

Bases epistemológicas del conocimiento organizativo: reflexiones para un nuevo paradigma

Hélida Smith Cayama¹, María Isabel Lovera², Freddy Marín González¹
y Mercedes Mujica¹

¹Universidad del Zulia, Núcleo Punto Fijo. ²Universidad Nacional Abierta,
Extensión Punto Fijo. E-mail: helidasmith@hotmail.com; mariaisabella71@hotmail.com;
fredmg@latinmail.com; mmujicaluz@hotmail.com

Resumen

El enfoque basado en el conocimiento constituye un nuevo paradigma para entender la economía y las organizaciones. Sin embargo, la aparición de este enfoque ha originado un desorden cognitivo y lógico- semántico, con ausencia de fundamento epistemológico, en torno a las disciplinas que intentan explicar la nueva economía del conocimiento, cuestiones que han creado una total confusión. Este artículo es el resultado de una investigación, donde se sostiene la tesis de concebir la gestión del conocimiento organizativo como una disciplina económica propia, bajo la perspectiva de un nuevo enfoque holístico o sistémico y donde se le considere como el factor productivo mas relevante en la organización. La metodología se fundamenta en la revisión documental y el análisis de contenido, del cual se deriva un sistema teórico que permite explicar las variables estudiadas. Los resultados muestran que la comprensión de las bases epistemológicas del conocimiento organizativo, permiten entender el verdadero contenido y alcance de la disciplina que se analiza, aportando una lógica, un lenguaje y una cierta hermenéutica para la reflexión, explicación y comprensión de los procesos de creación, desarrollo, medición y gestión del conocimiento organizativo. Se concluye que al reducirse la complejidad existente, el desorden cognitivo imperante y dar luz en el caos dominante, permite en lo posible, la construcción de un nuevo paradigma basado en conocimiento.

Palabras clave: Conocimiento organizativo, bases epistemológicas, paradigma.

Epistemological Bases of the Organizing Knowledge: Reflections for a New Paradigm

Abstract

Knowledge based approach is a new paradigm aimed to understand economics and organizations. However, the appearance of this approach has originated a cognitive and logical-semantic disorder, lacking epistemological basis, about the disciplines that intend to explain the new knowledge economy, which have created a vast confusion. This article is the result of an investigation where the premise of conceiving the management of organizing knowledge as a proper financial discipline is sustained, under the perspective of a new holistic or systemic approach and where it is being considered as the most relevant productive factor of the organization. The methodology is based on the document revision and content analysis, deriving a theoretical system, which allows explaining the variables studied. Results show that the understanding of the epistemological base of the organizing knowledge permit to acknowledge the factual content and importance of the analyzed discipline, adding logics, language and certain hermeneutic for reflexion, explanation and comprehension of the processes of creation, development, measurement and management of the knowledge. As a conclusion, it states that by reducing the existing complexity, the dominant cognitive disorder and giving birth during the central chaos, allow the construction of a paradigm based on knowledge.

Key words: Knowledge cognitive, epistemology base, paradigm.

1. Introducción

La aparición y creciente importancia del conocimiento como un nuevo factor de producción en el devenir de la sociedad desde las últimas décadas del siglo XX hasta el presente, ha originado que el desarrollo de tecnologías, metodologías y estrategias para su gestión, se convierta en una de las principales prioridades de las organizaciones en la Sociedad del Conocimiento. Por lo que el enfoque basado en el conocimiento, como afirma Bueno (2002), constituye un nuevo paradigma para entender la economía y las organizaciones: en su estructura, comportamiento y evolución, gracias al análisis de sus procesos, como expresión de las actividades que lo accionan o por los procesos que lo crean, desarrollan, miden y gestionan, protagonizando una nueva realidad socio-económica.

Sin embargo, la aparición y el desarrollo del nuevo enfoque sobre la gestión del conocimiento organizativo, entendido éste, como el existente en las organizaciones, formado por patrones únicos de interacción entre las tecnologías, las

personas y los procesos, ha puesto en evidencia un cierto caos conceptual, además de un confuso desorden cognitivo y lógico semántico, con ausencia de rigor científico y de fundamento epistemológico. Lo anterior es atribuible, entre otras causas, a la reciente aparición de esta disciplina, que conlleva a la ausencia de un cuerpo doctrinal sólido y estructurado y a la diversidad de disciplinas de origen, de los autores que abordan sobre el tema., creándose una confusión semántica en torno a las disciplinas que tratan de explicar la sociedad y la economía del conocimiento, la gestión o gerencia del conocimiento, entre otros. Cuestiones que exigen una reflexión sobre las teorías que hasta el momento se relacionan con el conocimiento.

Con este artículo se intenta ofrecer una visión analítica y convergente que ayude a investigadores y estudiosos del tema a librarse de aproximaciones instrumentales, de corto alcance interpretativo, que se definen con la expresión gestión del conocimiento. De esta manera se podrá proponer un nuevo enfoque, más abierto, holístico o sistémico basado en la gestión del conocimiento organizativo, como

una disciplina económica propia, haciendo referencia a Marshall (1890) quien propuso las bases iniciales para plantear un enfoque económico basado en el conocimiento, al considerarlo y analizarlo como el factor más relevante para la producción económica, recurso que se instrumenta en el seno de la organización.

2. Debate terminológico sobre el conocimiento

Cuando se reflexiona sobre el conocimiento y en especial sobre el conocimiento organizativo, se observa que en los últimos años se ha venido presenciando un debate terminológico y lógico-semántico alrededor del concepto de conocimiento y sobre lo que implica su gestión y aprovechamiento, como ventaja competitiva en las organizaciones. Este debate como lo plantea Bueno (2005), ha condicionado con importantes implicaciones, más allá de las meras consideraciones lingüísticas y terminológicas, las formas y el fondo de la formulación de las estrategias, basadas en la gestión del conocimiento existente en las organizaciones. Por lo que el análisis del problema y en particular la dimensión “conocimiento” desde una perspectiva organizativa y su planteamiento dual como objeto-entidad de conocimiento o sujeto de conocimiento, ha planteado un sin número de enfoques conceptuales más o menos sustentados por consideraciones epistemológicas.

Del planteamiento anterior se desprende que es importante explicar los fundamentos epistemológicos del conocimiento organizativo, por lo que a continuación se ofrece una perspectiva general a modo de resumen, que permite delimitarlas en torno a dos grandes tendencias: el enfoque representativo y el enfoque constructivista. El primero de ellos está integrado por la epistemología cognitiva, que se identifica con la adquisición y difusión del conocimiento en la organización y por la conectiva que ofrece un sentido de comunidad social permitiendo la coordinación de las relaciones entre los miembros.

Por su parte el enfoque constructivista plantea que el conocimiento reside en los individuos y en el sistema social, por lo que la organización es un sistema vivo que produce conocimiento, haciendo referencia básicamente a la auto-poiesis y generándose una diversidad de enfoques proporcionados por la biología, la neurociencia y la psicología e identificándose con lo que últimamente se denomina, según Cook y Brown (1999), la epistemología del conocer.

Estos enfoques pueden considerarse como los más adecuados para explicar los procesos de creación y desarrollo del conocimiento en las organizaciones, ya que al ser con-

sideradas éstas como seres vivos, la utilización de modelos evolutivos basados en el comportamiento biológico conduce a una mejor comprensión de la realidad organizativa.

3. El conocimiento desde una visión epistemológica

Si bien en la actualidad, no se ha llegado a un acuerdo en la definición de conocimiento, Nonaka y Takeuchi (2001) realizan un análisis sobre las bases epistemológicas existentes acerca del conocimiento en Occidente y en Japón. En la filosofía occidental existe una rica tradición epistemológica al respecto, donde lo usual ha sido separar el sujeto que conoce, del objeto conocido. Para De Teresa (2007), Descartes en el siglo XVII le dio sólidas bases metodológicas a esta tradición, al postular la división cartesiana entre el sujeto (el que conoce) y el objeto (lo conocido), la mente y el cuerpo o la mente y la materia, por lo que la historia de la filosofía occidental de los dos últimos siglos, puede considerarse un intento fallido por superar un dualismo cartesiano.

Para la filosofía occidental, según Rabade (1998), René Descartes y David Hume, cada uno de ellos con una posición opuesta sobre el conocimiento y su desarrollo, realizaron aportes valiosos dentro de sus posturas. Por un lado, Descartes desde el Racionalismo creía que el conocimiento era innato, es decir, se nacía con un gran poder de razón y ello permitía analizar cada una de las etapas de la vida y solucionar los problemas o sortear obstáculos empleando para ello la razón. Hume y el Empirismo por su parte, creían lo contrario, la mente al nacer es una “*tabula rasa*” (*tabla en blanco*) a la cual, se le agregan conocimientos exclusivamente a medida que se va conociendo el mundo y se obtiene experiencia. No creían en absoluto que existían ideas que no provinieran de la experiencia, por lo que descartó al racionalismo de plano.

De lo anterior se deduce que las dos corrientes epistemológicas dominantes: el racionalismo y el empirismo, son muy distintas en cuanto a lo que postulan como fuente real de conocimiento, por lo que el racionalismo establece que el conocimiento se puede obtener deductivamente, utilizando construcciones mentales como conceptos, leyes o teorías. El empirismo, en cambio, establece que el conocimiento se deriva inductivamente de experiencias sensoriales particulares.

Esta historia es importante porque la tradición filosófica occidental ha sido la base fundamental de la administración y de la teoría de la organización y ha afectado el

pensamiento administrativo acerca del conocimiento y de la innovación. Comparar, como lo afirman Nonaka y Takeuchi (1997) la tradición filosófica occidental con la tradición intelectual japonesa en donde la división entre sujeto y objeto no está arraigada, es de gran ayuda para comprender los puntos de vista administrativos de Occidente y de Japón que predominan en el presente. Sin duda alguna, las dos perspectivas, la occidental y la japonesa son complementarias porque cualquier teoría sobre la creación de conocimiento para poder ser considerada válida, debe contener elementos de ambas.

La Tradición Intelectual Japonesa

Nonaka y Takeuchi (2001) afirman, que hasta el momento no ha existido una corriente filosófica japonesa importante que se haya dado a conocer ampliamente, ni se ha descrito ninguna de manera sistemática, por lo que es muy difícil encontrar un solo rastro de racionalismo cartesiano en el pensamiento japonés. Sin embargo existe una idea japonesa del conocimiento que integra las enseñanzas del budismo, el confucionismo y las corrientes filosóficas occidentales más importantes, expresadas en tres características distintivas de la tradición intelectual japonesa: la unidad humano-naturaleza, la unidad mente – cuerpo y la unidad de uno mismo y de otro.

Para los japoneses, el conocimiento es principalmente tácito, algo no muy evidente y difícil de expresar, el cual engloba una dimensión técnica y una dimensión cognoscitiva. Según ellos, para la creación del conocimiento se deben tener en cuenta tres categorías: 1) Expresar lo inexpressado, a través de metáforas y analogías; 2) Diseminar el conocimiento, haciendo el tránsito del conocimiento personal al conocimiento organizacional; 3) El nuevo conocimiento nace entre la bruma de la ambigüedad y la redundancia. Partiendo de lo anterior se pueden inferir que la tradición intelectual japonesa se concentra principalmente en la unidad humano-naturaleza, que se caracteriza por un profundo respeto y sensibilización hacia lo natural; la unidad mente-cuerpo, donde el conocimiento es concebido como sabiduría desde la perspectiva de la personalidad en su conjunto y la unidad de uno mismo y del otro, donde se mira el ideal de vida, como el convivir armoniosamente con otros, como parte de un yo colectivo. Estos rasgos han dado forma a los cimientos del punto de vista japonés hacia el conocimiento y constituyen las bases para establecer sus prácticas administrativas.

4. El conocimiento organizativo

Analizar el enfoque del conocimiento en el campo de las organizaciones, permite comprender su significado y simbolismo, proponiendo un contenido y una denominación apropiada a lo que es la Gestión del Conocimiento Organizativo. Para ello es necesario analizar los diferentes planteamientos que permitan comprender la facultad de conocer, como explicación de esta nueva ciencia y tecnología convergente. Entre estos planteamientos se encuentran los de Nonaka y Takeuchi, (1997), para quienes es fundamental considerar, que el conocimiento organizativo no es la suma del conocimiento individual, sino que supera ampliamente a éste, puesto que está formado por patrones únicos de interacción entre las tecnologías, las técnicas y las personas pertenecientes a la organización. Además, según Bhatt (2002) el conocimiento organizativo es moldeado por la historia y la cultura de la organización, en un patrón que normalmente no puede ser copiado por otras organizaciones por lo que se convierte en un recurso difícilmente imitable.

La Teoría de Recursos y Capacidades, surge con los trabajos de Penrose (1959); Rumelt, (1987) y Wernerfelt, (1984), de acuerdo con esta teoría, la organización cuenta con un conjunto de recursos y capacidades mas o menos valiosos con los que puede emprender estrategias que le lleven a conseguir una ventaja competitiva sostenible , entre ellos y en concreto, el conocimiento organizativo.. En esta línea, Teece (2002) señala que la obtención de una rentabilidad diferenciada depende de la capacidad de la empresa de adquirir, generar y explotar activos de conocimiento. También se puede definir el conocimiento organizativo a partir de la interpretación de Grant (2004) quien considera que es suficiente con indicar que es “lo que ya se sabe o conoce”. Sin embargo, es necesario definir este concepto con mayor precisión. En este sentido, Bollinger y Smith (2001) señalan que el conocimiento organizativo se define como lo que las personas saben acerca de los clientes, los productos, los procesos, los errores y los éxitos.

Para Davenport y Prusak (1998) el conocimiento organizativo es una combinación fluida de experiencia, valores, información contextual y perspectiva de experto que proporciona un marco para evaluar e incorporar nuevas experiencias e información, que se origina y es aplicado en las mentes de los conocedores, y que en las organizaciones, con frecuencia se plasma no sólo en los documentos o depósitos, sino también en las rutinas, procesos, prácticas y normas organizativas.

A partir de las ideas expuestas existen diferentes dimensiones para analizar el conocimiento en la organización, a saber: la dimensión epistemológica, la ontológica, la sistémica y la estratégica. La dimensión epistemológica, se relaciona con la génesis científica del conocimiento humano, el cual constituye un planteamiento lógico, derivado de la propia evolución semántica del conocimiento, definido actualmente como explícito y tácito. El conocimiento explícito, es fácil de articular y verbalizar, es codificado, objetivo, racional, libre de contexto. De otro lado, el conocimiento tácito es difícil de articular, es subjetivo, está vinculado a la experiencia y a las emociones, es dependiente del contexto y de la práctica. La dimensión ontológica trata del ser o del sujeto de conocimiento, refiriéndose a donde reside, por lo que se puede hacer mención de conocimiento individual, poseído por la persona y de conocimiento social o colectivo, poseído consciente y efectivamente por el grupo o por la organización.

Si se estudia el conocimiento desde una dimensión sistémica (input- proceso- output) se pueden entender los datos como los insumos de entrada o input, la información como el proceso y el conocimiento como las salidas o el output. Por su parte en la dimensión estratégica, se acepta que son los procesos productivos y por ende el conocimiento, los que logran rendimientos superiores en la organización, considerando al directivo como el que distribuye y coordina el conocimiento como cualquier otro recurso.

5. El paradigma de la complejidad y el enfoque biológico en economía de empresas

En la última década del siglo XX y en el breve tiempo transcurrido del actual, se han generado una gran diversidad de enfoques proporcionados por la biología, la neurociencia y la psicología, los cuales incorporan un análisis dinámico propio de una epistemología del conocer. Al depender el conocimiento, de la acción de conocer y al estar sometido a una continua relación con múltiples realidades, percibidas de forma diferente por los atractores y facilitadores que intervienen entre los elementos del sistema observado, surgen relaciones que por su no linealidad y su aleatoriedad, construyen un paradigma de complejidad, como ley caracterizadora del universo físico, cuestión central de la ciencia moderna en la que la Teoría del Caos intenta explicar la lógica científica que permita entender la paradoja del orden y desorden que cohabitan en el universo.

Si se acepta el enfoque epistemológico actual del Conocimiento Organizativo desarrollado por Cook y Brown (1999), como nuevo nivel de escala creciente de la complejidad que viene caracterizando las expresiones “dirección y organización del conocimiento” o “gerencia del conocimiento” según sean las referencias de la filosofía y cultura del lenguaje, parece necesario insistir en que la actual perspectiva es heredera, entre otras teorías, de la sociología del conocimiento, de la influencia epistemológica de la biología del conocimiento o de la biología del conocer, como indica Maturana (1980). Este enfoque ha sido conceptualizado y concretado en la definición de la “epistemología autopoietica,” lo que permite argumentar como es la teoría nueva, sobre la creación y medición de intangibles, basados en conocimiento en acción (procesos de conocimiento en el seno de la organización)

En conclusión, el paradigma de la complejidad, el enfoque basado en el conocimiento humano y organizativo, propio de la biología y psicología del conocer, permitirá desarrollar una nueva perspectiva epistemológica y basada según Morin (2006) en tres principios: a.) dialógico que encarna dos lógicas contrapuestas pero mutuamente necesarias, como es el caso de las categorías conceptualizadas que se definen por orden y desorden; b).- El principio recursivo, que rompe con la idea lineal de causa-efecto; c) hologramático, no solamente la parte está en el todo, sino que el todo está en la parte. La idea, en consecuencia, del holograma trasciende la del reduccionismo, que no ve más que las partes y la del holismo que no ve más que el todo.

Del planteamiento anterior se desprende que es necesario entender la nueva perspectiva epistemológica en el ámbito de los organismos sociales y del conocimiento organizativo, específicamente su sentido dinámico y evolutivo, en constante desarrollo. El término desarrollo, facilita la forma de explicar la gestión del conocimiento organizativo comprendiendo su carácter constructivista, autopoietico, coevolutivo y de naturaleza compleja. Esto permite comprender el proceso natural del modelo moderno de todo sistema complejo, como es el proceso de conocer o el sistema de conocimiento que puede representar un organismo vivo o social. En definitiva la vieja metáfora de la máquina es sustituida por la imagen o alegoría del organismo que puede ser el gen, la neurona o la célula lo cual se asocia a la organización, por lo que esta concepción evolutiva e inclusive co evolutiva comienza a ser un pensamiento emergente en esta rama de las ciencias sociales, que protagoniza en parte, esta reflexión epistemológica.

6. Consideraciones finales

Es evidente que existe una gran confusión lógico-semántica y un desorden cognitivo del nuevo enfoque en economía y organización, basado en el conocimiento, debiéndose especialmente a la diversa producción de la literatura organizativa, en concreto y al escaso tiempo transcurrido de la emergente disciplina. Actualmente al ser las organizaciones consideradas como sistemas sociales compuestos de variables de diversa índole y cuyas relaciones son muy complejas, recientes estudios han propuesto utilizar modelos evolutivos basados en el comportamiento biológico de los sistemas naturales para derivar interpretaciones que conduzcan a una mejor comprensión de la realidad organizativa. Dichas analogías y paralelismos abren nuevos caminos para formular una teoría más dinámica y evolucionista de los sistemas organizativos y específicamente de su conocimiento.

Finalmente, hay que reconocer que esta “jungla semántica”, ha sido provocada por el uso indiscriminado de un lenguaje acientífico y oportunista. Un lenguaje lleno de sinónimos y de entidades lingüísticas de significados alternativos y complementarios a la vez. Por lo que esta reflexión epistemológica permitirá avanzar en la comprensión de la complejidad imperante en la economía actual y específicamente en lo referente al conocimiento organizativo, donde numerosas aportaciones se enfocan al modelo y pensamiento biológico, hacia la tecnociencia.

Para Johnson (2001) es una ciencia nueva que incorpora el pensamiento complejo propio del método biológico, permitiendo el estudio de los sistemas emergentes que caracterizan la nueva concepción científica, dentro de la nueva economía y organización basada en el conocimiento. Las futuras líneas de investigación enlazarían con la necesidad y el reto de continuar con la construcción de fundamentos epistemológicos que se sigan adecuando y respondiendo a las características cambiantes de las organizaciones y del entorno.

Referencias

- BHATT, G.D. (2002). Management strategies for individual knowledge and organizational knowledge, *Journal of Knowledge Management*, vol. 6, n°1, pp. 31-39.
- BUENO, E. (2002). **Dirección estratégica basada en conocimiento: teoría y práctica de la nueva perspectiva**. Editorial Ariel, Barcelona.
- BUENO, E. (2005). “Enfoques principales y tendencias en Dirección del Conocimiento” (Knowledge Management). Capítulo del libro **Gestión del Conocimiento: desarrollos teóricos y aplicaciones**. Ediciones la Coria, Cáceres.
- BOLLINGER, A.S. y SMITH, R.D. (2001). Managing organizational knowledge as a strategic asset. *Journal of Knowledge Management*. Volumen 5, número 1, pp. 8-18.
- COOK, S.D.N. y BROWN, J.S. (1999). Briding Epistemologies: The Generative Dance between Organizational Knowledge and Organizational Knowing, *Organization Science*, 10, 4, julio-agosto, 381-400.
- DAVENPORT, T.H. y PRUSAK, L. (1998). **El Conocimiento Activo. Como las Empresas manejan lo que ellos saben**. En: http://www.gestiondelconocimiento.com/bibliografia_conceptos.htm. Consultado el 03/04/2008.
- DE TERESA, J. (2007). **Breve introducción al pensamiento de Descartes**. Univ. Metropolitana, México.
- GRANT, R.M. (2004). The resource-based theory of competitive advantage: Implications for strategy formulation, *California Management Review*, vol. 33, n.º. 34, pp. 114-135.
- JOHNSON, (2001). **Emergence. The Connected Lives of Ants, Brains, Cities and Software**. The Free Press, New York.
- MATURANA, H. (1980). **Biology of cognition**, en Maturana, H y Varela, F.J. (Eds) *Autopoiesis and Cognition. The Realization of the Living*, Boston Studies in the Philosophy of Sciences, Vol. 42, D. Riedel, Boston, M.A.
- MARSHALL, A. (1890). **Principles of Economics**, Mac Millan and Co, London.
- MORIN, E. (2006). **Restricted complexity, general complexity**. Coloquio *Intelligence de la Complexité: Épistémologie et Pragmatique*, Cerisy-La-Salle, París 26 de junio de 2005.
- NONAKA, I. y TAKEUCHI, H. (1997). **The Knowledge-Creating Company**. Oxford University Press, Nueva York
- NONAKA, Ikujiro & TAKEUCHI, Hirotaka (2001). **La Organización creadora de Conocimiento. Como las compañías japonesas crean la dinámica de la innovación**. Traducción: Martín Hernandez Kocka. Oxford University Press. México.
- PENROSE, E. (1959). **The Theory of growth of the firm**. Oxford. Blackwell.
- RÁBADE ROMEO, S. (1998). **Hume y el fenomenismo moderno**. Cincel, Madrid.
- RUMELT, R.P. (1987). **Theory, Strategy, and Entrepreneurship**. En D.J. Teece (ed): *The Competitive Challenge*. Ballinger. Publishing, Cambridge, MA, pp. 137-158.
- TEECE, D. (2002). **The competitive challenge: strategies for the industrial innovation and renewal**. Cambridge. M.A. Ballinger.
- WERNERFELT, B. (1984). A Resource-based View of the Firm. *Strategic Management Journal*, vol. 5, pp. 171-180.