionan nuevas estrategias de solución de conflictos.” (línea 66-67)	
		MFR:	“...equilibrar todas situaciones de una institución es reforzar su crecimiento...” (línea 96-97)	
		ZYT:	“...todo en la vida es un aprendizaje y reforzarlo con la paz, el respeto, la verdad siempre producirá resultados más significativos...” (línea 128-129)	
		GRV:	“...gran lazo de aprendizaje...” (línea 161)	
		KJQ:	“...factores claves que propicien la balanza de oportunidades...” (línea 198)	
		JLG:	“...unión de los resultados externos e internos...” (línea 236)	
		GF:	“... la unificación de los criterios, la coexistencia del conocimiento en base a la supremacía de la realidad...” (línea 274-275)	
		RS:	“...se equilibraran las situaciones emergentes...” (línea 305-306)	
		JMG:	“puntos de equilibrios en la balanza de oportunidades y desarrollo que ofrece la organización.” (línea 345-346)	

Fuente: Urbina (2014).

Conclusiones de la Triangulación

Para analizar la Mayéutica Socrática que Coadyuve la Producción de la Sociedad del Conocimiento como Herramienta para la Resolución de los Conflictos Gerenciales en la Universidad José Antonio Páez y Universidad de Carabobo Estado Carabobo, triangulamos la información obtenida a través de las temáticas, las entrevistas profundas y la opinión del investigador, con lo cual se puede concluir que:

Con los datos obtenidos a través de las entrevistas profundizadas, se constató que para los sujetos abordados ya descrito anteriormente de las dos (2) instituciones educativas estudiadas la mayéutica, la sociedad del conocimiento y la resolución de conflictos son en nuestros tiempos una comparación cesante en el dialogo que mantenemos con nosotros mismos que puede enriquecerse con nuevos interlocutores. Ese dialogo será más rico en la medida en que nuestro interlocutor sea radicalmente diferentes a nosotros. Recordando también el dialogo en el que los seres humanos estamos comprendidos, y en el que no podemos dejar de estarlo, porque el lenguaje es el medio en donde vivimos y el es modo de nuestra realización.

Mediante la entrevista aplicada a los miembros abordados, se pudo evidenciar que permite visualizar a profundidad la temática hay que hacer un uso congruente del método hermenéutico referido este a la estructura del proceso de comprensión entre la tradición y la interpretación de la misma y que nos obliga a revisar nuestros prejuicios. Se trata de lograr el nivel de la pregunta adecuada, la que permite el descubrimiento de la respuesta verdadera. Es allí entonces el intérprete se hace consciente de su pregunta, del lugar y el tiempo en que la formula, de su horizonte: los límites de toda situación, el círculo de visión que encierra los límites de lo visible desde un punto dado. La verdadera comprensión hace que se “abran los horizontes”, salir de los estrechos límites en que se encuentra el interprete para alcanzar la perspectiva adecuada, la verdadera, la que hace posible la visión dentro de la cual se manifiesta la verdad del objeto o del asunto. La comprensión no crea el sentido; es lo que permite que el ser se manifieste a sí mismo como lo que es y lo que de la su carácter individual como “lo otro”.

Se pudo determinar que, aunque en las entrevistas aplicadas a profundidad a los diez (10) informantes abordados solo se buscaba explorar un tanto su visión que tenían de la realidad, de una manera muy espontánea se logro darle una endura muy fresca acerca de lo que se trataba de considerar y es que el dialogo fresco, ameno, sincero y confiable es el que permite explicar cualquier método, el cual se cifra en el arte de preguntar, en este espacio, el aprendizaje socrático posibilita a todas personas que son parte de una sociedad del conocimiento, puesto que la construcción de argumentos y desarrollos de formas racionales de pensamientos; en ese marco se pueden alentar a formular y a elaborar preguntas, así como a analizar y a confrontar los diferentes puntos de vista. Así no es difícil descubrir que el método mayeutico favorece la interrogación cotidiana que transparenta el sano juego laboral de los porqués como prácticas de un sistema organizacional, que contribuye a potencializar el trabajo, el pensamiento honesto y responsable de sus integrantes; un pensamiento que basado en el conocimiento mixto que en sí mismo es razonable y reflexivo sobre lo que debemos creer o hacer, conformado por aquellos procesos, estrategias y representaciones mentales que la gente utiliza para resolver problemas, tomar decisiones y aprender nuevos paradigmas de vida y sobre todo laborales.

Consideraciones del Investigador para Visualizar las Temáticas con la Disgregación el Círculo Hermenéutico y la Deconstrucción.

La mayéutica se consolida en tres fases, que procuran inducir a los miembros de la sociedad del conocimiento y de la organización en general, por medio de la lógica y el análisis, a la verdad como proceso permanente de decisión.

Dentro de esta dinámica socrática, las fases cuentan con los siguientes pasos:

1. Recopilar y recordar información.
2. Procesar la información
3. Aplicar y evaluar las acciones en situaciones recientes.

Estas variables permiten que las condiciones que se presenten durante el pensamiento creativo constituyan una base para hacer la realidad de los cimientos de la investigación como proyección socialmente impactante; esta proyección interioriza la esencia de la

investigación, la cual debe identificar las problemáticas en la sociedad para analizarlas e intentar darles solución.

Estos enfoques implican una superación de las particularidades individuales, una conversión al ámbito de lo interpersonal. El resultado del dialogo es un verdadero consenso, una convicción personal y reciproca que nos supera a cada uno, puesto que los puntos de vistas parciales al inicio se han enriquecido uno a otro, no por adición sino por composición de un sentido nuevo a partir de nuestras ideas anteriores. El conocer en una sociedad del conocimiento es el único modo de comunicación del cual puede nacer lo nuevo, la innovación y la verdad puesto que parte de la voluntad por parte de los mismos miembros de la organización, siguiendo el hilo conductor de los argumentos y los más racionales posibles. Pero esto presupone una cierta actitud moral donde:

- Cada uno reconoce el otro como persona libre y competente, y respeta su libertad
- Nadie busca influenciar, seducir o manipular al otro. Ambos buscan el consenso por convicción propia y libre.
- Cada quien busca la verdad y sólo la verdad, sin consideración de intereses que disminuirán la universalidad de los argumentos encontrados.
- Cada uno de los miembros de la organización reconoce la igualdad de ambos en la capacidad de encontrar juntos la verdad.
- Construcción conjunta (cooperativa del conocimiento).
- Receptividad de ideas y sugerencias.
- La autocrítica es bienvenida cuando son evidenciados y fundamentados los errores.
- Se promueve una disposición autónoma y la cooperación responsable.
- Se contrasta las decisiones en base a la objetividad, imparcialidad y entendimiento de las situaciones.

Cuadro N° 5. Descomposición del Circulo Hermenéutico

ESTÁNDARES INTELECTUALES DEL CIRCULO HERMENÉUTICO	
CLARIDAD	Es el primer estándar. Con él se debe comenzar. Si una situación no es clara, no se puede determinar si es cierta o si es relevante. En efecto, no se puede decir nada sobre ella porque no se sabe aun que se pretende expresar. Mediante la claridad se busca enfocar la situación irregular de manera adecuada para tener una comprensión más clara entre quienes son partícipes de la misma.
VERACIDAD	Para observar la certeza de las afirmaciones y la forma como logra verificarlas mediante algunos ejemplos cotidianos. Porque una proposición puede ser clara pero no veraz.
PRECISIÓN	Se piden más detalles para lograr la especificación en cada explicación, porque una proposición puede ser clara y veraz pero no precisa.
PERTINENCIA	Determinar cómo logra conectar las ideas con las preguntas y con el propio tema en discusión, porque una proposición puede ser clara, veraz y precisa, pero no pertinente a la situación fútil que se esté desarrollando.
PROFUNDIDAD	Se encamina a desatar la complejidad de la situación mediante la pregunta, donde se busca reconocer factores significativos relativos al tema, porque pueden existir todas las anteriores pero son superficiales.
AMPLITUD	Una línea de razonamiento puede ser clara, veraz, precisa, pertinente y profunda pero le puede faltar amplitud como en un argumento que se lleva a cabo desde el punto de vista liberal o conservador que profundiza en el hecho o problema, pero que solamente reconoce con profundidad un aspecto del mismo.
LÓGICA	Cuando pensamos, ponemos una diversidad de pensamientos en cierto orden. Cuando la combinación de pensamientos se apoya mutuamente y su combinación hace sentido, el pensamiento es lógico. Cuando la combinación de pensamientos no se respalda mutuamente, es contradictoria en alguna forma, o no hace sentido, entonces esta no será lógica.

Fuente: Urbina (2014).

Cuadro N° 6 Disgregación del Circulo Hermenéutico

DISGREGACIÓN DEL CIRCULO HERMENÉUTICO		
INTERPRETACIÓN	REVELAR	• Las causas y efectos de lo planteado. • Búsqueda de información adicional. • Desarrolla habilidades de investigación. • Usa relaciones lógicas. • Interpreta concepciones de la situación. • Utiliza experiencias y conocimientos previos. • Capacidad de distinguir y separar las partes de un todo a partir del conocimiento y reunión de sus partes.
ANALIZAR	INSULSA	• Identificar los indicios de la situación. • Determinar los hechos. • Analiza desde la confrontación hasta la realidad. • Atribuye sentido a lo complejo. • Asigna sentido a lo oculto. • Compara hechos. • Capacidad de encontrar tendencias o relaciones entre conjuntos desordenados de informaciones.
COMPRENDER	DESCIFRAR	• Comprende lo literal de la situación. • Inicia la reflexión. • Describe la comprensión de la situación. • Capacidad para llegar a la composición de un todo a partir del conocimiento y reunión de sus partes. • Capacidad para visualizar y ubicar los datos y la información necesarios para la mejor comprensión de la situación dada.
DAR SENTIDO	CONDENSAR	• Construir lo autentico • Socavar la situación de forma lógica. • Definir los conceptos de solución entre las partes. • Plasmar los pro y los contra. • Emitir juicios. • Capacidad de análisis y síntesis para agregar el carácter dinámico centrándose en las interacciones. • Crea habilidades para visualizar las situaciones fútiles generadas como tonalidades que forman parte de situaciones mayores y que pueden ser descompuestos en tonalidades menores. • Propone soluciones precisas y genera una capacidad para evaluar las consistencias de lo que se escucha con lo que se observa.

Fuente: Urbina (2014).

DECONSTRUCCIÓN

La deconstrucción es la generalización por parte del filósofo post estructuralista francés Jacques Derrida del método implícito en los análisis del pensador alemán Martin Heidegger, fundamentalmente en sus análisis etimológicos de la historia de la filosofía. Consiste fundamentalmente en mostrar cómo se ha construido un concepto cualquiera a partir de procesos históricos y acumulaciones metafóricas (de ahí el nombre de deconstrucción), mostrando que lo claro y evidente dista de serlo, puesto que los útiles de la conciencia en que lo verdadero en-sí ha de darse son históricos, relativos y sometidos a las paradojas de las figuras retóricas de la metáfora y la metonimia.

Derrida con el término “Deconstrucción” señalaría un modo de análisis del discurso que busca recorrer un proceso inverso al de la construcción de un concepto. Es un término metafórico arquitectónico que utiliza para “demoler” los edificio conceptuales que estructuran nuestro pensamiento. Le interesa “deconstruir” las oposiciones binarias: naturaleza-cultura/ lengua y habla/ razón y sentimiento/ hombre –mujer/ etc, o sea todo aquello que armó nuestra cultura.

El hecho de que no podamos conocer y comunicar la verdad exhaustivamente, no quiere decir que la verdad objetiva no exista o que no podamos conocerla objetivamente. Pero el hombre necesita un punto de apoyo racional fuera de sí mismo sobre el cual construir su conocimiento de la realidad. Ese punto de apoyo no puede ser otro que el Dios de verdad que se revela a través de sus obras y de su palabra.

Al destruir pierdes forma y fondo, al deconstruir, ganas nuevas formas revisando el fondo. El ser humano es en esencia un ser social, alguien que necesita mantener relaciones grupales para poder sobrevivir. No siempre nos hemos comunicado como hoy lo hacemos. Para poder entender nuestros actuales mecanismos de comunicación, vale la pena retroceder en el tiempo y revisar la manera cómo llegamos a ser lo que somos.

UNDIMBRE V

APORTE DEL INVESTIGADOR

DESTRUCCIÓN EPISTÉMICA DE UNA DESFOCALIZADA REALIDAD

Desde el momento en el cual comenzó el estudio posterior al desarrollo de la observación, aplicación y segmentación de los abordajes teóricos, entrevistas y reflexiones de la realidad, se pudo evidenciar que a pesar de existir grandes problemas que sumergen a la Universidad de Carabobo (ente público) en materia presupuestaria, en accesibilidad de información y en encontrar en sus puestos de trabajos a toda la estructura organizacional y en medio de una situación limitada por las circunstancias que aquejan a esta casa estudio (político, social y estructural) se pudo consustanciar con el objetivo, quizás unas con críticas más fuertes que la otra pero hay que entender que nada es perfecto, porque si así lo fuese entonces esta investigación no tendría ningún sentido.

En medio de las conversaciones las personas mostraron siempre su lado de desahogo y frustración acompañadas por expresiones que demostraban inconformidad pero sin perder la parte graciosa y la disponibilidad para brindar el apoyo a la realización de esta fase, sin embargo, desde la otra óptica de la situación nos encontramos a una profesora perteneciente al Departamento de Administración y Planeamiento Educativo (Educación Para el Trabajo Sub- Área Comercial) “M.T.” quien por consideración a su parte le garantizamos el resguardo a su identidad, quien además expreso que la armonía y la buena canalización de los conflictos organizacionales presentes en la institución parten porque existe un engranaje

participativo de cada uno de los factores que allí laboran (elemento que aún se coloca en la balanza de la duda), manifestando que a pesar de existir un máximo jefe este no es ajeno a la situación de su gente permitiendo una cercanía cuando se le considere necesario, lo que induce a la seguridad, compenetración y desarrollo fortificado del conocimiento desde sus políticas, estructuras, toma de decisiones, cultura y clima organizacional. Si muy bien el diagnóstico reflejó muchas acepciones positivas en este primer lado, pareciera entonces, encontrarse todo muy bien.

No obstante se llega al otro punto de enfoque y es el personal administrativo, quienes expresan que también existen situaciones de amenazas que se deben atacar a tiempo para que a posteriori no sea un factor clave para el desequilibrio de la organización y menos de la gerencia de la misma porque se considera que la clave de todo parte desde el respeto, la equidad de condiciones, el oír, el escuchar y sobre todo del buen conocimiento y la fortalecida comunicación que harán de toda organización un territorio grande y exitoso, factores que se consideran estar perdidos o que simplemente tomaron un rumbo distinto que no es el indicado, generando en ellos la inconformidad máxima y acreciendo los niveles de conflictividad sin una vasta consolidación de la información que se presume tener con la que se quiere en realidad obtener, lo que implica el desequilibrio total de las sociedad del conocimiento y por ende de la organización.

De igual forma, se aplicó esta misma técnica en la segunda institución objeto de estudio, pero, en esta oportunidad la realización del ciclo determinado fue un poco más rígida debido a muchos factores que hacen más truncada el desarrollo de la actividad; se parte por el acercamiento al personal obrero y administrativo quienes a groso modo hacen expresar su satisfacción por ser parte de la familia Universidad José Antonio Páez (ente privado), quien además de ser una excelente casa de estudio cuenta con gran prestigio por la colectividad en general, sin embargo, a la hora de hacer énfasis acerca de cómo se siente ellos personalmente con la organización, con su estructura, clima organizacional, cultura, producción del conocimiento, entre otros factores; muchos de ellos expresaron sentirse medianamente a gustos pero confundidos porque muchas veces no se sienten tomados en cuentas, en las tomas de decisiones, en escucharlos, en generar soluciones efectivas antes

situaciones conflictivas y malestares laborales, ya que por la verticalidad de la estructura organizativa y su sistema burocrático radical se les dificulta algunas veces reunirse con sus superiores; considerando que todo pasa por una cadena de mando que distorsionan la comunicación, la sociedad del conocimiento, la toma de decisiones y las alternativas de solución de los conflictos fútiles.

Logrando enterarse de cada uno de los movimientos y de las cosas que suceden en la organización por otras vías que no son las indicadas, generando situaciones incomodas y opiniones subjetivas de la organización encuadrando perfectamente y trayendo a colación la frase del filósofo Sócrates “Solo sé que no sé nada”.

La visión extraída de manera abstracta de la realidad que se encuentra mal ejecutada llega a ofrecer una proyección errónea de la situación actual de las organizaciones universitarias objetos de estudio, cumpliendo así, con la progresividad de la investigación en donde se llega a deconstruir las situaciones reales circundantes a un proceso de corrección para el bienestar organizacional las cuales se encuentran estructuradas de la siguiente manera:

Ruptura del Modelo Educativo Caracterizado por el Estado.

La educación universitaria que en su génesis fue desnacionalizada ahora es nacionalizada y sectorial hasta dentro de un mismo país y peor aun dentro de una misma institución encargándose de la provisión y control de la educación para todos los ciudadanos, y las diversas instancias de las universidades públicas y privadas.

La voz de la universidad apenas cuenta para decidir la política del país. En la opinión pública la universidad ha perdido su prestigio y se ha convertido en reductor de privilegios de intereses económicos y políticos gracias a las intervenciones pocas acertadas por parte del estado, enfatizándose en tres aspectos problemáticos los cuales son: crisis de pensamiento, crisis de funcionamiento y crisis de identidad.

Actualmente, las sofisticadas formas de dominación neocolonial se dan a través de la conquista de la conciencia y el sistema de enseñanza del país, esto obliga a repensar la forma como se realiza el trabajo en este medio, comprendiendo que en la palestra

universitaria se dirige el control de la conciencia, de las generaciones futuras (Larrea, 2008).

Las universidades objetos de estudios (UC – UJAP), no son la excepción debido al alto sistema burocrático que empañan la estructura de un modelo educativo basado si bien en la transformación de un conocimiento que no se vislumbra ante todas las instancias de las organizaciones, ya que solo entre los altos cargos se toman las decisiones que creen convenientes para el resto de la población organizacional universitaria, aptitud que genera discordia, malestar y zozobra a la hora de planificar, ejecutar y controlar las actividades produciendo una línea unilateral en los procesos evaluativos y distorsionando la transversalidad de las opiniones y sugerencia de los propios miembros de la organización.

Carencia de Proceso de Consulta Abierta y de Trabajo en Equipos Multidisciplinarios.

El problema de organización universitaria es un tema recurrente, las universidades han superado hace tiempo la dimensión, que le permite funcionar con racionalidad y eficiencia.

Hay falta de orientación organizacional para desviar las expectativas de los miembros de la misma, hacia la manera de cómo ejecutar consultas abiertas tradicionales en las mesas de trabajo que sean productivas y generadoras de la multidisciplinariedad efectiva del sistema organizacional universitario. Por consiguiente, esta situación da origen a una crisis de crecimiento. Es así, como hoy el sistema educativo y la organización reclaman la adultez, hay que caminar hacia la transdisciplinariedad (Larrea, 2008).

A tal fin que las organizaciones universitarias (UC-UJAP) y a pesar de tener cada una un sistema burocrático organizacional distinto pero con comportamiento casi iguales, siempre están cayendo en la diatriba de la toma de decisiones apresuradas bajo un proceso cerrado en el que no involucran en lo más mínimo a sus integrantes, logrando categorizar posturas un tanto ambiguas y desfavorecedoras en la orientación organizacional producto de un egoísmo gerencial en donde no se toma en cuenta el conocimiento personal aportado por un integrante de la organización y dejándolo entrever como un ser material más que en

un sujeto productivo de favorecedoras propuestas de trabajo distorsionando esta actitud al punto de forjar fases de indisciplinaria en la producción del trabajo en equipo y desinterés en participar en las disfrazadas consultas medianamente abiertas.

Diseños Inadaptados de los Programas en las Organizaciones.

Las universidades están en una constante lucha por mantener su especialidad, esa que proviene de sus funciones. En este sentido, la lucha ideológica debe ser realizada sin envilecer la vida universitaria, si no enalteciendo y fortaleciendo su prestigio y papel en la sociedad venezolana. Esto hace que la educación en el país, a todo nivel aparezca como la reiteradora de la modernidad, sin tomar en cuenta la innovación a las que muchas casas de estudios están apostando.

En el sistema organizacional educativo superior y en caso particular en las del objeto de estudio (UC- UJAP), se ha caído en el terreno de los haceres, la explicación de los teóricos se ha quedado sólo en explicación, se busca siempre a alguien que ajuste, explique, arregle y ligando la explicación casi siempre a un compromiso. Hasta ahora las reformas de los diseños organizacionales no han sido reformas, sino cortinas; se ha renunciado a discutir sobre lo propio, aceptando lo que viene de fuera y reduciendo en gran magnitud la capacidad y más que eso, la necesidad que ambas casas de estudios superior tienen por emerger y condicionar programas vinculante a una realidad inminente, sin embargo, hasta los momento esta visión se ha quedado solo en eso, en una visión, entorpeciendo el abordaje de una necesidad absoluta de cambio por el simple hecho de no explicar el más allá de las cosas o de buscarle la transcendencia de lo que de verdad se hace necesario abordar quizás por el hecho de no alborotar un entramado organizacional que amerite más tiempo de trabajo o por simple hecho de no designar funciones en base a la búsquedas de información hacía los espacios aún desconocidos de la organización.

Poco Control de los Lineamientos Establecidos en las Normativas de la Universidad.

La organización universitaria se ha desarrollado como un proceso lleno de complejidad y vicisitudes; por una parte, desde el ámbito organizacional educativo manifiesto en su misión, visión y, por otro, lo relativo al aspecto administrativo y gerencial

desarrollado por la misma plasmado en los organigramas de cada casa de estudios (Morales, 2012).

Por ende este descontrol de los lineamientos van en contra de la estructura organizacional que nos aportan Nonaka y Takeuchi, debido a que se desvirtúan por todos los medios posibles la SOCIALIZACIÓN (adquiere), EXTERIORIZACIÓN (convierte), COMBINACIÓN (reúne) e INTERIORIZACIÓN (combina), nos dan a entender que debe partirse de alguno como proceso inicial, cuando no se tiene un verdadero margen que permita darle paso al siguiente proceso. Cabe destacar, que como ciclo que se presenta siempre un proceso va a ser consecuencia de otro, es decir, las organizaciones tienen que mantener siempre un margen de progresividad en sus lineamientos sin alterar sus funciones ni desviar sus fines que beneficien a un minoritario grupo y perjudiquen al otro gran grupo restante de la organización.

En las universidades públicas y privadas venezolanas y en consecuencia en la Universidad de Carabobo y en la Universidad José Antonio Páez, existen en ambas y en distintas tendencias y dimensiones tanto de forma como de fondo un problema de tendencia en cuanto a la adecuada ejecución de los lineamientos normativos que conducen a dejar las cosas para después, que alguien la adapte, o que alguien haga el esfuerzo.

Desprovista Existencia de un Método de Control Idóneo para Detectar un Problema Organizacional.

En la realidad las organización deberían estimular la interacción entre sus integrantes y el ambiente externo situación que casi nunca se produce, donde los equipos enfrenten las rutinas, los hábitos y las limitaciones autoimpuestas con el objeto de estimular nuevas perspectivas de cómo hacer las cosas.

Situación que en las organizaciones universitarias (UC – UJAP) generan un caos intencional al que se llama “Caos creativo Morín (2003): Es preciso que el individuo conozca, cómo repercute su acción en el resultado conjunto. Lo relevante en este tipo de planteamiento es resolver los problemas particulares, pero no de forma aislada, sino formando parte de un complejo sistema de problemas”. En consecuencia, este caos creativo

ya antes mencionado incrementa la tensión al interior de la organización y hace que sus miembros se concentren en definir de poca manera los problemas y resolver la crisis (crisis controladas). Estas organizaciones creadoras de conocimiento deberían institucionalizar esta “reflexión en la acción” para hacer del caos algo verdaderamente creativo.

Procesos Lentos y Sobrecarga de Información.

Señala Muñoz, Seca y Riverola (1997) “que los retos muy elevados y la sobrecarga de información crean un sentido de la frustración muy fuerte y ocasionan bajos niveles de rendimientos y aprendizajes, sólo determinados niveles de retos son capaces de lograr altos niveles de aprendizaje.” Esta idea es importante en la asignación de tareas a los trabajadores sin sobre saturarles su capacidad de producir y gestionar los procesos en la organización educativa.

El sistema organizacional universitario (UC- UJAP), a través de sus profesionales, se proponen muy poco ó casi nada a formar individuos capaces de adaptarse a las cambiantes condiciones tecnológicas – laborales y a las transformaciones de toda índole, que aparecerán en el transcurso de su vida lo que produce un malestar en los grupos de trabajo que mal sana la evolución organizacional y estructural de la educación superior.

El fin último de esta situación produce un mal desahogo de la información que perciben los miembros de las instituciones ya mencionada, debido a que manejan innumerables métodos de recepción de información pero no poseen métodos de canalización efectivos de la misma lo que conduce a un ahogo y desequilibrio laboral. Evidentemente esta sobre carga genera un malestar colectivo denunciado a las autoridades superiores pero lamentablemente la jerarquía burocrática la cual envía a las organizaciones producen respuestas lentas y casi sin ninguna alternativa de solución por lo demorado de las instancias en ofrecer solventes soluciones y cuando ya llegan las respuestas, ya los miembros han solventado ó tan sencillo como que se encuentran sumergido en otra circunstancia desfavorecedora.

Desproporcionada Circulación y Transformación del Conocimiento en la Organización.

En el momento actual no es tan importante enseñar conocimientos, sino desarrollar en los miembros de la organización la habilidad para adquirir nuevos conocimientos e información de manera súper progresiva.

Las universidades y en este caso (UC- UJAP), generalmente producen un fallo de conocimiento y comunicación en muchas de sus instancias institucionales para lograr el balance direccional imperioso entre la necesidad de preservar las existentes estructuras de conocimiento y el grado necesario de olvido organizativo, se explica por la existencia de determinadas rutinas defensivas, que impiden que los individuos actúen, circulen y logren una efectiva transformación del conocimiento dentro de su entorno tanto interno a nivel de departamentos y externo a nivel de estructura organizacional global de la organización universitaria.

Insatisfacción en las Solicitudes de la Organización.

Surge por no contar con información y conocimiento significativo que promueva el desarrollo del conocimiento, donde surge una obsolescencia cuando la realidad cambia, es allí, en donde la comprensión de nuevos acontecimientos, implica aprender nuevos conocimientos y descartar los conocimientos obsoletos.

Con esta insatisfacción producto de las carentes respuestas antes las solicitudes de un cambio favorable e integrador entre la información y el conocimiento adecuado, las organizaciones objetos de estudio caen en una actividad de descarte (el desaprendizaje) el cual es tan importante en la comprensión de la realidad, como la creación del nuevo conocimiento. En realidad, el desaprendizaje lento es una debilidad crucial de muchas organizaciones, desde la que no escapan las organizaciones universitarias, donde el trabajo en grupo es bastante generalizado y un tanto abstracto en el ajuste de los nuevos sistemas de relación información- conocimiento- equipos de trabajo.

Es así como, en la (UC- UJAP), se evidencian estas rutinas que surgen como reacción a situaciones dolorosas de cambio, llevando consigo una aparejada pérdida de control por

parte del individuo, que pueden tomar forma de explicaciones, distorsiones, inexactitudes, omisiones o excusas dirigidas a justificar las acciones del individuo y dar una falta de competencia en el desarrollo de la tarea. Los resultados son acciones tanto, a nivel individual como de grupo dirigidas a la consecución de los objetivos de la organización.

Mal Manejo de los Modelos de Alta Dirección en los Procesos de Producción del Conocimiento Organizacional.

En muchos contextos organizativos, el diálogo suele ser suficiente para capturar la mayor parte de las características que se desprenden de una experiencia de aprendizaje. Sin embargo, existen otros ambientes en el que el lenguaje verbal no es el mecanismo más adecuado para describir los temas de interés. Cuando el conocimiento es intrínseco al individuo y su codificación resulta difícil, su única forma de transferencia es partir de la construcción de experiencias, es decir, haciendo llegar al individuo sensaciones que presumiblemente afectan a su modelo mental.

Actualmente se presentan en las organizaciones tal es el caso de la (UC- UJAP) situaciones de inestabilidad, una actuación pasiva de los miembros de la organización respecto a la recogida de datos del entorno, esta puede suponer una falta de información relevante que impida la comprensión del funcionamiento del entorno y sus reacciones ante la acción de la organización, por ende la carencia de datos puede bloquear el desarrollo del conocimiento en la organización, descuidando ésta la recopilación activa de la información generándose en continuo estados de alerta respecto a lo que allí ocurre.

En este acercamiento se pudo determinar que es el hecho de que no se vive conforme a lo que sabemos, que es la verdad en nuestras propias conciencias, en nuestras propias experiencias, y lo que vemos en el “mundo real”. Si no hay tal cosa, entonces finalmente no hay nada correcto o incorrecto acerca de nada. Por tal motivo después de haber escudriñado la realidad de la situación errónea del objeto de estudio se procedió a cuantificar algunas deducciones obtenidas de la destrucción de la realidad en ambas instituciones las cuales son las siguientes:

1. Mayor presencia de temor y miedo.

2. Constante falta en las creencias grupales e individuales.
3. Falta de Concisión entre las partes.
4. Media reprogramación de las circunstancias fútiles.
5. Constantes evasión para tomar decisiones.
6. Inseguridad inminente para producir y emplear el conocimiento en un momento adecuado.
7. Impacto antes la posible respuesta en la resolución de los conflictos gerenciales.
8. Horizontalidad de los poderes, decisiones, reuniones, estructura, cultura, entre otras.
9. Inestabilidad deductiva para alcanzar los logros.
10. Falta de comunicación y conocimiento de los conflictos que se generan en la organización.
11. Inexistentes paso y estrategias que conlleven a una integración grupal, profesional, académica, cultural y laboral de todos los miembros presentes en la organización.

Sin embargo, en el rumbo de esta investigación también se hace inminente la necesidad de equiparar esta realidad con una más crítica, que supone arriesgarse, buscar la verdad, y esa búsqueda de la verdad es una apuesta por la innovación.

CIMENTACIÓN ESTRUCTURAL DEL DEBER SER EPISTÉMICO

Sólo al interpretar la realidad desde lo subjetivo somos capaces de aportar enfoques innovadores. Caminamos porque vamos construyendo, solos o en grupo, pero creando. **La innovación de soluciones es subjetiva, es una solución única y distinta aplicada a la realidad, una solución que no es en sí ni buena ni mala.**

La innovación situacional a las que apuesta esta investigación busca interpretar la realidad centrándose en aquellos aspectos que considera importantes. Toda solución innovadora y generadora implica trabajar en una dirección y desechar otros caminos, supone apostar por una interpretación no estática del entorno y construir en ese entorno relaciones y redes nuevas. Es por ello, que el sondeo en la que estuvo inmersa dicho proyecto además de ser constructivo y reorganizador situacional, aportó grandes elementos sustanciadores de una realidad un tanto isómera. Por esto, no se esperaba promover con él actividades de tipo mayéutico, ni de, actividades metacognitivas relacionadas con el

reconocimiento de lo que se ignora, que surgen como resultado de la resolución de conflictos laborales seguida de la reflexión sobre los posibles errores en los que se incurrió y de procesos de autorregulación para la elaboración de soluciones correctas.

A partir, de lo anteriormente descrito se procedió a vislumbrar una realidad que debería ser ejecutada de manera correcta, directa y eficaz que fomente al crecimiento organizacional universitario global y de manera franca a las instituciones objeto de estudio fundamentado en las siguientes formas de hacer una realidad organizacional más activa y más productiva de acuerdo a las siguientes caracterizaciones del deber ser organizacional universitario:

La racionalidad en la adecuación de los medios (órganos y cargos)

La racionalidad de ese hombre que se convierte en un sujeto cognoscente de su mundo al que hace susceptible de ser conocido pone bajo su dominio todo el espectro social, y desde la educación ejerce sus dominios, ubicándose en un proceso de racionalización porque en palabras de Morín (2000):

...la racionalidad constructiva que elabora teorías, coherentes verificando el carácter lógico de la organización teórica, la compatibilidad entre las ideas que componen la teoría, el acuerdo entre sus afirmaciones y los elementos empíricos a los cuales se dedica: esta racionalidad debe permanecer abierta a la discusión para evitar que se vuelva a encerrar en una doctrina y se convierta en racionalización (...) la racionalización se cree racional porque constituye un sistema lógico perfecto basado en la deducción o la inducción...(p.27).

De manera tal que la llamada racionalidad que rige el orden sociedad moderno al poner a la sociedad bajo una doctrina, el liberalismo, al cerrar la discusión y las posibilidades de argumentación y de verificación empírica a los fines que se desean alcanzar dentro de la organización, es decir, que desde la práctica la (UC-UJAP) se puedan abrir a la discusión acerca del modelo teórico, y que al cerrarse la misma se transforma en una racionalización de modo que el hombre cognoscente, el hombre de ciencia que investiga bajo la doctrina y respondiendo a ella, lo que hace es una práctica racionalizadora de todas sus funciones y trayectorias durante su paso por la organización, en pocas palabras se crea una armonía estructural y organizacional.

Controlar las variables de Planificación, Organización, Dirección, Control, Control de Gestión, Estrategias de Acción.

El diseño organizativo, más que intentar congelar la organización en un determinado estado de equilibrio, debe aprender a sincronizar dinámicamente el movimiento de sus actividades, fases, procedimientos, valores de acuerdo con las exigencias del proceso de transformación y materialización del conocimiento. Metafóricamente, expresa esta idea con la popular expresión de los gigantes deben aprender a bailar.

La dificultad fundamental radica en que desde la departamentalización clásica no se anima a compartir los modelos mentales, ni a tomar decisiones que tengan en cuenta múltiples perspectivas y como consecuencia, no se reduce la incertidumbre y la ambigüedad. Tal enfoque no contempla la necesidad que, deriva las relaciones de interdependencia, muestran las actividades que confluyen en un desarrollo de productos a realizar continuos ajustes redefinidos.

Plantea Purse y Pasmore (1992) que, “como resultado de estas otras críticas, el centro de atención de las organizaciones que aprenden se desplaza hacia formas organizativas más autónomas y descentralizadas”. En este sentido, las estructuras orgánicas, caracterizadas por una reducida formalización, escasa centralización en la toma de decisiones y unas estructuras de planificación y control más participativas que jerárquicas son preferibles a las mecánicas. Tales formas, al ser más flexibles, se adaptan mejor a las situaciones cambiantes y a los requerimientos imprevistos.

Para triunfar, la dirección debe conciliar dos tendencias conflictivas: continuidad y cambio rápido; lo cual deberá ser fundamental en las instituciones universitarias donde no escapan la Universidades hoy objetos de estudio (UC-UJAP) del estado Carabobo. Acorde con March y Simón (1985), esta ambivalencia directiva exige organizaciones capaces de adaptarse a la evolución del entorno y, por tanto, de generar conocimiento, pero a la vez, eficientes. Se cree que toda organización debe armonizar dos fenómenos distintos:

- Individuos y grupos que garanticen la estabilidad del sistema, en definitiva, el orden.

- Un proceso dinámico que, conforme a unos mecanismos de inducción, permita integrar información procedente de sucesos complejos o experiencias inusuales, explorar las implicaciones de esta nueva realidad y generar conocimiento.

A un nivel práctico y en base a los objetos de estudios (UC-UJAP), esto significa crear foros donde las nuevas ideas y las viejas experiencias se integren en la adopción de decisiones. En otras palabras, diseñar la organización – institución integrador de funcionales métodos de planificación, organización, dirección, control, control de gestión, estrategias de acción para que el aprendizaje que surge alrededor de las ideas de mejora se convierta rápidamente en acciones mediante su implantación en el sistema de operaciones de la organización – institución.

Mejor Adaptación Comunicacional (Verbal, Escrita, Gestual e Interpersonal) Relevante en la Organización.

La organización de un buen director consiste en asegurar que cada activo humano tenga oportunidades exitosas de comunicación que permitan al empleado desarrollar al máximo sus potencialidades dentro de la organización. El proceso de aprendizaje comunicacional que surge alrededor de los nuevos planteamientos e ideas de mejora, debe conectarse con las prácticas ya institucionalizadas en una organización de educación superior.

La base del dinamismo exige que las nuevas formas de actuar y comunicarse se adopten rápidamente como si fuesen familiares. Es necesario que, tanto el proceso de conversión de nuevas ideas en aprendizaje, como su rápida difusión e implantación en la estructura de operaciones de la organización – institución, se institucionalicen como forma habitual de hacer. No se debe olvidar, que el verdadero cambio no ocurre hasta que los individuos no rediseñen sus roles y relaciones.

El propósito que se persigue con la legitimación de ciertas formas de comportamiento es clara, ofrecer una comprensión común del comportamiento que es considerado adecuado para una determinada situación, de modo que, al hacerle comprensible y predecible, puede repetirse con un mínimo esfuerzo y facilitar su coordinación. La actual exigencia de cambio

y flexibilidad, por lo general, viola la mayor parte de las prácticas en vigor en una organización – institución, fundamentalmente dirigidas hacia la eficiencia comunicacional, requiriendo formas de actuar impensables, no legitimadas muchas veces por la organización. Las organizaciones universitarias (UC-UJAP) deben ser conscientes de los procesos administrativos para el control y buen funcionamiento de sus actividades.

Procesos Organizacionales y Operativos de Disposición al Cambio en la Toma de Decisiones.

Motivar es encender el fuego. Cuando las personas arden de entusiasmo, corren riesgo y se comprometen plenamente con el cambio. A este respecto, se cree oportuno resaltar cómo desarrollar las características de disposición al cambio. Las personas dispuestas al cambio deben sentirse estimuladas y retadas por el cambio, adelantarse a él e iniciar el cambio en vez de limitarse a reaccionar en sucesos. Sentir la Universidad como una organización dispuesta al cambio, hay que desafiar las convicciones y suposiciones que tiene el desarrollo y crecimiento de la Institución Universitaria acorde con el crecimiento e innovación tecnológica del mundo de hoy; se debe crear un ambiente de confianza y aprecio, vencer la resistencia y animar al personal en general que labora por una Universidad mejor.

Para el caso de las Universidades objetos de estudio del estado Carabobo (UC-UJAP), y tomando una sintaxis de la investigadora (Larrea, 2008) se proponen ocho características de disposición al cambio para aplicar los conocimientos en la toma de decisiones:

1. **Rekursividad:** Las personas recursivas sacan el máximo provecho de toda situación y emplean los recursos que tengan para formular planes y contingencias. Ven más de una manera de alcanzar una meta y son capaces de buscar ayuda en los lugares menos obvios. Tienen un verdadero talento para encontrar maneras tomar decisiones y resolver problemas.
2. **Optimismo:** Los optimistas suelen ser más entusiastas y positivos respecto al cambio. Su ánimo positivo se basa en una fe constante en el futuro y la convicción de que las cosas generalmente salen bien. El optimismo es reflejo del marco de

referencia del optimista, el cual se ve afectado por la propia disposición de ánimo. Lo bueno es que ambos pueden modificarse.

3. **Espíritu de Aventura:** Esta caracterizado por la inclinación a correr riesgos y el deseo de conocer lo desconocido, de caminar por el sendero menos recorrido. Los aventureros disfruta los retos. Suelen ser inquietos y huyen de la zona de comodidad. Les aburre la rutina, odian la repetición y se sienten obligados a romperla. Andan a la búsqueda de nuevas maneras de hacer las cosas.
4. **Empuje:** Aquí se combinan la energía física con el deseo mental de crear pasión. Es el combustible que maximiza las demás características. Si la Universidad de Carabobo y la Universidad José Antonio Páez tienen empuje contagiarían al resto de las personas (personal docente, administrativo, obrero y estudiantes), nada parece imposible. Empuje es el nivel de dinamismo personal del individuo. Se refleja en su nivel de energía y resolución; esto implica que el cambio puede obligarse a dar de dentro hacia fuera (Estudiantes – Docente – Personal Administrativo – Universidad) y no como tradicionalmente se cree, de fuera hacia dentro (Universidad – Personal Administrativo – Docente – Estudiantes).
5. **Adaptabilidad:** Abarca dos elementos. Flexibilidad y elasticidad. La flexibilidad se refiere a la facilidad con que se modifica las propias expectativas. La adaptabilidad es la capacidad de recobrarse pronto de una adversidad con un mínimo de traumatismo.
6. **Confianza:** Si el optimismo es la actitud de que una situación saldrá bien, la confianza es la seguridad de ser capaz de manejarla. Existe la confianza en la situación y la confianza en uno mismo. Este último tipo de confianza es la que tiene que ver con la disposición al cambio que se intenta reflejar en estas recomendaciones. Si los miembros de las organizaciones confían en su capacidad para manejar una tarea nueva, serán receptivos a la misma y positivos. Sin embargo, no se debe olvidar que el exceso de confianza conduce a una actitud soberbia de sabelotodo y una falta de receptividad a la retroalimentación, por lo que este proceso de retroalimentación, conduce al mejoramiento continuo, y no

debe olvidarse por la utilidad que ofrece al proceso de enseñanza – aprendizaje y el proceso de producción del conocimiento.

7. **Tolerancia a la Ambigüedad:** En cuanto al cambio, lo único cierto es que genera incertidumbre. Por cuidadosamente que se planifique, siempre hay un elemento de vaguedad o ambigüedad. A veces las soluciones no aparecen o no se hacen visibles hasta bien avanzado el proceso. Cuando las cosas se presentan vagas, fluctuantes u oscuras, las personas que se sienten incómodas con la ambigüedad se tornan impacientes e irritables. Quieren respuestas pronto; las quieren ya. El resultado es que se toman decisiones forzadas y apresuradas.
8. **Su Perfil:** probablemente el individuo que autoevalúa su personalidad de disposición al cambio, se encontrará que tiene unas características y otras no. Esto es normal en los perfiles e indica que algunos de sus rasgos de disposición al cambio están más desarrollados que otros, ¿Cuáles son sus puntos más fuertes?, ¿En qué aspectos necesita mejorar?. La autoevaluación tiene valor no sólo como medida personal para evaluar la propia voluntad del individuo al cambio, sino también como herramienta de capacitación para que la Universidad entrene a los docentes, personal administrativo y estudiantes.

Estructurar el Problema de Decisión en un Modelo de Jerarquía.

Cuando se habla del talento humano, comprende este un conjunto de recursos de la Institución Universitaria, incluyendo los recursos humanos, y la manera en que están agrupados para producir los bienes y servicios que puedan ser representados mediante un organigrama organizacional. Durante los últimos años, ha crecido sustancialmente el reconocimiento sobre la importancia del conocimiento en la gestión de las organizaciones. Es así, como se introducen y desarrollan nuevas formas de gestión donde se concede un peso importante a la participación de los recursos humanos en la toma de decisiones, al liderazgo, la capacitación, la motivación, donde impera una visión de futuro, y se plantea que el éxito organizacional depende en gran medida del factor humano; elementos estos que en el caso de las Universidades objetos de estudio, tal parecen no ser tomados en cuenta con la seriedad y trascendencia que ello representa.

Por otra parte, la gestión humana pretende eliminar la tradicional gestión jerárquica y activar una política donde los trabajadores reciben el mismo trato y beneficios sin consideración alguna sobre su cargo o tipo de trabajo, establecer un sistema de pagos en función de rendimientos, formar relaciones sociales justas y lograr la interacción entre los directivos y los recursos humanos; entendidos éstos como inversores de talento, capacidad, conocimiento y compromiso, algo de vital importancia para lograr el éxito de la Institución Universitaria. Sin embargo, tal parece que esto no se cumple en la Universidad de Carabobo y en la Universidad José Antonio Páez; debido fundamentalmente a que la estructura gerencial es jerárquica., las definiciones de cargo están establecidas, así como los sistemas de pagos y los escalafones en términos de categorías (Instructor, Asistente, Agregado, Asociado y Titular), establecido en la Ley de Universidades. Lo cual dificulta pensar en una relación bidireccional (línea horizontal en la estructura de la organización) y/o multidireccional (línea vertical en la estructura de la organización) donde todos aprenden de todos, conformados como equipos de trabajo, más que como estructura organizativa jerárquica y cerrada.

Objetivos, Finalidades y Prioridades de las Organizaciones Educativas como generadora del Conocimiento.

Este valor se potencia cuando el conocimiento se coloca en función del logro de los objetivos de la Institución Universitaria. El capital humano depende en gran medida de la capacidad de las organizaciones para desarrollar y aprovechar el conocimiento. Tal parece que en las Universidades objeto de estudio del estado Carabobo ahora es que han vislumbrado el potencial de capital humano y la capacidad de generación del conocimiento que poseen; ya que del capital humano parten el conocimiento, las habilidades, los valores y el potencial innovador de la Institución, entre otros elementos. La gestión de dicho capital requiere de una atención muy especial, que supone la capacidad de las autoridades de identificar, medir, desarrollar y renovar el activo intangible para el futuro éxito de la Institución; lo cual también parece ser poco atendido.

La realidad máxima de la dinámica del conocimiento radicará en las habilidades que deba poseer la Institución Universitaria para desarrollar, transformar y aprovechar este

activo para crear un estado de equilibrio permanente con el entorno. El deber ser de estas habilidades se adquieren por medio del aprendizaje, que cada Institución Universitaria es capaz de desarrollar; el aprendizaje es una capacidad organizacional que puede desarrollarse y es de gran utilidad para mantener de forma estable los retos que propician las exigencias del entorno y los activos del conocimiento. En relación a esto, las Universidades objeto de estudio del estado Carabobo parecen estar comenzando a cumplir con esta premisa; dado a que están diseñando programas alternos de entrenamiento al personal; además el aprendizaje se hace significativo en la medida en que es aplicable en el campo laboral; donde tanto el personal Docentes que ejercen cargos Directivos y/o Administrativos como empleados y/o estudiantes lo ejercen.

En cuanto a la contribución de sus funciones y actividades, a la consecución de los objetivos de la Institución Universitaria, señalaron afirmativamente la respuesta; sin embargo el medio por el cual se informaron de ello; fue el objetivo, misión y visión publicado por la Universidad; pero no la descripción del cargo y los manuales de procedimientos. Esto hace suponer al investigador que las personas entrevistadas no han analizado la correspondencia entre los objetivos – misión – visión de las Universidades objeto de estudio del estado Carabobo y los objetivos de la dependencia donde ellos desempeñan sus funciones.

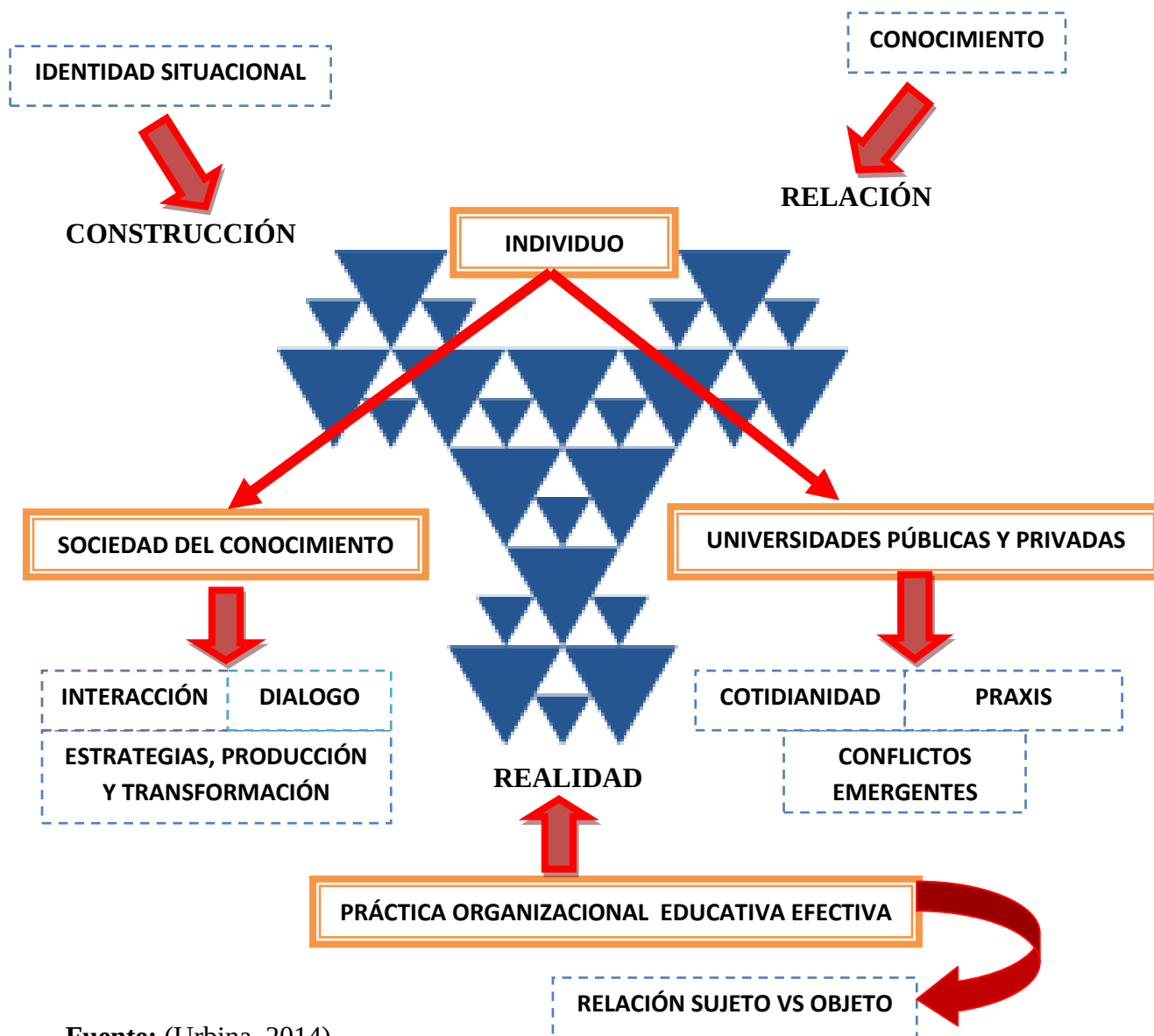
APORTE AL CONOCIMIENTO

La Comprensión

A partir de la creación sucesiva de los significados del “ser” como punto de equilibrio de toda organización, es cuando construimos una respuesta innovadora. Por tanto, es necesario en esta investigación comprender, interpretar y aplicar nuevas alternativas que vayan sustanciadas con el círculo hermenéutico de Gadamer para lograr el aporte útil que se desea alcanzar, porque de esa manera nos mantiene alerta y despiertos en la búsqueda de ese “ser individual y organizacional”, de esa nueva manifestación de la realidad, de esa nueva forma de interpretar el entorno. Y eso es lo que hace diferente a los proyectos, a la gestión y a las organizaciones.

No obstante, lo anteriormente expuesto, en el estudio, permitió alcanzar y a distinguir tres patrones de refutaciones que resultan interesantes reportar en este escrito, porque es muy posible que se lleguen a encontrar con experiencias semejantes y que será desarrollado en el siguiente holograma:

Holograma del Proceso Bi-Real entre lo Erróneo y el Deber Ser.



Fuente: (Urbina, 2014).

Al explicar el holograma anterior es imperante hablar de un primer patrón que denota una triangulación inversa siendo el punto focal la construcción bajo el indicador (Identidad

Situacional), una relación enfática en el indicador (Conocimiento) y por último una realidad inmersa en un indicador (práctica organizacional educativa efectiva), mediante estos tres primeros indicadores del primer patrón se estructuraron una sintaxis de manera global en donde se le daba cabida a la identificación, importancia menoscabada al conocimiento y a la postura social y proyectista que tienen cada organización objeto de estudio.

Por consiguiente, la triada anterior es una antesala para darle paso al segundo patrón que denota una triangulación adversa conformada en primer lugar por la figura del (individuo) como elemento primordial y base de la organización desprendiéndose de él las siguientes dos figuras conformadas por el extremo izquierdo por la (sociedad del conocimiento) como estampa integradora del dialogo, la interacción y obviamente haciendo participe funcional a las estrategias, producción y transformación del conocimiento; mientras que por el extremo derecho nos encontramos a una representación de la (Universidad de Carabobo de carácter social público en consonancia con la Universidad José Antonio Páez de carácter social Privado).

A través de este holograma se logra interpretar de manera explícita la función que ejerce cada vertiente, logrando exponer todas las situaciones que los informantes pudieron realizar, aunque sea en forma incipiente. Una actividad mayéutica, basada en la reflexión sobre sus conflictos, su resolución y las sugeridas en el avío, y en su caso, en la identificación de su error; le da paso a un segundo foco basado, en el que los miembros de la sociedad del conocimiento, así como de sus subordinados no logran tomar conciencia de su resolución de conflictos o de sus errores, dejando ver sólo cierta reflexión de tipo mayéutico. El tercer foco o patrón no revela actividad mayéutica alguna a la que recurrieron los miembros de la organización para resolver el problema enunciado concibiendo que las personas no sean consideradas como seres productores, focalizadores y transformadores de conocimiento sino que antes las instancias de mayor jerarquía burocrática solo son visto como objetos materiales llegando a la conclusión acerca de ¿hasta qué punto se puede materializar la figura humana? y ¿hasta qué punto se puede proyectar al sujeto carente de una transformación y proyección laboral dentro de la organización universitaria a la cual integra? .

La respuesta a esas claves disonancias son las mismas participaciones que ilustran los estándares de calidad organizacional con la actividad mayéutica y que se ven reflejadas de formas variadas de la siguiente manera: por ejemplo, quien ofreció una resolución (con errores de sustanciación de información) basada en la consideración subjetiva de sus miembros (Estrategia innoble), en la segunda parte del estudio afirma que se hizo una mala interpretación de la noción de razón, comunicación, cultura, emocionalidad y clima organizacional..., que sus conocimientos en ese tema son limitados y que maximizó la importancia del problema. Al final se preguntan ¿cómo reconocer sus carencias en los conocimientos de resolución de conflictos laborales? y responden: enfrentándose a problemas que reten su conocimiento con habilidad de canalizar y direccionar todo tipo de elemento distorsionador que invada la armonía profesional. El patrón de respuesta similar a las arrojadas en el cuadro de entrevistas profundizada (aunque esta vez ya aplicadas con estrategia directas y estructuradas), tal vez no se dudo de las respuestas y menos en confirmar y lograr lo que ya se sostenía acerca de la mayéutica y su aplicación en la sociedad del conocimiento, en la cual unificándose logran enseñar y aprender a través de los errores que los direcciona a encontrar la solución al problema y verificar lo que estaba bien, las certezas de contestar con convencimiento al 100% de lo que se le pregunta para canalizar la situación. Sin embargo, después que me sumergía más en la investigación y me topaba con la realidad situacional observé que mis conocimientos en este tema estaban limitados y que me tocaba aprender más de él como todo investigador que fortalece con sus experiencias cada temática y exploración que realiza...

Introducir un sistema de solución innovador implica construir en torno a él un ecosistema de conocimiento y de relaciones (con otras personas y con otros sistemas), en donde **hace falta un cambio en nuestras formas de pensar, en las preguntas que nos hacemos y en la manera de compartir.** Hace falta un cambio como el que generó el nacimiento de la filosofía, liberándose de las cadenas de la religión, dando un salto sin red y preguntándose por el origen de todo sin el bastón intelectual que nos puedan imponer otros. Es el momento de arriesgarse a pensar y sobre todo de solucionar eficaz y oportunamente todas las situaciones fútiles y quebrantadoras en pro del bienestar organizacional.

La Interpretación

Para abordar temas tan complejos como la educación y la docencia, se debe tener en cuenta que ellos se encuentran inmersos dentro de una sociedad, formándose así una sortija hologramática entre la organización, docencia y sociedad. Además, se debe tener en cuenta en el proceso organizacional no solo el desarrollo cognitivo de sus miembros, sino también el emocional, pero además lo que se busca es el equilibrio de ellos, ya que las personas con habilidades emocionales bien desarrolladas también tienen más probabilidades de sentirse satisfechas y ser eficaces en su vida, y de dominar los hábitos mentales que favorezcan su propia productividad. Es por ello, que se debe tener en cuenta que además de la inteligencia racional se encuentra la emocional, estas dos formas fundamentalmente diferentes de conocimiento que interactúan para construir la vida mental. Una la mente racional, es la forma de comprensión de la que somos típicamente conscientes: más destacada en cuanto a la conciencia, reflexiva, capaz de analizar y meditar; pero, junto a este existe otro sistema de conocimiento, impulsivo y poderoso, aunque a veces ilógico: la mente emocional.

Es por ello, que entre los desafíos y retos que enfrentan las organizaciones universitarias del siglo XXI se encuentra el caracterizarse por autorizar y guiar el proceso de la transformación del conocimiento entre todos sus miembros y además preocuparse por planificar un proceso abierto, flexible, sustancial, variado, claro, motivador, utilizando una metodología interactiva y colaborativa, donde se responda a la diversidad cultural del trabajador reconociendo sus potencialidades, apostando a que puede, a no mirarlo exclusivamente desde sus carencias materiales, esto no quiere decir que estas carencias se desconozcan y no se trabaje para paliarlas en los niveles individuales y sociales, es conveniente respetar su diferencia, pero no aislarlo en ella, ni fuera ni dentro de la institución.

Se puede decir entonces, que no hay que quedarse con una mirada escueta de la realidad; sino, justamente desde la comprensión de su complejidad; es por ello, que la mayéutica y el conocimiento deben manejarse en la sociedad del conocimiento, donde no solo se maneje información sino se reflexione la información sin egoísmos implicando acción (capacidad de hacer) un hacer realizado con sabiduría, donde lo único que se busque

sea el bien no individual, ni grupal; sino, el organizacional integral teniendo en cuenta que hoy se afirma y se repite que la principal riqueza de un país radica en los niveles de conocimiento de su gente.

Es decir, sociedades en las que se comparta el conocimiento, implicando acción (capacidad de hacer) un hacer realizado con sabiduría a fin de que sigan siendo propicias al desarrollo del ser humano y de la vida. Si nos referimos a sociedades en plural, es porque reconocemos la necesidad de una diversidad asumida y todos estos procesos pueden llevarse a cabo mediante las tecnologías de información y comunicación, pero teniendo en cuenta que no son un filtro, sino herramientas que abren auténticas perspectivas al desarrollo humano y sostenible, así como a la edificación de sociedades más democráticas.

En virtud de ello, es conveniente resaltar que las formas para construir una sociedad más justa, es construir una sociedad más universalmente educada y organizada. Así como los países que lograron consolidar una industria eficiente se adentraron en las sendas del progreso, en adelante lo harán aquellos que logren desarrollar un sistema educativo de calidad que tenga mediante una organización siempre presente la humanización llevándonos a la hominización y a una sociedad-mundo.

Por lo planteado anteriormente, se puede entonces apreciar el aporte al conocimiento primeramente, el modelo del conocimiento conduce a una reforma universitaria en el ámbito de la sociedad del conocimiento, considerando por una parte que la universidad debe ser todo lo que ha sido hasta ahora, sin renuncias, pero también debe seguir siendo el reservorio del conocimiento humanístico, la vanguardia en la transmisión y creación de conocimiento, debe seguir formando profesionales; donde sin lugar a dudas la universidad tiene que ir necesariamente mucho más allá de lo que ha llegado hasta ahora, sin perjuicio de reconocer que existen otras organizaciones, que pueden también participar en la transferencia del conocimiento e intervienen en su gestión.

Seguidamente la innovación universitaria conduce a una universidad de futuro que ha de ser un espacio para toda la ciudadanía, un lugar en el que jóvenes y mayores convivan en un espacio de conocimiento permanente, en el que los papeles del directivo y discente sean continuamente intercambiables en aras de una comunicación continua de

experiencias, sin barreras por discapacidades o lenguas de diferentes nacionalidades, profundizando en la internacionalización de la actividad académica- organizacional. Se hace necesario un sistema de trabajo más flexible y menos vagos que aquellos a los que se está acostumbrado. Sin embargo, debe reconocerse la actitud conservadora de la institución universitaria que puede no solo dilatar o diferir la innovación, sino hasta impedirla.

La universidad conduce a una postura institucional mucho más activa en lo que se ha dado a llamar competencias transversales. La universidad del futuro debe dar soluciones a la medida de los problemas concretos en todos los ámbitos de la sociedad, en un ir y venir continuo entre universidad, sistema productivo, y necesidades sociales, en el entendido que debe complementarse a todo instante para garantizar su efectividad.

La transformación conduce a una universidad como lugar natural de la innovación y la creatividad, ocupando espacios, como las Bellas Artes, que hasta ahora sólo se han asomado tímidamente, al ámbito académico. La universidad debe ser asimismo el lugar natural para la difusión hacia la sociedad de las nuevas tecnologías, una difusión crítica y abierta al debate. La universidad debe ser la vanguardia del desarrollo sostenible; debe ser la conciencia del planeta en un mundo que debe compatibilizar bienestar con conservación. La universidad debe ser el ámbito del debate y propuestas en torno a los grandes problemas socioeconómicos y organizacionales que aquejan al mundo de hoy, aunque algunas veces la institución parece estar a la zaga de los avances en ciencia y tecnología y no del conocimiento.

La sociedad del conocimiento supone organizaciones inteligentes, capaces de aprender y, con ello, expandir sus posibilidades de crecimiento. La (UC- UJAP) deben fundamentar su crecimiento en el desarrollo de la posibilidad de crear; ya que integran el aprendizaje adaptativo y el aprendizaje generativo; lo cual implica la necesidad de ir más lejos de adaptarse a los cambios y sobrevivir.

Las organizaciones inteligentes se caracterizan por un manejo efectivo de su conocimiento, por la detección oportuna de las necesidades de mercado y por su capacidad de innovación. Los sistemas de manejo de conocimiento permiten lograr esta meta,

facilitando el trabajo colaborativo y creativo de todos los miembros de la Universidad de Carabobo y de la Universidad José Antonio Páez.

Las Instituciones Universitarias orientadas a una organización eficaz y actualizada con la sociedad del conocimiento, deberán acogerse a una figura del directivo observador, vigilante, participativo que requiere el mundo actual y que sin lugar a dudas, redundará en beneficios tangibles en la calidad de la organización – aprendizaje en la relación Directivo - Empleados; así como también en beneficios intangibles representados por la capacidad de innovación, el desarrollo del capital humano, inmerso en los procesos de producción del conocimiento; entre otras cosas.

Esto de una u otra manera, invita a las organizaciones universitarias a implementar una metodología centrada en sus miembros y en los procesos de enseñanza – aprendizaje con la consecuente producción del conocimiento, que permite crear una mayor motivación en el aprendizaje individual y global. Sin embargo, en el logro de estas metas no faltan aquellos docentes, estudiantes y personal administrativo, renuentes al cambio; a este respecto es propicio aducir que vencer la resistencia al cambio es neutralizar el negativismo.

La Aplicación

Por lo anteriormente expuesto y en base a fortalecer la estructura investigativa se procederá a continuación a la estructuración y posterior interpretación de un diagrama mayeutico que será el fruto y la respuesta a la visión socio-critica a la cual la investigación tiene su objetivo sustentado en tres vías acceso cada una correlacionadas entre sí para mantener la armonía de la estructura que se desea analizar, además, Lo aquí expuesto permite sugerir la pertinencia de adoptar a la mayéutica y a la filosofía que la sustenta como un principio organizador de procesos orientados al desarrollo profesional de las organizaciones Universitarias y sobre todo a la sociedad del conocimiento, lo cual parece no haber sido tomado actualmente en cuenta por los responsables de la formación, canalización, dirección y resurgimiento de la sociedad del conocimiento que contribuirá al equilibrio y fortalecimiento en las resoluciones conflictivas y soluciones generadoras de

cambios en las organizaciones a las cuales se le aplico este estudio y que queda evidenciado de manera más practica en el siguiente esquema:

Holograma Socio-Critico del Aporte al Conocimiento.



Fuente: Urbina (2014).

El esquema antes expuesto se fundamenta en los aportes que dejó el estudio, comprensión y desarrollo de las tres temáticas ya descritas y socio-críticamente preconcebidas en tres patrones organizacionales externos compuesta por el **Micro-Ontorganizacional** el cual se desprende por una visión más concreta acerca de los deseos de cambios y en donde a través de su estructura gravita el viabilizar y orientar los procesos del mismo y hace énfasis a cuatro recomendaciones claves que servirán de piñón para engranar el siguiente patrón externo como lo es el **Macro-Epistemorganizacional** que se fundamenta más que todo en la actitud al logro que persigue la sociedad del conocimiento para transformar, pulir y enaltecer el conocimiento como fuente primaria de las organizaciones y por último se encuentra el engranaje más grande que es el **Meso-Organizacional** sustentado bajo la posición de la excelencia laboral en donde a través de las cuatro recomendaciones se busca enaltecer y fortalecer el funcionamiento de la organización universitaria corrigiendo los grandes errores del pasado, para convertirlos en semillas reestructuradoras del presente y lograr conseguir el fruto del éxito del mañana. Además, para ser más fácil de comprender este holograma, también, se estructuró bajo el modelo creativo del “**DARE**” de manera interna, que a mi juicio se gravita en cuatro pasos los cuales son: la “**D**” correspondiente a los “**Deseos de Cambios**” que ofrece la mayéutica en pro de buscar el bienestar individual y grupal, en cuanto a la formulación de las preguntas y comparándolo con lo que ofrecía la mayéutica, asimismo se logró unificar que la misma tiene la capacidad de equilibrar las emociones en la organización, de lograr una justificación de las palabras que a su vez conducirán a la armonización del trabajo y sobre todo hacia la defensa de la verdad individual y colectiva.

Seguidamente nos encontramos con vocal “**A**” la cual fuertemente expresa y motiva hacia la “**Actitud de Logros**” en la sociedad del conocimiento quien por demás de ser el engranaje de movilización en una organización, es también, una línea generadora de equilibrio, cooperación, del fortalecimiento de las relaciones humanas, de la confrontación de sus miedos e impulsadora de las más valientes acciones, que si muy bien se equipara con el resultado de esta temática encontramos que la misma aporta un excelente manejo de la coherencia entre lo que se siente, se piensa y se dice, generando un efectivo equilibrio entre el saber y de este con la experiencia que conlleva hacia los principios humanos de

progresividad e igualdad entre los individuales y de estos con su colectivo, lo que al final se logrará unos de los principales ejes de la organización la cual se sustentará en la corresponsabilidad laboral.

Y por último se determinó que antes de llegar a la ejecución del último tópico se es necesario abordar otra letra y es la “**R**” que al modesto modo de ver es considerada como una de las más fuerte de todas pues se trata de la “**Razón Lógica**” esa que hay que utilizar muy bien y de manera frecuente para generar estrategias, unificar ideas, evaluar los criterios, fortalecer los cambios y no parecer un condenado más de las situaciones fútiles y por el contrario ofrecer soluciones esperanzadoras antes la última temática que es la resolución de conflictos quien por demás estará acompañada por la dinámica vocal “**E**” referente a la “**Excelencia Laboral**” esa que se logra sustanciar con la unión de todos los factores que le dan vida a la organización, logrando un efectivo direccionar de las situaciones complejas y promover una línea transversal de trabajo orientados hacia el logro común e individual del colectivo, alcanzando concluir, que todo esto será eficaz, efectivo y eficiente en la medida que se promueva a la integración de todos los elementos que sean necesarios para revertir los conflictos, unificando los criterios y depurando los criterios perturbadores con el objetivo de conducir hacia la formulación de soluciones generadoras de cambios y progresividad y así lograr canalizar los conflictos con la mirada hacia la consumación de los objetivos, metas y logros propuestos por la organización para cultivar, fortalecer y mantener, el crecimiento del saber, el bienestar de todos los miembros y la valentía de defender su verdad a través del diálogo sincero, justo y equilibrado.

En este entorno las organizaciones exitosas y sus miembros pueden ser considerados como artesanos, aquel que mejor entiende y es capaz de desarrollar un modelo interpretativo pleno. El artesano interpreta la realidad con cada trabajo, construye un ser diferente desde sus propias facultades y conocimientos. El artesano no repite, crea en cada construcción, y esa creación supone un cambio gradual. El artesano va evolucionando con el tiempo, mejorando su producto, micro-innovando con cada acción. El cambio forma parte de su naturaleza, pero no un cambio sin sentido, sino un cambio interpretado, fruto de su enfrentamiento con el objeto que crea, con su idealización personal del mismo y su

forma de interpretarlo. Y lo que es más importante, el artesano es un actor social, que se nutre y alimenta un conocimiento tradicional y común.

DESENLACE DEL APOORTE AL CONOCIMIENTO

Por consiguiente y partiendo de las palabras previas en el escrito, se logró identificar y caracterizar tres instantes del proceso mayéutico por un lado se utilizó el método hermenéutico estructurado por tres momentos claves los cuales fueron: la interpretación de las temáticas, siguiendo con la aplicación de las mismas y por último la compresión de las temáticas con la realidad y por el otro lado se utilizó también el método de deconstrucción que se basó en: la Deconstrucción, que es el de la refutación de una realidad superficial a una realidad presente, el de Construcción, en el que se plantea un problema y surge una conjetura errónea con búsquedas emergentes de solución; y la de Re-construcción, en el que se elabora una nueva resolución y se toma conciencia de lo que se sabe y se ignora. Estos seis momentos sirvieron de guía para el diseño de un estudio, el cual fue determinado por sociedades del conocimiento y organizaciones institucionales universitarias (UC- UJAP).

La experiencia relacionada con la aplicación del instrumento mostró la necesidad de introducir en él algunas modificaciones, plantear en el situaciones, momentos y ciclos que generan en ellos una hendidura hacia sus conflictos laborales, situaciones fútiles que no aceptaran más de una solución y que no estuvieran abiertas al debate, así como la pertinencia de diseñar experiencias de mayor impacto y duración, como proceso de formación humano- social, un taller de resolución de problemas dirigido a todos los miembros de la organización, cuya estructura se ajuste a los tres momentos de la mayéutica como pilar de agarre para canalizar y direccionar sus situaciones laborales.

La experiencia también dejó ver que, a pesar de las limitaciones, el estudio abrió la posibilidad de que los miembros de la sociedad del conocimiento y en general de la organización realizaran alguna actividad mayéutica, al modificar, aunque sea en forma parcial y momentánea, algunos de sus estados de convencimiento, respuesta, canalización y seguridad en torno a una situación incómoda, y tematizar esos cambios. Esto evidencia cierta efectividad de la relación, así como de la mayéutica, doctrina educativa con

principios vigentes en la que se re-significa el papel del discípulo, al colocar en el centro del aprendizaje la contradicción y los desequilibrios cognitivos que éstas provocan, y también se re-significa la misión del maestro, que consistiría entonces en llevar a sus discípulos a su zona de desarrollo potencial a través del planteamiento de problemas pertinentes, de contraejemplos y de una guía certera que les permita construir sobre ese proceso sus nuevos saberes y habilidades sociales, humanas y laborales.

CUMPLIMIENTOS

- Se reconoce las ideas de Sócrates transformadas en las diferentes formas de ver de cada uno de sus discípulos que con mucha iniciativa crearon sus propias escuelas y se dedicaron a enseñar su filosofía, que era casi una forma de vida. Sócrates practica dos métodos La mayéutica y la ironía.
- La mayéutica es una técnica o método de construcción de conceptos, este método fue difundido y creado por Sócrates el cual ayuda a crear ideas, a concretar el trabajo de concepción de ideas con el alumbramiento del conocimiento, cuya meta es la verdad fundada en la razón. Denomina Mayéutica a esta práctica que en griego se denomina “partera” puesto que ayuda a “parir” ideas, pero en lenguaje filosófico se traduce como el arte de alumbrar espíritus.
- La filosofía de Sócrates tiene por objeto el estudio del hombre y de su mundo, es decir, la comunidad en la que vive. Su investigación pretende poner a cada hombre individual en claro consigo mismo, y pretende hacerlo justo, es decir, solidario con los demás. Por eso Sócrates adopta como lema de su filosofía la consigna de Delfos “Conócete a ti mismo”. Es decir, convierte su filosofía en un examen constante de sí mismo, y de los demás.
- El método mayéutica, por tanto, exige el ejercicio de la razón propia, desprecio de lo meramente opinable, y búsqueda rigurosa que lleve al sujeto a sacar a la luz la verdad. Esta fe socrática en la posibilidad del descubrimiento racional de la verdad, le lleva a Sócrates a compararse irónicamente con su madre la partera Fenarete. Por su parte Jenofonte afirma que la mayéutica era practicada por Sócrates no únicamente para ayudar a los demás a parir sino también, y en primer lugar, por el deseo socrático de satisfacer su amor a la verdad, su pasión intelectual, su eros.
- El dialogo socrático es una técnica cognitiva, que busca provocar una disonancia cognitiva, a través del descubrimiento guiado de su entorno, mediante preguntas sistemáticas que pongan en evidencia los errores lógicos en la forma de procesar el conocimiento y la posterior transmisión de la información.

- Sócrates se comparaba con la partera que ayuda a dar a luz, en este caso el conocimiento, que es descubierto por el mismo. Los esquemas cognitivos y las organizaciones ayudan a los individuos a darse a sí mismos versiones más flexibles, menos idiosincráticas y más adaptativas de la realidad.
- La mediación como técnica para resolver conflictos en muy diversos ámbitos puede ser sumamente eficaz siempre que se tengan en cuenta los elementos que se han tratado brevemente en este capítulo. Cuenta con beneficios y ventajas demostrados sobre los procesos de confrontación y adversariales (como son los tribunales de justicia), siendo quizá uno de los más importantes, desde la perspectiva psicosocial que se adopta aquí, la de proveer las bases para que las partes implicadas se sientan protagonistas tanto del proceso seguido como de los resultados obtenidos, aumentando asimismo su nivel de participación en los procesos de toma de decisiones que conduzcan a acuerdo.
- Evidentemente, con ello no se quiere decir que la mediación deba sustituir a los otros mecanismos empleados para la resolución de conflictos o que se deba utilizar para todo tipo de problemas, sino que, tras un pormenorizado análisis del tipo de conflicto, características de las partes implicadas, equilibrio de poder entre ellas y conocimiento de la historia o el pasado del conflicto, tomar una decisión acerca de su posible eficacia. Asimismo, el mediador ha de poseer una formación adecuada, contar con experiencia y conocimiento del ámbito específico sobre el que va a intervenir y poseer un repertorio de características y habilidades específicas que garanticen su idoneidad.
- Fomentar una cultura de mediación, es decir, unos valores y creencias que permitan a las partes responsabilizarse y contar con capacidad para afrontar y resolver sus conflictos, desacuerdos y problemas, puede resultar un mecanismo sumamente eficaz para incrementar los niveles de convivencia, de respeto y de armonía en las sociedades actuales caracterizadas por una elevada, y deseable, diversidad los miembros que las componen.
- Evidencias históricas demuestran desde la antigüedad que el conocimiento se ha edificado en la praxis diaria del individuo, respondiendo a sus necesidades, intereses y actitudes según el contexto histórico, económico, social en el cual se desarrolle. La evolución epistemológica del conocimiento ante un universo tecnológico abre paso, en la sociedad de

nuestros tiempos, a un nuevo enfoque en el que el conocimiento adquiere valor estratégico: la sociedad del conocimiento.

- Las teorías de la gerencia han evolucionado de un enfoque mecanicista y estático a un enfoque dinámico en constante interacción con el medio, el cual el hombre modifica a través de su espectro de saberes. Por tanto, el recurso humano se ha convertido en la principal fuente de ventajas competitivas sostenibles en el tiempo, facilita la toma de decisiones en las organizaciones dado el paradigma actual del saber, la inteligencia y el talento.
- El surgimiento de un nuevo enfoque organizacional: la sociedad del conocimiento, es una propuesta con más alcance que la gestión de la información; aunque esta última sigue siendo un elemento imprescindible dentro de las organizaciones, la sociedad del conocimiento propicia la creación de un entorno que facilite la conversión de información en conocimiento y de este conocimiento en nueva información, es decir, propicia el desarrollo de una cultura organizacional.
- La implementación, uso de herramientas y técnicas en función de actualizar la sociedad del conocimiento en las organizaciones de este nuevo milenio impone nuevos retos, porque constituyen la única forma de que estas logren adaptación y competitividad.
- La administración del conocimiento es necesaria para las organizaciones que quieren lograr ventajas competitivas. El tamaño de la organización no es un factor determinante pero entre más grande sea la organización mayor conocimiento colectivo existe y esto debe de ser administrado de una manera eficiente.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abbagnano, P. (2008). **Métodos Hermenéuticos y Análisis Críticos**. Madrid – España.
- Aceituno E, R. Y. (2007). **Innovacion curricular una propuesta para la transformacion universitaria**. VII reunion nacional de curriculo y 1er congreso internacional de calidad e innovacion en educacion superior. Caracas - Venezuela.
- Alanís, A. (2000). **El curriculum del área de ciencias de la salud en la Universidad Autónoma de Zacatecas (UAZ)**. México: Revista Método Vol. 1 N° 7.
- Alcover, H. (2007). **Área de Psicología Social p. 93**. Universidad Rey Juan Carlos. España.
- Alegre, G. (1988). **Historia de la Filosofía Antigua p. 253**. Barcelona, España.
- Argyris, E. y. (1998). **La Inteligencia Emocional en la Empresa**. Argentina.
- Azócar, G. (2009). **Ensayo de la Mayéutica y la Aceptación de la Verdad o el Sarcasmo de una Mentira Anticipada**. Caracas, Venezuela.
- Babor, S. (2009). **Un antropólogo en la empresa. De la cultura de la gestión a la gestión de la cultura**. Buenos Aires. Argentina.: Gran Aldea Editores.
- Balestrini, M. (2002). **Como se Elabora el Proyecto de Investigación p.91**. Caracas – Venezuela: Servicio Editorial BL Consultores Asociados.
- Berenguer, F. (2010). **Organizaciones Productivas**. Madrid- España.: Editorial Andaluz.
- Bisquera, R. (1996). **Métodos de Investigación Educativa**. Barcelona – España: Editorial Ceac, S.A, 2º Edición.
- Bohm, D. (2001). **Sobre la Creatividad**. España: Editorial Kairós.
- Brea, G. (2014). **Doctor en Derecho Penal y Juez de Superior de Menores**. Valencia - Venezuela.
- Bunk, G. P. (1994). **Teaching Competence in Initial and Continuing Vocational Training in the Federal Republic of Germany, en Vocational Training European Journal, 1, pp. 8-14**. the Federal Republic of Germany.
- Burnet, J. Y. (1990). **Varia Socrática. Doctrina Socrática del Alma/ Biografía Platónica de Sócrates**. Tr. Antonio Gómez Robledo. México: Unam: Instituto de Investigaciones Filosóficas. 118 Pp.
- Chiavenato, I. (2007). **Administration of Human Resources**. Mcgraw- Hill. New York City: 8th Edition.
- Clark, B. R. (1998). **Creating Entrepreneurial Universities**. Pergamon.
- Codeccido, F. (2011). **Suma Esencial de Filosofía de la Iusfilosófica Neopositivista** . Valencia, Venezuela.

- Creswell, T. (2005). **Modelos de técnicas de Análisis y Capacidad de Respuesta**. Paris-Francia.
- Davenport, D. (1999). **Gestión Estratégica del Conocimiento**. Buenos Aires- Argentina.
- De Treville, M. (1991). **Proyecto Intelectual. Medición del Capital Intelectual**. España: Editorial. Euroforum.
- Derrida, J. (1977). **Posiciones, (M. Arranz, Tr.)**. Valencia - España: Pre-Textos.
- Díaz, M. (1999). **Seminario Monográfico de Platón**. Salamanca – España.
- Didriksson, A. (2008). **La Universidad de la Innovación**. Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). México: Editorial CESU.
- Durkheim, E. (1938). **Sociología y Educación**. D, F- México: Editorial la Lectura.
- Española, R. A. (2005). **Diccionario Panhispánico de Dudas**. Colombia: Santillana Ediciones Generales. 833 Pp.
- Fayol, H. (1976). **Administración Industrial y Gerencial**. México D.F: Editorial Hermanos Herrero.
- Ferraris, M. (2006). **Introducción a Derrida, (L. Padilla López, Tr.)**. Buenos Aires, Amorrortu.
- Finker, E. (1992). **La Innovación Creativa**. México: Editorial Hispanoamericana S.A.
- Fuster, M. (2005). **Resolución de Problema**. Francia: Editorial ESF. Extractó. p.76.
- Gándara, P. (2010). **Documental la Verdad es un Problema de Clases**. Universidad de los Andes. Mérida – Venezuela.
- García, C. (2009). **La transformación universitaria no es un acto mágico**. Frónesis. Maracaibo. Venezuela: Revista de Filosofía Jurídica, Social y Política. Vol. 16, Nro. 2, p. 371-374. Universidad del Zulia.
- Garvín, C. (1998). **Los Procesos del Conocimiento**. D, F- México.
- Gómez, H. (2011). **La transformación universitaria: una necesidad imperativa**. Valencia - Venezuela: Educare. Foro Universitario. Año 15, Nro. 50, Enero-Abril, p. 165-175.
- Guanipa, L. (2009). **Educación, Docencia Y Complejidad: Una Deconstrucción De La Realidad Socioeducativa Universitaria**. Venezuela: Universidad de Carabobo.
- Heidegger, M. (2000). **El Ser y el Tiempo**. México: Editorial Fondo de Cultura Económica. Traducción original del autor al idioma Alemán (1927).
- Hernández, F. y. (2006). **Metodología de la Investigación**. Caracas – Venezuela.
- Herrera, L. (2011). **La Hermenéutica y sus Círculos**. D, F – México.
- Jaramillo, E. (2012). **Coaching Aplicada al Rol Gerencial**. Caracas – Venezuela.
- Kreimer, M. (2006). **Diseño de Sistema de Tomas de Decisiones**. Granica- Argentina.

- Larrea, M. (2008). **Modelo teórico de gestión del conocimiento para la universidad de Carabobo**. San Joaquín de Turmero – Venezuela.
- Lewin, K. (1951). **Field Theory in Social Science**. New York, USA: Editorial Harper.
- Lozano, M. (2009). **Conocimiento Personal**. Prentice Hall. Madrid- España.
- March, L. y. (1985). **El Conocimiento Como Recurso y Capacidad**. Universidad de Valencia. España:Las Palmas. Gran Canarias: Working Paper. VIII Congreso Nacional de ACEDE.
- Morales, J. (2012). **La Educación Superior Venezolana, un Enfoque Estratégico para su Transformación desde Lla Cultura Organizacional**. Valencia -Venezuela: Universidad de Carabobo.
- Morales, P. (2002). **La Hermenéutica**. Madrid- España.
- Moran, J. (2008). **Enseña y Enseñar lo que se Investiga a través de la Mayéutica**. UNAM. México.
- Morín, E. (1999). **Método III – El Conocimiento del Conocimiento**. España: Editorial Cátedra.
- Muñoz, J. S. (1997). **La Gestión del Conocimiento y el Capital Intelectual**. Modelos de Clasificación y Medición. España: Universidad de Salamanca.
- Neave, G. y. (1991). **Prometheus Bound**. Pergamon.
- Nonaka, I. y. (1995;1999). **La Organización creadora de conocimiento**. Oxford: Oxford University Press.
- Panza, K. y. (2008). **Método de la Mayéutica Actualidad MAYAC**. México.
- Pasmore, M. (1994). **El Conocimiento Como Recurso y Capacidad**. III Congreso Nacional De ACEDE. España: Universidad de Valencia.
- Peñalver, P. (1990). **Deconstrucción. Escritura y Filosofía**. Barcelona, Montesinos.
- Pereira M, P. L. (s.f.). **Reforma Universitaria**. Propuestas formuladas en la Universidad del Zulia. Maracaibo. Venezuela.
- Pérez, A. (2008). **Conocimiento Avanzado y Filosófico**. Distrito Federal - México.
- Platón. (Versión de 1981). **Menón o de la Virtud (P. Samaranch, Trad.). Platón, Obras Completas (Pp. 435-460)**. Madrid, España: Aguilar SA de Ediciones.
- Purser, H. y. (1992). **Diseño Organizacional**. EEUU: Editorial Prentice Hall.
- Scott, P. (1996). **University Governance and Management**. An Analysis of the System and Institutional Level Changes in Western Europe. van Vught: Inside Academia, Utrecht, de Tidjstroom.
- Senge, P. K. (2000). **La Danza del Cambio**. Los Retos de Sostener el Impulso en Organizaciones Abiertas al Aprendizaje. Colombia: Editorial Norma.
- Six, J.-F. (1995). **Dinámica de la Mediación**. Argentina Buenos Aires: Paidós.

- Suárez, M. (1996). **Mediación. Conducción de Disputas, Comunicación y Técnicas.** Argentina Buenos Aires: Paidós.
- Trow, M. (1974). **Problemas en la transición de Elite a la educación superior masiva, en las políticas de educación superior.** ocde.
- Tyler, J. (1975). **Filosofía del Conocimiento Humano.** D, F- México.
- UNESCO. (2002). **Informe anual de la Resolución de problemas IIPE.** Buenos Aires - Argentina.
- UNESCO. (2005). **Hacia las sociedades del conocimiento.** Editorial: Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.
- Urbina, F. (2013 - 2014). **Aportes Generales del Investigador.** Valencia – Venezuela.
- Valdés, M. (1998). **Indagaciones Hermenéuticas.** Caracas, Venezuela: Monte Ávila Editores, Latinoamericana C.A.
- Vinyamata, E. (2003b). **Tratamiento y Transformación de Conflictos.** Métodos y Recursos en Conflictología. Barcelona: Ariel.
- Weick, D. y. (1994). **Gestión del Conocimiento. Herramienta.** Empresarial. España: Editorial Paraninfo.
- Weig, A. (2001). **Cultura y Gestiones de la Sociedad del Conocimiento.** Salamanca – España.
- Wernefel, A. (2003). **Comprensión de la Teoría de los Recursos y Capacidades Humanas.** Paris- Francia.
- Williams, G. (1995). **la "mercantilización" de la educación superior: las reformas y potencial en el financiamiento de la educación superior», en D. eneldo y B. Lev (eds.): patrones emergentes de la demanda Social .** Universidad Pergamon.
- Xirau, R. (2003). **Introducción a la Historia de la Filosofía.** UNAM. 572 Pp. México.
- Xirau, R. (2009). **El Dialogo Socrático, Más allá de las Dudas.** UNAM. México.

ASPECTOS REFERENCIALES DE LAS LEYES VENEZOLANAS

- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999).** Gaceta Oficial Extraordinaria N° 5.453. Caracas, marzo 3, 2000.
- Ley de Ciencia, Tecnología e Innovaciones de Venezuela. (2001).**
- Ley de Universidades de Venezuela (1970).**
- Ley Orgánica de Educación de Venezuela (2009).**

ASPECTOS REFERENCIALES DE LA WEB

Franco, D. (Consulta: último trimestre de 2012 y todo 2013). **Administración del Conocimiento. Algunos elementos.** Obtenido de http://iteso.mx/~carlosc/administracion_conocimiento/admico_elementos.htm#qué es

Jaramillo, C. (Consulta 2012 – 2013). **La Mayéutica del Coaching.** Obtenido de <http://coachintegralsistemico.blogspot.com/2011/01/la-mayeutica-del-coaching-aplicada-al.html>

Rivera, G. (2003). **Cultura organizacional.** Consulta: 2013. Obtenido de www.gestiondelconocimiento.com

S.A, O. I. (2009). **Comunicación Organizacional Consulta: 2013.** Obtenido de <http://www.esuene.edu/PROTEGIDO/gesto%C3%B3N%20del%20conocimiento%20Hacia%20lasOrganizaciones%20inteligentes.htm>>

Socrática, P. M. (2012). **BuenasTareas.com.** Obtenido de <http://www.buenastareas.com/ensayos/Preguntas-Mayeutica Socrática /5088145.htm>

