AXIOLOGÍA Y SISTEMAS SUAVES EN GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN EL CONTEXTO UNIVERSITARIO

Autora: Letty Moreno

Resumen

El propósito del presente trabajo es hacer una reflexión hacia el hallazgo de las relaciones sistémicas que subyacen a los sistemas éticos imperantes entre los seres humanos inmersos en la gestión del conocimiento. A través de una revisión documental, realizada básicamente en Checkland (1993), Checkland y Sholes (1994), así como varios autores en el campo axiológico se procedió a reflexionar acerca de la axiología necesaria en la aplicación del pensamiento sistémico de Checkland (1993) a la gestión del conocimiento en la universidad como ente generador, almacenador y socializador del conocimiento emergente en el entorno de las relaciones humanas. Seguidamente, se conjugaron las ideas, asumiendo la necesidad ontológica de la consideración de los valores y la noción de lo deseable y aceptable que emerge al conjugar la gestión del conocimiento en la universidad y la dinámica sistémica que se presenta entre las categorías planteadas por Checkland (1993). De tal reflexión surgen algunos valores imperantes en el sistema suave gestión del conocimiento, tales como, asertividad, alteridad, responsabilidad, empatía, efectividad, solidaridad y reciprocidad, en función del desempeño deseable de tal sistema suave en el contexto universitario.

Palabras clave: axiología, sistemas suaves, pensamiento sistémico, gestión del conocimiento.

Abstract

The purpose of this paper is to reflect on the discovery of the systemic relationships that underlie the prevailing ethical systems among human beings immersed in knowledge management. Through a documentary review, carried out basically in Checkland (1993), Checkland and Sholes (1994), as well as several authors in the axiological field, we proceeded to reflect on the axiology necessary in the application of Checkland's systemic thinking (1993). knowledge management in the university as a generator, storage and socializing entity of emerging knowledge in the environment of human relations. Next, the ideas were combined, assuming the ontological need to consider values and the notion of what is desirable and acceptable that emerges when combining knowledge management in the university and the systemic dynamics that occurs between the categories proposed by Checkland (1993). From such reflection, some prevailing values arise in the soft knowledge management system, such as assertiveness, otherness, responsibility, empathy, effectiveness, solidarity and reciprocity, based on the desirable performance of such a soft system in the university context.

Keywords: axiology, soft systems, systems thinking, knowledge management

Introducción.

Haciendo una aproximación al devenir axiológico que subyace a los acoplamientos humanos o grupos sociales se apela al pensamiento de sistemas que relaciona a la muy conocida naturaleza humana en lo concerniente a lo entendido como correcto o incorrecto, bueno o malo, aceptable e inaceptable. En este sentido, la axiología es vista como el estudio complejo de la doctrina de los valores en sus diferentes acepciones y perspectivas (Jesinghaus, 1984), tales como las subjetivistas, objetivistas, fenomenológicas, formales, todas ellas girando alrededor de lo aceptable en el ámbito del intercambio social. A los efectos de la presente investigación es oportuno decantarse entonces hacia una visión sistémica de la axiología con el propósito de hacer una reflexión hacia el hallazgo de las relaciones sistémicas que subyacen a los sistemas éticos imperantes entre los seres humanos inmersos en la gestión del conocimiento.

Al abordar la idea de ética, en este caso, es necesario delimitar el campo en la organización contextualizando este planteamiento en un marco de los grupos humanos con propósitos comunes integrados entre sus aspiraciones de tipo personal, que se hibridan en un todo axiológico-actitudinal complejo, hallando finalmente el equilibrio para el avance común (Munera, 2010), de tal manera que de esta compatibilidad axiológica depende el coexistir individuo-organización (Drucker, 2005). En este orden de ideas, la axiología se constituye en el fundamento deseable que coadyuva dando aceptabilidad a la conjugación de visiones comunes en función del beneficio de un grupo social, avanzando hacia la materialización de sus fines, favorables no solo a la organización misma, sino al ser humano como individuo y a su entorno respectivo.

Respecto a la naturaleza de lo axiológico, que se debate entre ética por normas o por consecuencias, hay una notable coincidencia entre momentos históricos y culturales del ser humano. Como lo plantea Singer (2004:724), luego de pasearse por las visiones axiológicas orientales y occidentales en la historia de la humanidad, "frente a un trasfondo de enfoques histórica y culturalmente diversos de la cuestión de cómo hemos de vivir, es sorprendente el grado de convergencia". Se asume así la coherencia de los valores éticos, tales como, justicia, libertad, bondad, dignidad, como hilo conductor deseable en la dinámica de los acoplamientos sociales humanos. Para tal fin, se conjuga este planteo en el entendido de la ética como sistema de principios aceptados por la mayoría de los actores sociales que conforman un cuerpo de conductas respetuosas de los derechos de todos.

Metodología

La metodología de este trabajo consistió en una revisión documental de material sobre sistemas suaves, gestión del conocimiento y axiología, seguida de comparación, contrastación e integración de ideas relativas a estos tres temas en la búsqueda de la abducción de sentidos y conjugación de contenidos de tal forma que se estimulara la emergencia de relaciones sistémicas en el pensamiento en lo atinente a las temáticas en referencia.

Seguidamente, se procedió a reflexionar acerca de la axiología necesaria en la aplicación del pensamiento sistémico de Checkland (1993) a la gestión del conocimiento en la universidad como ente generador,

almacenador y socializador del conocimiento emergente en el entorno de las relaciones humanas.

Finalmente, se estableció una síntesis de las ideas, cotejando la necesidad ontológica de la consideración de los valores y la noción de lo deseable y aceptable que emerge al conjugar la gestión del conocimiento en la universidad y la dinámica sistémica que se presenta entre las categorías planteadas por Checkland (1993).

Principios sistémicos en ética organizacional. Una metáfora.

Se introduce entonces la metáfora de lo sistémico como un medio donde la esencia o ethos de la organización se ve fortalecido por la axiología, estimulando prácticas sustentadoras del deber ser organizacional. Desde asuntos fundamentales como la efectividad, medible en términos de eficiencia y eficacia, hasta conductas circunstanciales como la colaboración mutua basada en la empatía, son manifestaciones que consolidan el ethos organizacional y por tanto se constituyen en lo aceptable, visto desde la complejidad de los grupos humanos. Enfocado desde esta óptica de lo sistémico, la ética acaba siendo dinámica e interactuante en la mayoría de las organizaciones.

Se presenta entonces la complejidad en la búsqueda del equilibrio entre la perspectiva de lo aceptable para los efectos de la organización y la visión particular de los actores quienes aportan justificaciones para mantener sus propias visiones de lo ético dentro de lo cual persisten en el sistema organizacional. La mezcla de las diversas ópticas de la realidad enmarcada en lo razonable para el momento histórico, incluyendo la carga subjetiva de los actores, nutrirá la perspectiva de lo aceptable, lo éticamente deseable en el sistema. Esta dinámica de integración axiológica representa la sinergia del sistema ético, siendo éste uno de los principios definitorios de la teoría general de los sistemas.

La ética organizacional como sistema está expuesta a la entropía como otro principio característico de los sistemas. Es aquí donde se manifiesta lo que Etkin (1993) llama la perversión organizacional, descriptible en términos de alteración de la misión, continuidad en conducta antiética, con efectos destructivos, que se observa como acto deliberado, estimulando la impunidad de lo injusto y la vulnerabilidad de las víctimas. A estas alturas, es bueno aclarar que en el ámbito organizacional, lo perverso deja una estela de víctimas a su paso en virtud de que en los grupos humanos alguien, el más vulnerable, estará expuesto y será perjudicado por la toma de decisiones que atentan contra la prosecución organizacional.

Ya en el núcleo de esta correlación entre sistemas y axiología, se introduce la neguentropía, antítesis del principio anterior, mediante la premisa de que la ética en la organización requiere una visión integradora, ante la complejidad de aproximarse a la definición de lo ético sin dejarse llevar por las propias cargas ideológicas. Así pues, ético es lo considerado como normal o razonable por el observador externo y el interno. Lo conveniente entonces sería mantenerse en la perspectiva de lo ético, lo reconocido generalmente como justo, verdadero, libre, sano, equilibrado, en el marco de lo aceptable en determinados ambientes.

Asimismo, existen en la organización prácticas recurrentes en el devenir de los actores de tal forma que fundan una circularidad basada en lo comúnmente admisible susceptible de ser un círculo virtuoso o reforzador (Senge, 1997). Estas rutinas, modos y maneras desplegadas en un lapso extendido van convirtiéndose en parte de la identidad del sistema. En esta circularidad se gesta la validación de conductas aceptables identificadas por los actores como parte del ethos de la organización. Lo ético se autoorganiza generando una especie de autopoiesis que se instala en el sistema hasta inducir a la organicidad. He aquí el cuarto principio de sistemas, un todo orgánico encontrando la homeostasis necesaria para permanecer y diversificarse.

Pensamiento sistémico de Checkland y el sistema suave gestión del conocimiento

Checkland, P y Scholes, J. (1994) plantean la unidad e interrelación del universo, difícil visión para los humanos, por cuanto han sido formados para ver el mundo dividido en materias o disciplinas, generadas por el reduccionismo científico. Sin desmerecer la validez de tal reduccionismo para el estudio de sistemas físicos, surge la dificultad en el estudio de sistemas humanos y sociales cuya complejidad exige una visión sistémica de las relaciones existentes entre los elementos del objeto de estudio. En el caso de las ciencias sociales se dificulta la reducción de fenómenos y más aun el establecimiento de condiciones de control y aislamiento para la experimentación. Asimismo, el ser humano como objeto de estudio no está sujeto a patrones invariables cognitivos, afectivos y de comportamiento. Otro aspecto, que añade dificultad al estudio de lo social es la autoconciencia de los seres humanos, generadora de una probable predisposición de los actores a apoyar o contradecir las predicciones que emergen de la investigación en esta rama del conocimiento.

Afirma Checkland (1993) que el estudio de sistemas es una metadisciplina, pues su objeto fundamental se puede emplear dentro de cualquier otra disciplina. Inicialmente se asumía que pensar en un enfoque de sistemas tenía relación con el uso de las computadoras, hasta que los estudiosos comprendieron que las computadoras no son más que un medio para acelerar la solución de problemas o el logro de objetivos. Subsanada esa confusión, se ha aclarado que el pensamiento de sistemas es "un enfoque a un problema que toma una amplia visión, que trata de tomar en cuenta todos los aspectos, que se concentra en interacciones entre las diferentes partes del problema" (Checkland, 1993: 19). Este enfoque contrasta con la asunción cartesiana de las ciencias que presume que el estudio de un elemento componente separado de un todo es igual al estudio del mismo elemento como parte de su entorno.

Sostiene Checkland (1993) que la dificultad para el estudio social desde la teoría de sistemas parte de la distinción entre ciencia y tecnología. Ciencia es el resultado del conocimiento logrado a través de la reducción del mundo real en problemas manejables, la experimentación y refutación de hipótesis, en tanto que tecnología es la aplicación del conocimiento para generar soluciones tangibles para los problemas. La ciencia se propone conocer, mientras que la tecnología acomete el hacer. Introduce el tema de

la ingeniería como una rama del saber que diseña y ejecuta proyectos antes de indagar acerca de los fundamentos teóricos que sustentan tales ejecuciones. Concretamente la ingeniería de sistemas, selecciona un sistema para intervenir, propone varios diseños para tal sistema, utiliza modelos matemáticos y experimentales para evaluar los diseños, selecciona el más efectivo en apariencia, construye e implanta un prototipo, lo evalúa, lo generaliza, y finalmente, evalúa el resultado de toda esta ejecución.

En el caso de sistemas sociales, el ingeniero de sistemas se ha encarnado como un proveedor o asegurador de información oportuna y pertinente para la toma de decisiones gerenciales en función del bienestar del grupo social en cuestión. Esta visión del papel de la ingeniería de sistemas, en función de la solución de problemas mecánicos o humanos mediante la migración de un sistema actual a un sistema nuevo, es la esencia del pensamiento de sistemas duros. Cuando se intenta solucionar un problema en sistemas humanos con pensamiento de sistemas duros, donde se persigue la obtención de objetivos predefinidos mediante la búsqueda de la vía óptima más factible, se tiende a olvidar los valores que sustentan la búsqueda de la solución y el carácter no secuencial de la metodología para la solución en este tipo medios sociales.

Surge entonces como alternativa el pensamiento de sistemas que no es una disciplina en particular, sino una perspectiva que se puede adoptar para considerar los problemas de estudio. Haciendo una descripción general del pensamiento de sistemas, se aprecian como punto de partida conceptos de la teoría general de sistemas, tales como, límite de sistemas, como sustento de la coherencia de la entidad; entradas y salidas, como todo aquello que atraviesa el límite del sistema; mecanismo de control, como encargado de mantener la identidad, y finalmente, un grado de organización entre las partes, como característica que diferencia el sistema de un conglomerado. El pensamiento de sistemas comprende también la jerarquización de los mismos. Al respecto, se acepta generalmente la taxonomía de sistemas de Building aunque hasta el momento no se ha respondido la pregunta del criterio objetivo de evaluación que diferencia cada estrato. Aun así, se asumen los niveles aceptados de la taxonomía de Biulding: estructuras, mecanismos de relojería, mecanismos de control, sistemas abiertos, organismos inferiores, animales, el hombre, sistemas socioculturales y sistemas trascendentales.

La intención del estudio de pensamiento de sistemas es ensayar la aplicabilidad de los conceptos de sistemas al estudio de sistemas de alta complejidad que en la taxonomía de Boulding estarían clasificados como el octavo nivel, los sistemas socioculturales, cuya estructura y organización es imprecisa y difícil de definir. Existe una complejidad adicional en los sistemas socioculturales, que los hace únicos dentro de la taxonomía en cuestión, es la característica particular del ser humano: la autoconciencia, que lo habilita para apreciar, interpretar, tomar disposiciones libres, a veces inesperadas, que transforman las relaciones de los sistemas en estudio. Aún el modelo más mecanicista de la actividad humana, que define y estudia a la conducta como evidencia de impulsos electromagnéticos en el cerebro, se ve obligado a aceptar la existencia de la libertad de decisión del ser humano, por cuanto no es factible pronosticar con seguridad una reacción del ser humano

a partir del estudio de su cerebro, pues es imposible evitar influir en la conducta del objeto de estudio, quien percibe que está siendo observado como objeto de experimentación o estudio.

En el pensamiento de sistemas se interactúa con el entorno generando una acción de mutua influencia bilateral dinámica que de cualquier forma influirá en la percepción de un fenómeno, mediando en una adaptación de los principios generales de sistemas y a la interpretación de problemas humanos y sociales presentes en la vida real. Este pensamiento asume la existencia en el medio social de definiciones raíces de los fenómenos estructurados en seis elementos en cualquier orden: Consumidores (C), beneficiarios, víctimas o afectados por el sistema; Actores (A), agentes que llevan a cabo las actividades principales; Transformación (T), los procesos por los cuales las entradas se transforman en salidas; Wellanschauung (W), perspectiva bajo la cual se enfoca el sistema; Owners (O), propietarios del sistema con capacidad para decidir su existencia; y Environment (E), restricciones o características del medio o sistemas más amplios que contienen al sistema en estudio. Se ha convenido en denominar a la composición de estos elementos con las siglas CATWOE.

Como puede apreciarse en la Figura 1, para los efectos del presente trabajo se ha latinizado este acróstico mediante la siguiente nomenclatura: los Consumidores pasan a denominarse Receptores por cuanto son ellos el objeto de las influencias positivas o negativas del sistema; los Actores y la Transformación mantienen su misma designación, pues estos son apelativos con significado lingüístico análogo; Wellanschauung es reemplazado por Cosmovisión, término que viene a resultar de la traducción del alemán; Owners es modificado por Decisores, por cuanto al criterio de la investigadora, más que propietarios, son los tomadores de decisiones quienes definen la prosecución o modificación del sistema suave; finalmente, Environment es traducido a Entorno.

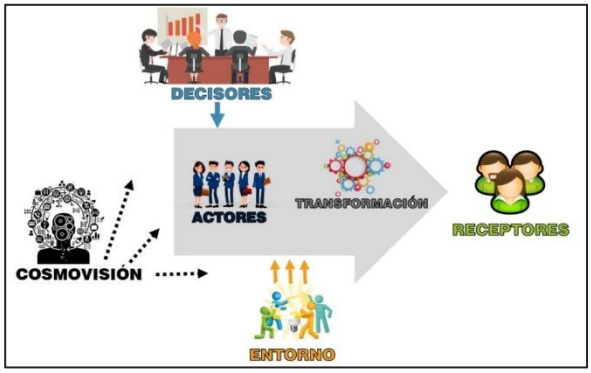


Figura 1. Pensamiento Sistémico. Fuente: propia

El hombre hace representaciones mediante modelos del mundo real, pero la complejidad de éste nunca puede ser totalmente significada por aquellos. El pensamiento de sistemas o visión sistémica implica la identificación de un "qué", caracterizado por el fenómeno sistémico, y varios "cómos", acerca de las actividades que componen el fenómeno, con una relación jerárquica "qué-como". La integración compleja de estos subsistemas en el pensamiento humano genera las interacciones necesarias entre estos elementos del proceso sin limitaciones establecidas por modelos particulares existentes. Al identificar las estructuras, los procesos, y las relaciones entre ellos, tomando como marco los roles, las normas y los valores de cada uno de los actores se construye una referencia para comprender la visión particular del fenómeno social. Otro aspecto a tomar en cuenta para identificar estructuras y

procesos es el poder visto como la capacidad para controlar, directa o indirectamente, el comportamiento de otros. A este respecto, hacia el estudio del pensamiento sistémico es recomendable indagar cómo se obtiene, se legitima, mantiene, transfiere y ejercita el poder en el grupo social, en otras palabras, una descripción de la gobernabilidad en el macrosistema ejercida por los elementos decisores.

El pensamiento de Checkland tal como se ha discurrido se despliega como una vía idónea para la consideración del sistema suave constituido por la gestión del conocimiento en la universidad, por cuanto se perfila como una experiencia de indagación flexible en la búsqueda de la reconstrucción de la realidad tal como la observan los actores quienes pueden interpretar la gestión del conocimiento en forma sistémica, considerando varias perspectivas en función de las vivencias, trayectoria, intereses, formación, y entorno de los actores (Checkland, 1993). Esto añade a la consideración del sistema suave gestión del conocimiento el valor agregado de la combinación de enfoques en la interpretación sistémica de un problema en la búsqueda de su solución; asimismo, suscita la legitimidad presente en los procesos democráticos y participativos en la generación de soluciones en el seno de las organizaciones.

Tomando en consideración que el pensamiento de sistemas suaves se asume como una experiencia de investigación consistente en intercambios en el campo social mediante el estudio de sistemas de acción humana donde el investigador intercambia la vivencia en su papel de sujeto en completa interrelación con su objeto, se asume que viene a representar una plataforma idónea para la integración del estudio de la gestión del conocimiento en la universidad, entendida como el tratamiento estratégico que da la organización al conocimiento, su generación, almacenamiento, socialización y aplicación, bajo la premisa de que el mismo es uno de los activos más valiosos aunque más difusos e imprevisibles para aprovechar eficazmente. En el tratamiento de la gestión del conocimiento se prevé como deseable la interacción directa con el sistema desencadenando una dinámica de influencia multilateral que concurre en el beneficio del resultado del estudio por su condición de acción colaborativa (Checkland y Sholes, 1994), lo que integra la gestión del conocimiento con el pensamiento sistémico.

Elementos axiológicos actitudinales en la visión sistémica de la gestión del conocimiento

Ahora bien, a la gestión del conocimiento en la universidad, vista desde la perspectiva del pensamiento sistémico de Checkland (1993), subyace una dinámica dialógica de elementos axiológicos y actitudinales imbricados en la interacción social de un sistema de actividad humana donde se intercambia energía, información e insumos intangibles aunque muy valiosos para este tipo de organizaciones. Así pues, los valores intervinientes en la fundamentación ética que debe prevalecer en el intercambio humano, se hacen presentes en el ámbito de lo inherente a la gestión del conocimiento tal y como lo concibe el planteamiento complejo del pensamiento de sistemas.

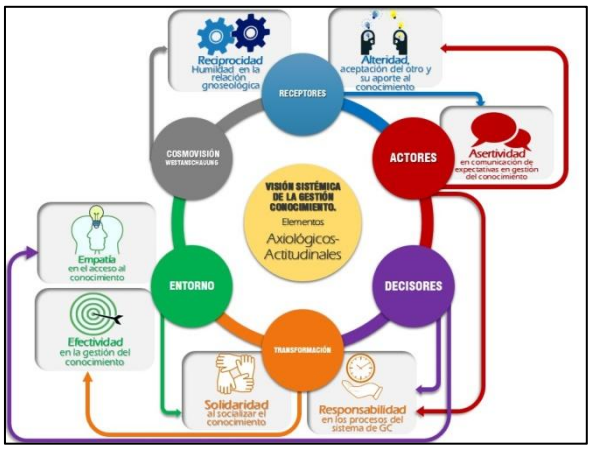


Figura 2. Elementos axiológicos actitudinales. Fuente: propia

En la figura 2 se refleja la dinámica relacional entre las categorías del pensamiento sistémico de Checkland (1993), denominadas acá Receptores, Actores, Decisores, Transformación, Entorno, y Cosmovisión, y el entramado de valores que accionan en la interacción del sistema social complejo de la gestión del conocimiento en la universidad.

Así pues, se tiene que los Receptores, en su rol de destinatarios de las consecuencias del sistema, en este caso la disponibilidad oportuna de conocimiento relevante, aportan el elemento asertividad, entendida como la capacidad para comunicar ideas, demandas, opiniones eficazmente, sin incomodarse ni importunar a los demás, así como haciendo valer los derechos propios y respetando los derechos del grupo social con el que se interactúa (Prieto, 2011; Gaeta y otros, 2009). Este tipo de comunicación respetuosa y transparente es un ingrediente potenciador del entendimiento de expectativas e interrogantes acerca del desempeño de la gestión del conocimiento en la universidad. Corrales y otros (2017) relacionan la asertividad con la capacidad para solicitar ayuda y consejo oportuno, un valor que viene a evidenciar la humildad como cualidad coadyuvante para el crecimiento cognoscitivo del ser humano, impulsando así el intercambio de conocimiento tácito, con el enriquecimiento emergente de tal dinámica para la universidad.

En acción recíproca, los Actores aportan alteridad al sistema al impulsar relaciones respetuosas y tolerantes con las diferencias humanas. Aceptar al otro en la diversidad de expectaciones, culturas, posiciones, opiniones, sentires, es un verdadero arte en el cual se ejercita la universidad como organización creadora e impartidora de conocimiento, no solo en lo académico, sino como centro del cual han emergido las posiciones filosóficas, los hallazgos científicos y técnicos, y la más diversa gama de productos gnoseológicos que irrigan la civilización humana. Fernández y Useche (2015:68) definen a la alteridad como "la capacidad de ver a los otros desde uno mismo, de ir más allá en el proceso de entender a los otros". Esta acepción de alteridad implica una comprensión del ser humano desde su esencia, asumiendo las diferencias como matices de la diversidad, no sujetos a evaluación, sino a la aceptación y respeto del ser.

Por su parte, la responsabilidad ha de ser un valor prevalente aportado por los Actores y los Decisores a la categoría Transformación, materializada en el conjunto de acciones expresadas mediante verbos en la definición raíz del sistema suave gestión del conocimiento. Este valor, la responsabilidad para el caso tiene una presencia hologramática puesto que se evidencia en primera instancia en todo aquello que guarda relación con el cumplimiento de "las obligaciones

personales, familiares, laborales y ciudadanas; con rendir cuentas; con obedecer a la propia conciencia, a las autoridades y a Dios, no como un acto pasivo de esclavitud, sino como el ejercicio del compromiso que dignifica a cada persona" (Febres, 2007: 119), exponiendo el sentido del deber como propulsor del aporte significativo a la gestión del conocimiento. Asimismo, este valor acciona sobre el ascendente que ejerce la universidad en su entorno inmediato y mediato. La generación y gestión del conocimiento en la universidad es entonces una responsabilidad con regiones geográficas cercanas y ajenas a través de la promoción de la innovación, la generación de tecnología de punta (Sacco, 2009), así como la formación de ciudadanos altamente comunicativos e integrados en función del desarrollo de la nación en la que se encuentra enmarcada la institución.

Adicionalmente, los Decisores accionan hacia el Entorno del sistema el valor empatía, significando acá esa "capacidad de sentir en/con/por el otro" (Altuna, 2017:260). En la toma de decisiones relativas a gestión del conocimiento la exploración del cúmulo de intereses legítimos que circundan al sistema, a fin de dar respuesta a esa necesidad es un ingrediente esencial para garantizar el significado del sistema. La complejidad de la empatía como valor puede apreciarse en su ámbito de manifestación que integra áreas emocionales y cognitivas en función de colocarse en el lugar de quienes les rodean y comprender sus opiniones y sus acciones (López y otros, 2014; Corrales y otros, 2017). En la universidad, la gestión del conocimiento tácito y explícito, logrado a través de incontables años de investigación impulsa a empatizar adicionalmente en lo moral con el conglomerado circundante. Corresponde a los Decisores asumir deliberadamente un carácter que promueva la empatía en su acepción moral, puesto que, tal como lo concede Altuna (2017:260) "la empatía está lejos de proporcionar por sí sola una guía ética completa y fiable, pero sí parece estar en el centro mismo de nuestras principales prácticas morales". El éxito de la gestión de los Decisores dependería primordialmente de su capacidad para interpretar las necesidades de su entorno, internalizar sus expectativas e impulsar acciones satisfactorias y pertinentes en cuanto a la gestión de conocimiento relevante a la sociedad.

La Transformación ejercida, interpretada en acción, ha de aportar al sistema la efectividad esperada como valor transversal de la universidad, implicando con ello "la congruencia entre las metas individuales y organizacionales, el adecuado uso de los recursos disponibles, la relación con el entorno y el alcance de los objetivos" (Camue y otros, 2017:147). Esta efectividad es congruente con el planteo de Drucker (1989) en cuanto a sus tres categorías: desarrollo del individuo, de su organización y proyección de utilidad y validez hacia la sociedad. En el ámbito de la gestión del conocimiento, esta efectividad traduce la disponibilidad oportuna del conocimiento tácito y explícito, así como su capacidad de adaptación a las disrupciones aportadas por el entorno, en una dialógica constante individuo-universidad, todo esto enrumbado conscientemente hacia un aporte de utilidad a la sociedad circundante, tanto en lo local, como en lo nacional e internacional.

El Entorno, por su parte, ejerce su rol en el sistema impregnado de la necesaria solidaridad en una acepción que ve a este valor "como principio de

organización social, generando una cohesión social la cual está orientada a la promoción social y al bien común" (Romero, 2015: 345). Esto traduce en la gestión del conocimiento en actitudes y voliciones, susceptibles de ser transmitidas en el recibir y aportar datos, información y conocimiento; un intercambio verdaderamente dialógico del saber. La manifestación de este valor en la dinámica Entorno-sistema de gestión del conocimiento potencia considerablemente hacia la praxis, mediante la acción consensuada y perdurable a través de proyectos productivos que desembocan en beneficio mutuo hacia la consecución del bienestar social.

La Cosmovisión como perspectiva mediante la cual todos los Actores conciben al sistema es una interpretación libre y a la vez consensuada necesaria para el diálogo presente en todo conglomerado social. Independientemente de tal percepción social, la reciprocidad debería estar presente en la búsqueda del equilibrio necesario hacia potenciar la sinergia del sistema. Algunos modelos de reciprocidad se han hecho populares, el modelo de justicia distributiva, el modelo de equidad, el modelo de retribución mutua, el modelo del adeudo (Roth, 2005). Todos ellos se pueden conjugar en la premisa bíblica desplegada en el Evangelio de Lucas, capítulo 6, versículo 3: "Y como queréis que hagan los hombres con vosotros, así también haced vosotros con ellos". Este valor, la Reciprocidad, cuya transversalidad en la gestión del conocimiento es altamente recomendable, se hace presente no solo en la disposición para socializar el conocimiento, sino también en la inclinación hacia la correspondencia en cuanto a aceptar, integrar y promover el hallazgo del otro, otorgando los créditos a quien haya realizado el aporte.

Consideraciones finales

La tendencia de los tiempos actuales a la adaptación al ambiente, bajo la premisa de que es el único medio de supervivencia, genera una disposición al cambio con tal velocidad que pudiera atropellar la identidad de la organización. Plantea Etkin (1993) que al arraigarse el éxito como hito de legitimidad, se ha instalado una vertiginosa necesidad del cambio como único medio para competir en un ambiente que ofrece recursos escasos. Corresponde entonces a la axiología organizacional y social identificar lo potencialmente destructivo a fin de virar hacia lo justo, equitativo y digno. Así pues, se pueden impulsar mecanismos para defender la identidad organizacional, su cultura, sus valores, así como la pureza en la comunicación mediante un ejercicio de aprendizaje axiológico como sistema hacia la superación de procesos perversos que desembocarían en entropía y autodestrucción. Lo éticamente constructivo es posible, si se hace consecuente y sistemáticamente como un ejercicio de supervivencia y crecimiento colectivo.

Muchas y muy diversas plataformas filosóficas se han propuesto en la historia humana sobre la ética. A los efectos de este trabajo, se hace necesario acoger como fundamento el planteamiento cristiano que es un concepto de bien y del mal basado en parámetros no discutidos por los actores en virtud de que se asume que provienen de la esencia del culto en cuestión. Esta visión de la ética se ha constituido en una manifestación proteica de las civilizaciones occidentales, donde se privilegia el deber antes que el querer en función

del bienestar colectivo e individual del ser humano en su relación con Dios. Esta es una ética que no se conforma con devolver bien por bien, sino que procura ir más allá al intentar retribuir bien a toda costa con fines ejemplares, didácticos, amorosos, inclusivos (Preston, 2004). Tal perspectiva de la ética cristiana se instrumentaliza en la descripción bíblica del amor en la Primera Epístola a los Corintios, escrita por Pablo de Tarso, cuyo contenido muchos han llamado un canto al amor:
El amor es sufrido, es benigno; el amor no tiene envidia, el amor no es jactancioso, no se envanece; no hace nada indebido, no busca lo suyo, no se irrita, no guarda rencor; no se goza de la injusticia, mas se goza de la verdad. Todo lo sufre, todo lo cree, todo lo espera, todo lo soporta.

Estos valores, asertividad, alteridad, responsabilidad, empatía, efectividad, solidaridad, reciprocidad, considerados como un sistema, interactúan entre sí, estimulan en conjunto el equilibrio, impulsan al sistema social hacia la maximización de su potencial. En gestión del conocimiento en la universidad, esto traduce en un sistema impregnado de legitimidad en cuanto a su invitación a la praxis del conocimiento y los hallazgos; dinámico en su capacidad de adaptación a las disrupciones constantes; impulsado hacia el logro gnoseológico individual, organizacional y social; y capaz de responder con la debida resiliencia ante un ambiente que se muestra lleno de incertidumbre y turbulencia generadas por la aceleración de acontecimientos políticos, económicos, sociales y hasta sanitarios, en una sociedad donde el conocimiento circula con velocidad deslumbrante.

Referencias Bibliográficas

Altuna, Belen (2017) Empatía y moralidad: las dimensiones psicológicas y filosóficas de una relación compleja. Revista de Filosofía. Ediciones Complutense

Camue Álvarez, Arianna, Carballal del Río, Esperanza, & Toscano Ruiz, Darwin Fabián. (2017). Concepciones teóricas sobre la efectividad organizacional y su evaluación en las universidades. Cofin Habana, 11(2), 136-152. Recuperado en 29 de mayo de 2021, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2073-60612017000200010&lng=es&tlng=es

Corrales Pérez, Alejandra; Quijano León, Nayely K.; Góngora Coronado, Elías Alfonso (2017). Empatía, comunicación asertiva y seguimiento de normas. Un Programa para desarrollar habilidades para la vida. Enseñanza e Investigación en Psicología, vol. 22, núm. 1, enero-abril, 2017, pp. 58-65

Checkland, P (1993). Pensamiento de sistemas, práctica de sistemas. México. Editorial: Limusa.

Checkland, P y Scholes, J. (1994). La Metodología de los Sistemas Suaves en Acción. México. Editorial: Limusa.

Drucker, Peter (1989). El ejecutivo eficaz. España: Editorial Edhasa

Drucker, Peter (2005). Gestionarse a sí mismo. Harvard Business Review

Etkin, Jorge. (1993). La doble moral de las organizaciones. Los sistemas perversos y la corrupción institucionalizada. Mc Graw Hill.

Febres, Ramona (2007). El valor de la responsabilidad. Revista Educación en Valores.Vol. 1 / Nº 7. Valencia, Enero - Junio 2007

Fernández Nava, Lizyllen; Useche, María Cristina (2015). Identidad y alteridad en la comunicación organizacional. Quórum Académico, vol. 12, núm. 1,

enero-junio, 2015, Universidad del Zulia. Maracaibo, Venezuela
Gaeta González, Laura; Galvanovskis Kasparane, Agris (2009). Asertividad: un análisis teórico-empírico. Enseñanza e Investigación en Psicología, vol. 14, núm. 2, julio-diciembre, 2009, pp. 403-425.
Jeshingaus, Carlos (1984) Estudios acerca de una axiología formal y fenomenológica. Revista CUYO. Vol. 1. Argentina: Universidad Nacional de Cuyo.
López, Mariana Beatriz; Arán Filippetti, Vanessa; Richaud, María Cristina. (2014). Empatía: desde la percepción automática hasta los procesos controlados Avances en Psicología Latinoamericana, vol. 32, núm. 1, 2014, pp. 37-51. Universidad del Rosario.Bogotá, Colombia
Munera, Pablo. (2010) Hacia una axiología compleja de la organización. FISEC-Estrategias - Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Lomas de Zamora. Año V, Número 14, (2010), mesa 1 pp 145-179
Preston, Ronald (2004). La ética cristiana. Compendio de ética. Madrid: Alianza
Prieto, Miguel (2011). Empatía, asertividad y comunicación. Revista Innovación y Experiencias Educativas Digital. Nº 41. Abril de 2011.
Editorial
Romero Villadóniga, Juan Carlos (2015) ¿Educamos para la solidaridad? Reflexiones antropoeducativas de un profesor entropizado. International Journal of Developmental and Educational Psychology, vol. 1, núm. 1, 2015, Fpp. 343-349
Roth, Erick. (2005). Análisis situacional de la reciprocidad. Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBSP, 3(1), 5-20. Recuperado en 15 de mayo de 2021, de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-21612005000100002&lng=es&tlng=es.
Sacco, Francesca (2009). Responsabilidad, responsabilidad social y Responsabilidad social universitaria, Perspectivas de tres conceptos. Visión Gerencial, núm. 2, julio-diciembre, 2009, pp. 383-397. Universidad de los Andes. Mérida, Venezuela.
Santa Biblia Versión Reina Valera (1960). Lucas 6:3. Sociedades Bíblicas Unidas
Senge, P (1997). La Quinta Disciplina. El arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje Buenos Aires: Editorial Granica.
Singer, Peter (2004) Compendio de ética. Madrid: Alianza Editorial