

Gestión del conocimiento desde la perspectiva del pensamiento complejo: un paradigma emergente para las organizaciones en tiempos de diáspora.

Ladera Herrera Gregori Gonzalo

Doctorado en Gestión de Investigación y Desarrollo (UCV) - Caracas, Venezuela

Email: gregladera@gmail.com / Teléfono: 0414-207-54-86

Sub-tema: Migración, Diáspora, Adaptación, Cambios, Crecimiento en Investigación y Desarrollo

Mayo de 2019

RESUMEN

La complejidad que tipifica el contexto mundial, aparece destinando al ser humano hacia la simplificación de la realidad. En este sentido, en las organizaciones ha venido desarrollándose un direccionamiento estratégico dual, tipificado por lo objetivo o subjetivo, arriba o abajo, bien o mal, con una tendencia al ordenamiento perenne que contrasta con una discontinua e irregular realidad. En el marco que caracteriza la sociedad del conocimiento, donde producir bienes y servicios no es lo más relevante, sino generar conocimiento que permanentemente viabilice su creación e innovación, se precisa una novedosa epistemología para cavilar la gestión humana, y en sí, lo que es la gestión del conocimiento dentro de las organizaciones. Este artículo permite abordar la gestión del conocimiento, en el contexto del pensamiento complejo, como un paradigma emergente para la gestión humana en tiempos de diáspora, focalizado de manera particular en Venezuela, pero con criterio de transferibilidad. El reto consiste en desarrollar una perspectiva no lineal, transdisciplinaria, multidimensional, disruptiva, que permita gestionar el conocimiento en las organizaciones.

Palabras clave: Gestión del conocimiento, pensamiento complejo, gestión humana, diáspora.

ABSTRACT:

The complexity that typifies the global context appears to be destined to the human being towards the simplification of reality. In this sense, organizations have been developing a dual strategic direction, typified by objective or subjective, up or down, good or bad, with a tendency to perennial order that contrasts with a discontinuous and irregular reality. Within the framework that characterizes the knowledge society, where producing goods and services is not the most relevant, but generating knowledge that permanently enables its creation and innovation, a new epistemology is needed to broaden Human Management, and in itself, what is Knowledge Management within organizations. This article allows us to approach knowledge management, in the context of complex thinking, as an emerging paradigm for human management in times of diaspora, focused in particular on Venezuela, but with a criterion of transferability. The challenge is to develop a non-linear, transdisciplinary, multidimensional, disruptive perspective that allows knowledge management in organizations.

Key words: Knowledge management, complex thinking, human management, diaspora.

Gestión del conocimiento en el contexto del pensamiento complejo: un paradigma emergente para la gestión humana en tiempos de diáspora.

Ladera Herrera Gregori Gonzalo

Introducción

En el contexto venezolano como en cualquier parte del mundo, el fenómeno migratorio cada día va en aumento, de hecho, durante la última década se ha evidenciado un incremento considerable, sobre todo de personal profesional. Actualmente se viene concibiendo que la competencia en materia de consecución y retención del talento organizacional se ha sobredimensionado hacia el contexto internacional, en virtud que algunas personas optan por la opción de búsqueda de oportunidades laborales en el exterior, en aras de garantizar una mayor capacidad adquisitiva, así como mejora en su calidad de vida y la de su familia, independientemente que esto pudiera desmejorar su condición sociolaboral. En este sentido, las organizaciones no solo compiten a nivel nacional, sino que deben buscar la forma de retener el talento de la empresa, en un país cuya situación política, social y económica no parece ser la más atractiva.

Concebir la rotación de personal en las organizaciones desde una postura simplista, minimiza considerablemente las posibilidades de avances en la resolución de esta problemática, en este sentido, se amerita un accionar disruptivo, que transite mucho más allá de los paradigmas tradicionales. La gestión tradicional se cimienta en el orden, control y los hechos previsibles. Lo que no se puede controlar, como la incertidumbre, el desorden y el caos, se cataloga como adverso, contrario al orden predominante, y en consecuencia debe ser combatido y erradicado, obviando la posibilidad de coexistencia del orden y el desorden, a pesar de su carácter antagónico.

En el marco de las consideraciones precedentes, actualmente se concibe como premisa, que el éxito de una organización pública o privada, es directamente proporcional al manejo de la Gestión del conocimiento (GC) que se lleva a cabo dentro de sus instancias, es por ello, que para fortalecer y resguardar el conocimiento organizacional y garantizar la eficiente gestión humana (GH) en el contexto organizacional actual, es decisivo diseñar y desarrollar dentro de sus instancias, procesos de GC. Sobre este particular, se precisa la implementación de políticas de GH tendentes a minimizar la fuga de talentos, así como también la dependencia de las personas en el plano laboral, requiriendo para ello gestionar el conocimiento que producen, en aras de acrecentar la productividad. De acuerdo con lo descrito, la GH debe impulsar como factor medular dentro de su estrategia de medición y valoración de la contribución de cada persona, la manera como se documenta, resguarda, y maximiza el conocimiento desarrollado.

En este mismo orden de ideas, se debe considerar que muy difícilmente se puede resolver con soluciones simplistas a una problemática de naturaleza tan compleja; es preciso destacar que existe un tramado complejo de situaciones problemáticas que combinadas afectan socialmente a la masa laboral direccionándolos hacia la diáspora.

Por lo descrito con anterioridad, se precisa reconocer que las acciones emprendidas no han podido retener al talento humano, ocasionando una problemática organizacional de repercusiones incalculables desde el punto de vista financiero, sociolaboral, de productividad, estructuras de cargos, clima organizacional, entre otras variables; de modo similar la incidencia de esta problemática en materia, no solo de fuga de esos talentos, sino por la cantidad de ciencia y conocimiento no diseminado ni resguardo en las empresas, repercute desfavorablemente para el éxito de las empresas, limitando considerablemente su desarrollo y el de los países.

En atención a lo puntualizado, se ameritó la implementación de acciones correctivas inmediatas, pero bajo un enfoque diferente, complejo, no lineal, disruptivo, transdisciplinario y multidimensional. Este artículo, direccionó la investigación hacia la percepción de la GC, visualizado desde la perspectiva del pensamiento complejo, como un paradigma emergente para las organizaciones en tiempos de diáspora; concibiendo la diversidad de aspectos que exhiben sus miembros y su influencia a lo interno y externo de la empresa.

Objetivos

- ✚ La investigación se planteó como objetivo fundamental, generar un constructo dialéctico de Gestión del Conocimiento en el contexto del Pensamiento Complejo, que optimice los procesos de Gestión Humana, enmarcándolo como el factor estratégico preponderante en la gerencia actual en tiempos de diáspora.
- ✚ De igual forma se destaca también entre los objetivos, la dinamización de estrategias conducentes a la sensibilización de los actores financieros y sociales de las organizaciones, en aras de promover la percepción del conocimiento desde el enfoque del pensamiento complejo, en las organizaciones en tiempos de diáspora, valorando este activo intangible como el recurso estratégico de mayor utilidad en las empresas; estimulando los cambios requeridos para ello, viabilizando la generación del aprendizaje organizacional, representándolo a través de un paradigma emergente, que actúe como factor generador de procesos de innovación, garantizando así ventaja competitiva sostenible para las organizaciones.

En relación con el abordaje preliminar de la investigación, es preciso destacar que nos abocamos a la revisión de tesis, artículos arbitrados y artículos publicados en revistas científicas, internacionales y nacionales, Informes técnicos de organismos e instituciones que desarrollan esta temática, cuyas investigaciones se han realizado bajo un enfoque de GC visualizado desde la perspectiva del pensamiento complejo. Entre estas se pueden citar La gestión del conocimiento desde el pensamiento complejo: Un compromiso ético con el desarrollo humano, escrito por Tobón y Nuñez, para la revista Escuela de Administración de Negocios; del mismo modo, la investigación desarrollada por López, M, titulado Gestión del conocimiento multidimensional en los sistemas de organización del conocimiento, indagación desarrollada en la facultad de biblioteconomía en la Universidad de Granada en España. Igualmente se precisa el artículo presentado

por Guerrero, I. (2018). Intitulado Enfoque Complejo en la Gestión del Conocimiento en Investigación, para la revista Scientific, 248-266.

En este momento del discurso es perentorio resaltar el aporte realizado por la empresa de consultoría HU CONSULTING, con apoyo de la Asociación Venezolana de Gestión Humana (AVGH), quienes realizaron una encuesta en el año 2016 denominada "Fuga y Retención de Talentos". La muestra fue de 94 empresas, en distintas zonas del país, de distintos tamaños y de variados sectores.

Teorías que fundamentaron la investigación

En el marco de la perspectiva teórica que tipificó esta investigación, es preciso destacar algunos de los enfoques y aspectos que fundamentaron el desarrollo de esta indagación. De acuerdo con la consideración anterior, presento a continuación algunos de los enfoques que versaron sobre esta temática: La gestión del conocimiento visualizada desde la perspectiva occidental, caracterizado por la generación de conocimiento por aprendizaje organizacional, en el contexto de los revolucionarios enfoques de Peter Senge, en el marco de las Organizaciones que Aprenden y la Quinta Disciplina, y Peter Drucker, en los Desafíos de la Administración en el Siglo XXI, complementando la perspectiva con la gestión del cambio, visto desde la óptica de John Kotter y su Liderazgo para un Entorno Cambiante. Del mismo modo, se fundamentó en el revolucionario enfoque de Goncalvez y Campos, en el Cuerpo de Conocimientos en Gestión del Cambio Organizacional. En este mismo orden de ideas, se cimentó en otras perspectivas como la socialización del conocimiento de Nonaka y Takeuchi, el mapa de carretera de Tiwana, la configuración Holística de Sveiby, entre otros.

De igual forma, se asentó en La Teoría de la Complejidad, visto desde la óptica de los premios Nobel Ilya Prigogine y Murray Gell-Mann, cobrando especial relevancia, para esta investigación, el paradigma del Pensamiento Complejo desde el revolucionario enfoque de Edgar Morín, como epistemología. Otras teorías de relevancia utilizadas durante el desarrollo de la indagación fueron la Teoría de Recursos y Capacidades y la Ventaja Competitiva de Michael Porter, la Teoría del Caos de Prigogine y la perspectiva que sobre esta temática plantean Briggs y Peat, El Trabajador del Conocimiento de Peter Drucker, entre otras. De igual forma gravitó en varios estudios e indagaciones sobre la Gestión Humana en el contexto de América Latina, así como también investigaciones referidas a la temática de la diáspora, fuga y retención de talentos, efectuados por organismos como la OIT, Delloite, HU Consulting, entre otros.

Gestión del conocimiento desde la perspectiva del pensamiento complejo

La GC se concibe como un campo de estudio interdisciplinario, que abarca diferentes áreas de conocimiento. Presenta un enfoque deliberado y sistemático para asegurar la completa utilización del conocimiento base de una organización, el potencial de las destrezas individuales, las competencias, los pensamientos, las innovaciones y las ideas para crear una organización más eficiente y efectiva (ver figura N° 1). La GC puede concebirse entonces, como esa capacidad para generar, adquirir, diversificar, transmitir, almacenar y medir conocimientos novedosos, esparciéndolos entre las personas que

conforman el contexto organizacional, materializándolos en productos, aumentando de esta forma, la productividad y calidad de vida, así como también fortaleciendo los sistemas y coadyuvando al desarrollo de procesos de aprendizaje en las instituciones.

Figura Nº 1 Gestión del conocimiento – Elementos básicos



Fuente: Elaboración propia. Adaptación de Martín, López y Navas (2004)

El proceso de identificar, atraer, generar, procesar, distribuir, almacenar, medir, valorar conocimiento relativo a la GH, se sustenta en la ciencia, conocimientos y saberes tradicionales, examinando simultáneamente las limitaciones de las ciencias disciplinarias reduccionista y disyuntivo. La GC en la GH, debe concebir la capacidad para generar y transmitir nuevos conocimientos, diseminarlos entre los miembros de la empresa, materializarlos en productos, orientando su acción al incremento de la productividad y calidad de vida, fortaleciendo así la gestión organizacional.

La emergencia de la cultura es una de las características más particulares que nos confiere la condición humana, en este sentido, el concepto de complejidad se ha integrado prácticamente en todos los ámbitos. De acuerdo con lo precitado, es preciso destacar que el conocimiento y el saber tienen una naturaleza compleja, en otras palabras, son procesos multidimensionales, contextualizados y evolutivos. Bajo esta consideración, la GH precisa gestionar el conocimiento desde esta comprensión, demandando para ello que las personas desarrollen un modo de pensar complejo, que les consienta hacer eso, en virtud que, el conocimiento y el saber son, lo que sea nuestro modo de pensar.

Pensamiento Complejo

En la complejidad se estudian todos los fenómenos, pero sobre todo aquellos que presentan dinámicas no lineales y propiedades emergentes, los cuales se denominan sistemas complejos adaptativos (SCA). La epistemología compleja es la confluencia de los aportes de diferentes investigadores, entre ellos varios premios Nobel como Murray

Gell-Mann (1994) e Ilya Prigogine (Prigogine y Stengers, 1984). El Pensamiento Complejo, como tal, está en la línea de las teorías de la complejidad y viene siendo propuesto por el Profesor Edgar Morín (2008), quien afronta algunos problemas epistemológicos, como el estatus científico del pensamiento analógico, la génesis del orden a partir del desorden, el papel del azar en la ciencia, entre otras. Este paradigma nos presenta una visión emergente sobre como estudiar los fenómenos del área de GH, asumiendo su complejidad, irrumpiendo como un marco orientador que facilita su comprensión, evadirse de reduccionismos absolutistas y reflexionar sobre la complejidad del conocimiento científico, sus cambios y relaciones.

El pensamiento complejo como epistemología, es un método para la construcción del conocimiento de cualquier fenómeno teniendo como base la forma y dinámica de cómo está tejido dicho fenómeno en sí y con respecto a otros fenómenos, con el fin de comprenderlo y explicarlo en sus procesos de orden-desorden-reorganización, mediante el análisis disciplinario, multidisciplinario, interdisciplinario y transdisciplinario. De aquí que en el pensamiento complejo el conocimiento y el saber siempre son multidimensionales transversales, cambiantes y evolutivos. En la educación tradicional se ha insistido en la formación de un pensamiento simple, y ese es el pensamiento que ha primado en la sociedad, que ha llevado a equiparar información con conocimiento y hasta con saber. El reto hoy es avanzar hacia el saber desde el conocimiento multidimensional, y entonces debemos de afrontar el cambio de pensamiento en nuestra mente, pasando del modo de pensar simple al modo de pensar complejo. Tobón y Nuñez (2015).

El pensamiento complejo es una actitud, una invitación para abordar la realidad desde múltiples, perspectivas y sentidos con especial énfasis en las relaciones e interconexiones dinámicas en tal sentido promueve un saber integral. El campo de la conservación requiere un saber totalizador y la transdisciplinariedad es el primero de los medios a través de la que se alcanza la madurez de pensamiento que se necesita en esta nueva era Columbie (2012)

Gestión humana en tiempos de diáspora

El contexto organizacional, urge impulsar políticas en materia de GH, que no se asienten en un direccionamiento general y de cumplimiento normativo. Amerita más bien, una articulación estratégica entre los involucrados, los decisores de la política, el gobierno y la ciudadanía, en aras de viabilizar una orientación centrada en la determinación de lineamientos que consientan alcanzar los objetivos estratégicos. En este mismo orden de ideas, las oficinas de GH, deben ir mucho más allá del cumplimiento normativo que exige la legislación vigente y convertirse en áreas estratégicas relevantes, que participen activamente en el diseño de directrices orientadas a conducir a las entidades hacia el crecimiento colectivo, la atención y eficiencia al ciudadano y el aporte al crecimiento del país. Sanabria, Telch y Rodas (2015).

Fortalecer las estructuras y profesionalizar el talento humano de las instituciones, es medular en todo este proceso, requiriendo para ello disponer de los recursos necesarios para responder a los estándares de calidad y eficacia estimados. Atendiendo a estas consideraciones, se demanda la colaboración de los países de la región para establecer

políticas y estrategias colaborativas, que viabilicen la diversificación de prácticas efectivas, lecciones aprendidas y experiencias exitosas. De igual modo, proponer opciones integrales para estimular el relevo generacional, en virtud que la inexistencia de planes de transferencia de aprendizaje y repositorios de conocimiento, al no contar con un programa de GC, generando cuantiosas pérdidas en las organizaciones, minimizando considerablemente el desarrollo de planes de talento, sucesión y de carrera, que estimulen el desarrollo organizacional.

En este mismo orden y dirección, como el contexto organizacional está integrado y gestionado por personas, y la tan ansiada sinergia de los procesos actuantes como elementos de un sistemas se ven afectados por las deformidades de la excesiva jerarquización, por las barreras culturales, de comunicación y disciplinarias, se precisa entonces, una concepción compleja, transdisciplinaria, multidimensional, no lineal, disruptiva, que viabilice la transversabilidad en los procesos comunicacionales, la empatía y el fortalecimiento del clima organizacional. En este momento del discurso es fundamental destacar la perspectiva que sobre la temática presenta Einstein, citado por Salazar (2017:145), destacando dentro de sus valiosas consideraciones que:

No pretendamos que las cosas cambien, si siempre hacemos lo mismo. La crisis es la mejor bendición que pueda sucederle a personas y países, porque la crisis trae progresos. La creatividad nace de la angustia como el día nace de la noche oscura. Es en la crisis que nace la inventiva, los descubrimientos y las grandes estrategias. Quien supera la crisis se supera a sí mismo sin quedar 'superado'. Quien atribuye a la crisis sus fracasos y penurias, violenta su propio talento y respeta más los problemas que las soluciones. La verdadera crisis, es la crisis de la incompetencia. El inconveniente de las personas y los países es la pereza para encontrar las salidas y soluciones. Sin crisis no hay desafíos, sin desafíos la vida es una rutina, una lenta agonía. Sin crisis no hay méritos. Es en la crisis donde aflora lo mejor de cada uno, porque sin crisis todo viento es caricia. Hablar de crisis es promoverla y callar en la crisis es exaltar el conformismo. En vez de esto trabajemos duro. Acabemos, de una vez con la única crisis amenazadora, que es la tragedia de no querer luchar para superarla.

Cuando hablamos de salidas importantes de personas de un país podemos hablar de migraciones humanitarias, productos de las guerras, estas son las más dramáticas, y las que el la prensa y los medios reflejan más, como es obvio. En nuestro caso nos interesa básicamente las migraciones laborales, y la fuga de talento. En este caso llamo migración laboral, los casos como el de México, que por años sus campesinos pobres han emigrado a los Estados Unidos en busca de empleo, el caso de la migración de colombianos, principalmente provenientes de la Costa Norte, de bajos niveles económicos y educativos, a Venezuela durante los años 60, 70 y 80.

Esta migración no tiene un gran impacto en la capacidad productiva, porque no se trata de una des capitalización por ser trabajadores de muy bajo nivel educativo y

formación, por el contrario esta migración alivia los problemas sociales y económicos del país de donde se emigra. La emigración casi no impacta a trabajadores de nivel operarios (personal obrero), la explicación probablemente no venga porque no los haya afectado el desempleo, a estos les resulta más rentable, dedicarse al quedar desempleados, a actividades informales que a emplearse formalmente. Urdaneta (2016)

Es normal para los países Latinoamericanos pasar por momentos de diásporas o fuertes emigraciones de talentos por diversas razones, hiperinflaciones, conflictos internos, mega devaluaciones, caídas abismales en la economía, entre otros, todo un abanico de causas económicas, político sociales que ha obligado a buena parte de su población a buscar refugio fuera de sus fronteras. Venezuela había sido uno de los pocos países, que no habían experimentado la emigración masiva de una parte importante de sus ciudadanos fuera del país buscando mejoras oportunidades, la única y gran explicación es que la renta petrolera, nos permitió vivir cómodamente durante décadas, pero esa bonanza ya no existe.

La problemática que se produce es producto de las conservadoras acciones tomadas frente a esta crisis, tipificadas por su corte tradicional y conservador, apelando continuamente a incrementos salariales que no resuelven la problemática, ameritándose incrementar el pago a través de tickets de alimentación y otras estrategias, sin que la situación logre estabilizarse.

Materiales y métodos

Todo conocimiento en su ser se fundamenta en perspectivas filosóficas, por otra parte, en el objeto que ocupa el presente artículo, subyace una realidad objetiva, por cuanto dependen de la estructura y los procesos que se desarrollan en las organizaciones, así como también emerge una realidad subjetiva, motivado a que la gestión y la generación de conocimiento, conllevan a cambios en la cultura organizacional, unido a la necesidad de aumentar la productividad a través del conocimiento, fortalecer las competencias del talento humano y generar beneficios que contribuyan al desarrollo y progreso de la sociedad.

Este estudio propuso la revisión de una temática poco desarrollada en el contexto de América Latina, a pesar de su importancia, en cuanto que, los problemas de la transferencia de saberes se manifiestan frecuentemente en las actividades de las dependencias de GH, generalmente afectando los resultados de la organización, a los logros socio-económicos esperados e impactando, por añadidura, en la calidad de vida de la población.

Desde la perspectiva ontoepistemológica, esta investigación abordó el objeto de estudio desde la postura del paradigma hermenéutico-interpretativo, fenomenológico. Este enfoque, pretende erigir sentido, dicho de otro modo, verdades subjetivas, utilizando como referentes, las observaciones e interpretaciones efectuadas, relacionando las partes entre si y éstas con el todo. En cuanto al método, se utilizó el hermenéutico-

dialéctico. La hermenéutica aparece de manera explícita, pero en forma implícita está presente durante todo el desarrollo de la investigación.

En el marco de las consideraciones anteriores, Barragán (2008, P. 213) establece significativamente que “Hoy no se puede entender el mundo solamente desde las racionalizaciones modernas, especialmente en lo que concierne al modo como la modernidad erigió una única alternativa de interpretación de la vida de los individuos: el Sujeto”. La interpretación de la información constituyó en sí misma el “momento hermenéutico” propiamente tal, y por ello es la instancia desde la cual se construye conocimiento nuevo en esta opción paradigmática.

En este mismo orden de ideas, Ontológicamente se percibe como precisión de vida, que amerita atrevimiento, dedicación, y presencia activa de todos los actores, precisando reflexionar que, en la cimentación del conocimiento de la realidad, es fundamental considerar que esta no es simple ni es compleja, es dialéctica, la realidad es lo que es nuestro pensamiento.

El desarrollo de esta indagación, permite la identificación de áreas de problemas y mejoras continuas, impulsando la generación de conocimiento por aprendizaje organizacional, a través de la implementación de un proceso de GC en el contexto del PC en la GH de las organizaciones, minimizando causas significativas de fallos, fortaleciendo el funcionamiento de los procesos en el área de GH en el sector público, posibilitando así, que estas organizaciones, independientemente de su naturaleza, incrementen su capacidad y eficiencia, coadyuvando de esta forma a la generación de planes asequibles de productividad, y credibilidad, garantizando la obtención de los objetivos organizacionales.

Sobre la base de las consideraciones anteriores, y visualizada desde una perspectiva económica, las concepciones de eficiencia y eficacia, se muestran directamente articuladas con la investigación. Estas percepciones componen una materia que deriva de la carestía relativa de los recursos; y axiomáticamente percibido convenientemente por la obtención de resultados a mínimos costos, o combinando positivamente recursos limitados. Se buscó con esta investigación, facilitar la GC desde la perspectiva del PC en las organizaciones en tiempos de diáspora, optimizando su capital humano, financiero y técnico, añadiendo fundamentaciones deontológicas, de equidad y democráticas para que trabajen eficiente y eficazmente.

El presente artículo se fundamentó, en la necesidad de propiciar grandes cambios en las organizaciones, ante el reto de evaluar alternativas que les permitan convertirse en instituciones fundamentadas en conocimiento, generadoras de procesos de innovación y que las direccionen al agrupamiento en sociedades del conocimiento.

Resultados

En este punto del discurso puedo señalar, que los resultados que se obtuvieron en esta investigación, representan contribuciones para el conocimiento del mundo de las organizaciones como actores colectivos sociales, dialécticos complejos y de vínculos,

que entretejen una dinámica en un sistema social, económico, político y de marcados lazos ideológicos.

Uno de los hallazgos más relevante fue evidenciar que la fuga de talento ha venido afectando al 92% de las empresas venezolanas, demostrándose que la fuga de talentos no discrimina a las organizaciones, independientemente de su tamaño, lugar de ubicación, sector, si es multinacional, nacional, etc. La fuga de talentos obedece a múltiples factores, políticos, sociales, políticos, culturales, psicológicos etc, por eso cada caso y situación debe evaluarse de forma particular.

De igual forma, la migración no es la causa principal de la pérdida de mano de obra calificada sino que es sólo uno de los factores que la explican. En este mismo orden de ideas, no puede atribuirse todo lo negativo de la migración del talento humano calificado, a las políticas de los países desarrollados. Existe una alta responsabilidad de los países de origen de la migración que no puede ser eludido como por ejemplo la garantía de bienestar para los ciudadanos, creando las condiciones necesarias para que las personas sean capaces de satisfacer sus necesidades y de ejercer todos los derechos que le otorgan las leyes, incorporándose en esta responsabilidad al sector privado, ONG y sociedad civil.

Es preciso romper los esquemas salariales y administrar eficientemente los aumentos salariales, con mayor periodicidad, en virtud que el efecto inflacionario mensual ocasiona que los ajustes pierdan mucho su efecto, en este sentido se amerita la planificación salarial, motivado a que el salario, incrementado y cancelado en forma adelantada, tiene un costo mayor.

En la medida en que esto sea entendido, florecerá una sociedad del conocimiento en las organizaciones, tipificada por la presencia de nuevos saberes, y un flujo continuo de conocimiento tácito y explícito que son, en definitiva, los que viabilizan en la economía actual, la incubación y sostenibilidad de la ventaja competitiva para estas empresas, coadyuvando a la minimización de la diáspora. En este mismo orden de ideas, se anheló con esta indagación, la minimización de riesgos de rechazo, así como también estimular y motivar su uso en estas organizaciones.

Conclusiones

Se precisa la implementación de políticas orientadas a fortalecer la gestión de las compensaciones para atraer, retener y motivar al talento humano de las organizaciones, a efectos de fomentar la captación y retención del talento emergente para las empresas.

Mostrar un activo tan valioso como el conocimiento suministra una formidable capacidad para la innovación, dicho de otro modo, valor estratégico, y el poder desarrollarlo y gestionarlo desde el enfoque del pensamiento complejo, simboliza uno de los paradigmas más apetecidos en la actualidad. Para la gestión humana en las organizaciones, resulta fundamental para su desarrollo y fortalecimiento, más aún, si pretendemos afrontar los constantes cambios e innovaciones, que caracterizan la dinámica del conocimiento actual y los retos del futuro en tiempos de diáspora.

Se amerita una perentoria articulación entre las prácticas gerenciales y las políticas corporativas, en aras de garantizar la correcta implementación de los procesos de captación y selección del personal de las empresas, a efectos de viabilizar la generación y diseño de planes de talentos, sucesión y carrera; elementos coadyuvantes al eficiente desarrollo de las prácticas y rutinas laborales y al mismo tiempo elementos medulares para el fortalecimiento del clima organizacional en estas instituciones.

Consolidar la GC en el marco del PC en la GH, representa el reto de las organizaciones en América Latina.

A manera de colofón se destaca que al implementar la GC desde la perspectiva del pensamiento complejo como un paradigma emergente para las organizaciones en tiempos de diáspora, somos testigos de excepción de los métodos emergentes, de las novedosas realidades que están delineando la fisonomía de la sociedad del conocimiento.

Futuras líneas de investigación

Desarrollo de una metodología para la implantación de sistemas de GC desde la perspectiva del pensamiento complejo, ajustados a cada contexto y características propias.

Formulación y estandarización, de instrumentos de medición y valoración de indicadores de GC, en el contexto del pensamiento complejo.

Referencias bibliográficas

Barragán, D. (2008). Hacia el Diálogo entre la Filosofía y Ciencias Sociales: dos posibilidades de Constitución de la Subjetividad Hermenéutica. En Fenomenología y Hermenéutica. Actas del I Congreso Internacional de Fenomenología y Hermenéutica. Editora Sylvia Izaguirre T. Universidad Andrés Bello. P. 213- 223. Santiago. Chile.

Columbie, N. (2012). Consideraciones teóricas necesarias acerca de la problemática ambiental desde un enfoque complejo. En: Revista OIDLES - Vol 6, Nº 12 (Junio 2012). Extraído de: <http://www.eumed.net/rev/oidles/12/ncp.html> (Acceso el 12 de abril de 2016).

Deloitte (2018). Gestión de RRHH en América Latina. Compensaciones salariales, perfiles y retos del área en la Región. Quito. Ecuador.

Drucker, P. 2001, "los desafíos de la administración en el siglo XXI", Serie Dirección. Edición especial.

Gonçalves, V. y Campos, C. (2016). The Human Change Management Body of Knowledge. HCMBOK. Editorial: Human Change Management Institute (HUCMI HCMBOK)

Guerrero, I. (2018). Enfoque Complejo en la Gestión del Conocimiento en investigación. Revista Scientific 248-266. Universidad Fermín Toro, Cabudare, Lara. Venezuela

HU Consulting Encuesta, Fuga y Retención de Talento 2016. Accenture Technology Visión (2016). 1345 Avenue of the Americas, New York. EEUU. Disponible en <http://huconsulting.net/wp-content/uploads/2016/04/encuesta-retencion-y-fuga-de-talentos-abril-2016.pdf>

Kotter, John. “Liderando El Cambio: Por Qué Los Esfuerzos De Transformación Fracasan”. Harvard Business Review, March-April, 1995.

López, M (2007). Gestión del conocimiento multidimensional en los sistemas de organización del conocimiento. Facultad de biblioteconomía. Universidad de Granada, España.

Morín, E (2008). Introducción al pensamiento complejo. Editorial Gedisa, S.A. Novena reimpresión Barcelona.

Norza, P. La Emigración de Recursos Humanos Calificados desde Países de América Latina y el Caribe: Recomendaciones de la Directora Regional para los Países Andinos de la OIM

Salazar Duque, O. (2017). Mirada de la gestión moderna desde la teoría del caos y la transdisciplina. Universidad & Empresa, 19(33), 137-161. Doi: <http://dx.doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.5234>

Sanabria, P., Telch, F., Rodas, A., Astudillo, M. y Estrada, S., (2015). Documento de recomendaciones. Para servir mejor al país: ¿cómo hacer estratégica la gestión del talento humano en las organizaciones públicas colombianas?. Escuela de Gobierno Alberto Lleras Camargo. No. 18. Marzo 2015. Bogotá, D. C.: DAFP, ESAP, Colciencias. Recuperado de https://egob.uniandes.edu.co/images//No18_electronica.pdf

Senge, P. (2002) The Fifth Discipline. Doubleday Plub., New York, La Quinta Disciplina, Granica, Barcelona, España.

Tobón, S. y Nuñez, A. (2015). La Gestión del conocimiento desde el pensamiento complejo: Un compromiso ético con el desarrollo humano — Revista EAN 2015 – Universidad autónoma de México

Vargas, F. (2017) “Encuentro con Educadores: los empleos del futuro”, convocada en Lima por el Servicio Nacional de Adiestramiento en Trabajo Industrial (SENATI) de Perú