

EL GOBIERNO DEL CONOCIMIENTO ORGANIZATIVO: UN ANÁLISIS INTERDISCIPLINAR Y UNA REALIDAD MULTIDISCIPLINAR DE NATURALEZA COMPLEJA

Eduardo Bueno Campos
Catedrático de la Universidad Autónoma de Madrid

El conocimiento y la ciencia de las cosas se producen cuando hemos logrado penetrar su principios, sus causas y sus elementos.

(ARISTÓTELES, *Física*)

RESUMEN

La aceptación general del conocimiento como recurso y capacidad de producción más valioso ha sido, desde las últimas décadas del siglo XX, el aspecto que ha modificado el nuevo enfoque del análisis económico y el dinamizador de los procesos de cambio en la estructura y comportamiento de la sociedad y de su economía, lo que ha llevado a incorporar dicho concepto en su calificación. En consecuencia, la literatura económica ha sido prolífica en el tratamiento del tema, con nuevos enfoques que analizan los procesos de creación, desarrollo, medición y gestión de intangibles, basados en conocimiento en las organizaciones y en la economía en su conjunto.

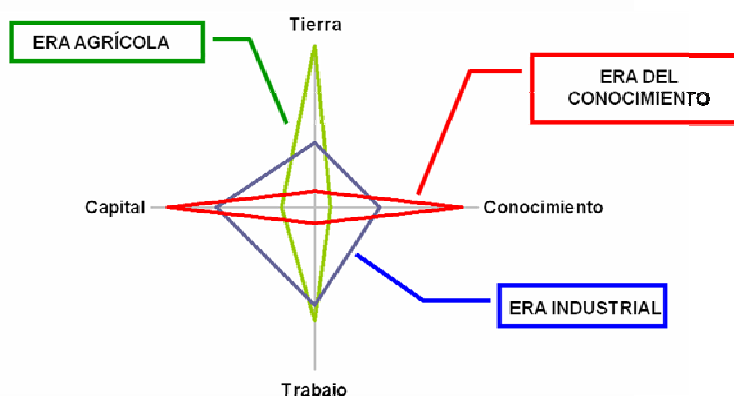
Todo lo cual ha dado lugar a una cierta confusión y desorden cognitivo, lógico-semántico, con la emergencia del nuevo paradigma y sus disciplinas explicativas, motivado por no darse cuenta dicha literatura de las dimensiones, en especial epistemológica y ontológica, que conforman el conocimiento como «acción y efecto de conocer». Cuestión que exige una reflexión que permita formular una propuesta conceptual interdisciplinar y una terminología más adecuada al contenido científico deseado, dada su naturaleza compleja por el carácter multidisciplinar del conocimiento.

1. INTRODUCCIÓN

En los momentos actuales de la sociedad, en su economía y en las organizaciones y empresas que la componen, la incorporación del calificativo y del enfoque o perspectiva basada en conocimiento es algo cotidiano y generalizado. Proceso que se inició de forma embrionaria cuando en 1890 Alfred Marshall apuntó magistralmente que el cuarto factor de la producción y el más valioso era el conocimiento, aunque fue incorporándose lentamente en el pensamiento económico dada la prevalencia a lo largo de los siglos del papel de los recursos o activos de naturaleza tangible y física, frente a los de naturaleza intangible e intelectual que se generan a partir de poner el «conocimiento en acción», el humano y de carácter tecnocientífico, tal y como se sintetiza en Bueno (1998 y 2003).

En este sentido, en la Figura 1 se sintetiza la evolución de la economía a lo largo de sus veinticinco siglos de existencia como actividad humana organizada, integrando los recursos o factores que generan la producción de bienes y servicios, recursos que se posicionan en los ejes de forma proporcional y como promedio, respecto a su aportación en la creación de valor económico agregado -representado por el área de la correspondiente figura y geométrica resultante- en cada una de las épocas propuestas por los autores. Siendo la más reciente la «era del conocimiento», todavía en proceso de maduración dado su surgimiento en los últimos décadas del siglo XX (Bueno, 2008).

Figura 1
EVOLUCIÓN DE LA ECONOMÍA



Fuente: Gorey y Dobat (1996) y elaboración propia

Pero la aparición y desarrollo del nuevo enfoque en las últimas décadas ha llevado a una confusión y desorden cognitivo y lógico-semántico, con una ausencia de rigor científico, de fundamento epistemológico o, en palabras de Wittgstein (1963) como idea de apoyo argumental, por «la ignorancia de la lógica, de los principios del simbolismo y del mal uso del lenguaje», todo ello en relación a la naturaleza multidisciplinar y compleja del conocimiento. Cuestiones que han creado una nueva «junglasemántica» en torno a la disciplinas que intentan explicar la «era de los intangibles» o de la sociedad y economía del conocimiento, o como analiza Falconer (2000) al tratar de la nueva disciplina *Knowledge Management* y sus materias afines. Cuestiones que exigen un análisis y una reflexión, según el último autor, sobre las teorías del significado de la filosofía analítica y del conocimiento, relacionando lenguaje, pensamiento y realidad.

En este trabajo, como visión interdisciplinar, partiendo de la situación definida se pretende incorporar un fundamento epistemológico e incorporar una perspectiva multidisciplinar de lo que se puede entender o cómo debería llevarse a cabo al nuevo enfoque en el campo de la economía y de la organización, como concepto del organismo social que vertebra a aquélla. Razonamiento que facilitará entender el significado y simbolismo de la palabra conocimiento, como concepto polisémico o de referente plural, a la vez que con clara diferencia respecto a los conceptos relacionados y primarios como son dato e información, y proponer un contenido y una denominación apropiada a lo que en realidad pretende ser la expresión inglesa *Knowledge Management*: la cual desde hace pocos años está criticada por la escuela emergente de los «epistemólogos del conocimiento organizativo», casos destacados, entre otros, de Cook y Brown (1999), Von Krogh *et al.* (1994) y Brown y Duguid (1991).

En consecuencia, una vez comprendido el significado de conocimiento desde las principales perspectivas científicas que lo conceptualizan, será el momento de entender y analizar el concepto de conocimiento organizativo o en las organizaciones, estudiando sus diferentes dimensiones y categorías analíticas, con el fin de presentar su fundamentación epistemológica y referencia ontológica, así como su capacidad para crear y desarrollar los activos intangibles que representan la expresión formal en que se puede materializar el proceso de conocimiento o la función del pensamiento organizativo con toda su complejidad inherente y con sus características particulares de lo que filosófica y biológicamente puede entenderse por conocimiento. En este momento conviene recordar la definición clásica de conocimiento, propia del análisis tradicional de la *teoría del conocimiento*, aún en vigor y propuesta por Platón (428-347 a.C.) que dice así: «Creencia verdadera justificada». Propuesta que parte de la afirmación que: «Para poder decir que alguien sabe algo, aquéllo debe ser verdad» y que para ser verdad aquélla «debe estar justificada»; justificación que es la base del método científico.

Cuando se utiliza el concepto o la palabra conocimiento se puede estar haciendo referencia a una de las tres perspectivas siguientes, explicadas por sus correspondientes disciplinas científicas (Bueno, 2005):

1. Como el escalón básico que constituye la vida sensitiva, en la cual comienza propiamente la vida psíquica, apareciendo el conocimiento sensorial o de carácter precientífico de las personas.
2. Como la expresión de la conciencia de la propia existencia, explicando la visión y la misión de las personas, como sujetos cognoscentes.
3. Como el entendimiento y razón que se encarna en las personas y que va generando el conocimiento científico, de carácter explícito, en ellas mismas.

Estos tres enfoques de la facultad de conocer o de la acción de conocer que permiten desarrollar el conocimiento humano, son cuestión clave dentro de la función del conocimiento en la organización, como se verá más adelante. Ellos permiten identificar dos tipos de conocimiento básico, categorías principales del mismo, que serán objeto de ampliación: *a)* Conocimiento precientífico o saber en general, y *b)* Conocimiento científico o teórico. El primero integra las dos primeras perspectivas y se explica como el que usa acríticamente los medios lingüísticos, las creencias y las percepciones como juicio espontáneo, sensorial, y las inferencias inductivas. El segundo representa el conocimiento tecnocientífico en su nivel de mayor desarrollo, correspondiente a la tercera perspectiva y que se apoya en abstracciones, inferencias lógicas y en la elaboración y verificación (justificación) de conceptos, hipótesis y teorías que explican y describen la realidad o el entorno del sujeto cognoscente.

Desde la dimensión ontológica que trata del ser o del sujeto de conocimiento, éste se encarna en las personas, por lo que se puede hablar de conocimiento individual, pero desde la perspectiva de grupo (colectivo) u organización como sistema social (Simon, 1947) se puede hablar de conocimiento social, categorías que por ello se integran en el concepto de conocimiento organizativo como objeto de estudio de la Economía y de la Teoría de la Organización.

La primera categoría es materia de la psicología y sociología del conocimiento, la segunda de la filosofía de la ciencia o epistemología. En otra perspectiva, el primer enfoque pretende recordar la organización de lo vivo, bases biológicas que enseñan que conocer no está sólo el sistema nervioso, sino que se enraíza en el mismo ser vivo, en su totalidad, lo que incluye la organización de la conducta, bases psicológicas para comprender las regulaciones perceptivas y las relaciones con los procesos de la inteligencia emocional. El segundo enfoque aborda la organización de la cultura y de la historia, bases sociológicas para orientar la evolución del sistema social que configuran personas y grupos. Por último, el tercer enfoque expresa la organización del pensamiento, bases lógicas que ofrecen la capacidad del lenguaje y de los supuestos para que se pueda crear nuevo conocimiento, cuestión de importancia para entender el verdadero alcance de la sociedad del conocimiento y, sobre todo, para comprender como dirigir o gobernar el conocer en la organización.

Resumiendo las ideas precedentes hay que indicar que este razonamiento permitirá justificar la propuesta que en este trabajo se realiza de la expresión Gobierno del Conocimiento Organizativo, basada en la perspectiva de la acción o del proceso de conocer, como alternativa conceptual y con fundamentación epistemológica y ontológica de la expresión vulgar de Gestión del Conocimiento y como fundamento de la lógica y acción de las organizaciones, reconocida actualmente como *Working Knowledge*, según Davenport y Prusak (1998), a partir de las proposiciones emanadas hace pocos años por la escuela norteamericana sobre *Organizational Knowledge* frente a la inicial conocida por *Knowledge Management*, y que se posiciona en la línea de la escuela de Nonaka (1994) que postula *Knowledge Creation*. En esta corriente crítica destacan Cook y Brown (1999) y Brown y Duquid (1991), entre otros, así como se incorpora la escuela europea del *Knowledge Governance* representada por Foss (2007), Grandori (1997) y Bueno y Plaz (2005). Nueva propuesta que pretende superar la

confusión lógico-semántica de la expresión española *Gestión del Conocimiento*, cuestiones que serán ampliadas en los dos epígrafes siguientes.

2. ANÁLISIS CRÍTICO DE LA PROPUESTA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO: UNA PERSPECTIVA INTERDISCIPLINAR DE UNA REALIDAD MULTIDISCIPLINAR

Cuando el nuevo enfoque económico basado en conocimiento arrancó, ya transcurrido el primer tercio del siglo XX, de la mano de la *Teoría de la Firma*, fue la literatura organizativa la que ha tomado el protagonismo, de forma preeminente, poniendo de manifiesto en los años recientes los enfoques diferentes, más o menos formalizados, la diversidad terminológica y la confusión epistemológica, entre otras evidencias (Cook y Brown, 1999), así como las falacias metodológicas, las debilidades epistémicas o las «nebulosas conceptuales» en torno a las nuevas disciplinas y conceptos, generalmente integradas en la expresión *Knowledge Management* (Falconer, 2000). La cual, como ya indicaran Nelson y Winter (1982), haciendo sonar «señales de alarma», no deja de ser en sí misma, un *oxímoron*, es decir: «una figura retórica que ha unido palabras de sentido contradictorio», lo que obliga a analizar por separado la hermenéutica de la expresión y el significado de las dos palabras. Situación que recuerda también los conflictos epistémicos y lógicos de la primera época del desarrollo de la Inteligencia Artificial y la divergencia científica entre los enfoques prácticos y los fundamentos teóricos (Beer, 1972 y Newell 1987).

De otra parte, como señalan Nonaka (1994) y Spender (1996), hablar de conocimiento en economía parece que obliga a remontarnos a los filósofos griegos y posteriores que han ido desarrollando la base de la *gnosis*, del conocimiento, y del proceso de conocer, lo cual ha permitido su estructuración teórica a partir de su incrementalismo lógico derivado de la propia experiencia, para dar lugar a su más importante manifestación como conocimiento científico, gracias a las aportaciones de los epistemólogos a lo largo de las últimas décadas, además de las efectuadas desde las otras perspectivas conceptuales, expuestas en el epígrafe anterior, de la mano de biólogos y psicólogos del conocimiento (Maturana y Varela, 1987).

De la evolución disciplinar comentada y dado el poco tiempo transcurrido desde su origen hasta el presente, así como la multiplicidad de enfoques, la escasa fundamentación epistémica y la elevada presión práctica en desarrollar nuevas oportunidades de negocio, no correspondida por una estructuración conceptual por el lado académico, ante las necesidades de respuesta a aquéllas, es natural que todo ello haya dado lugar a un claro desorden cognitivo, o a una indeterminación conceptual y a una terminología equívoca, agudizada por las propias imprecisiones de traslación de las palabras de una a otra lengua, más en concreto, del inglés al español.

En consecuencia, hay que recordar el *oxímoron*, comentado anteriormente, que representa la expresión inglesa *Knowledge Management* o aún más la española *Gestión del Conocimiento*, como traducción al uso. De inmediato, a cualquier científico o persona ilustrada le vienen a la mente dudas y preguntas como éstas: «¿es que se puede gestionar el conocimiento?», cuando sabíamos que se aprende, genera o desarrolla; «¿de qué conocimiento se habla, del humano, del científico?; ¿para qué se quiere hacer ésto y cómo se puede hacer?», dado que conocemos que para gestionar algo primero hay que medirlo y, en consecuencia, «¿se puede medir el conocimiento poseído o el proceso de conocer?», cuestión que se hace más incomprensible o retórica, cuando recordamos las opiniones calificativas de Wittgenstein sobre el pensamiento, causa y efecto del conocimiento, que se han hecho universales, gracias sobre todo a los trabajos modernos del filósofo húngaro Polanyi (1958 y 1966), cuando lo define de la forma siguiente: «Un cuerpo de conexiones no conocible, indescriptible, no modelable, inarticulable e inaccesible de antemano, con una composición holística más que heurística, facilitada por episodios empíricos que pueden caracterizar la entidad *conocimiento* con estos atributos: caótico, complejo, abierto, inferencial, adaptativo, auto-organizado y emergente». Situación que deberá ser analizada a partir de lo ya dicho en este epígrafe y buscando la fundamentación

epistemológica y ontológica apuntadas que construya una explicación lógico-semántica del *oxímoron* planteado.

En consecuencia, respecto a lo indicado hasta ahora, se puede indicar que la expresión española de Gestión del Conocimiento presenta defectos e inconsistencias interpretativas, lógico-semánticas y de fundamentación científica, al menos por las consideraciones siguientes: *a)* La inadecuada traducción de la voz inglesa *Management*, que hubiera sido más correcta en función, significado y connotación por *Dirección*; *b)* La indefinición en significado y connotación ontológica del término conocimiento, junto a la gestión, dada la amplitud y complejidad de su contenido y alcance, razón que invoca la conveniencia de añadir al mismo su referencia organizativa, para contextualizarle. En suma, con la expresión española el *oxímoron* inglés se acentúa. Además se puede afirmar, en la opinión de diferentes autores, entre los que destaca Drucker (2001), propulsor del nuevo paradigma económico de referencia, que «el conocimiento en sentido abstracto no se puede gestionar, como si fuera un recurso o activo tangible o físico»; en cambio, como se indicará más adelante, si se puede orientar, dirigir, guiar, motivar, en suma, gobernar.

Desde una óptica de gobernabilidad, pensar en dirigir los procesos de conocimiento trasciende el significado mismo de la expresión. El saber, cómo se dijo anteriormente, reside en las personas y responde a modelos mentales de comportamiento, intrínsecos a la naturaleza misma del individuo. Como mucho, podemos inducir en los sujetos ciertos comportamientos. Es posible dotarlos de herramientas y de competencias para que ellos mismos ejerciten y desarrollen sus capacidades mentales y cognitivas con la finalidad de incrementar su base de conocimiento e incrementar su base de conocimiento e incrementar su aprovechamiento.

Desde esta perspectiva, y en el plano de los procesos cognitivos, cada individuo construirá además patrones de comportamiento social vinculados a procesos de captación, asimilación, aprendizaje y aplicación de nuevos conocimientos (Davenport y Prusak, 1998). Estos procesos son endógenos por naturaleza, y en consecuencia, no admiten fácilmente normas, reglas e intervención externa. Según el enfoque constructivista adoptado en este trabajo es natural, en sentido estricto, decir que solo los individuos crean conocimiento. No obstante, con el desarrollo actual de la investigación sobre la inteligencia en los seres vivos y en las máquinas, las fronteras entre la «inteligencia compartida» y la virtual y artificial se hacen difusas (Von Krogh *et al.*, 1994).

El conocimiento individual se transforma y es base del colectivo en la medida que es transmitido mediante lenguaje oral, escrito, con códigos, signos, etc. Para Spender (1996), Von Krogh y Ross (1995), Cook y Brown (1999), entre otros, el conocimiento social no es la mera suma de conocimientos individuales, sino que es algo más y diferente siendo especialmente importante para la supervivencia y desarrollo a largo plazo de la organización, basándose en un adecuado Gobierno del Conocimiento Organizativo.

Este patrón de transferencia supone que el conocimiento individual se enriquece en el proceso de transmisión agregando una dimensión contextual al mismo que lo dota de valor para la organización. En este sentido, el conocimiento social es idiosincrásico por naturaleza y posee fuertes vínculos culturales con el contexto organizativo en el que se desarrolla. La transferencia del conocimiento, desde esta perspectiva, es social necesariamente y se distancia de forma concluyente de los esquemas de transferencia electrónica de datos e información.

El conocimiento social se construye a partir de redes de agentes que crean un sistema de relaciones que facilita, estimula y permite que el conocimiento individual se transfiera y, a su vez, se enriquezca dando origen a un saber social u organizativo. En este punto concreto es cuando se puede identificar la diferencia entre «gestión» y «gobierno» del conocimiento, cuestión que se amplía en el epígrafe siguiente. En el primer caso, la gestión ocurre alrededor de un objeto o entidad explícita codificada que se llama, en muchos casos de manera equivocada, conocimiento.

En el segundo caso, se habla más bien de un sistema de relaciones entre agentes, gobernados por una serie de pautas, normas y reglas que regulan, conducen y orientan los flujos de conocimiento. En este sistema el centro de atención es el sujeto cognoscente lo que da cabida a una visión más orgánica del concepto conocimiento y que contempla de manera clara sus distintas dimensiones: explícito y tácito, individual y colectivo, etc., tal y como se recoge en la Tabla 1. En resumen, en esta tabla se presentan las dimensiones principales y sus categorías concretas, a partir de las ideas expuestas y con la finalidad de mostrar el análisis interdisciplinar pretendido y de revelar el conjunto de conocimientos diversos, originados por múltiples disciplinas, que se van encerrando en cada una de esas categorías y que se resumen en el ámbito del sistema social que representa una organización.

Tabla 1
DIMENSIONES CONCEPTUALES Y CATEGORÍAS DEL CONOCIMIENTO ORGANIZATIVO

Dimensiones conceptuales	Categorías del conocimiento	
Epistemológica	Explícito: Objetivo y formulado	
	Tácito:	Técnico-experto: Experimental
		Cognitivo: Subjetivo
Ontológica	Individual: Poseído por la persona	
	Social: Poseído por los grupos y la organización	
Sistémica	Dato: "Input"	
	Información: "Proceso"	
	Conocimiento: "Output"	
Estratégica	Visión: Básicamente tácito cognitivo	
	Recurso: Básicamente explícito	
	Capacidad: Básicamente tácito técnico-experto	

FUENTE: Bueno y Salmador, 2003 y Bueno, 2005.

3. PROPUESTA DISCIPLINAR DE GOBIERNO DEL CONOCIMIENTO ORGANIZATIVO

De las ideas anteriores, del análisis llevado a cabo y de las reflexiones y argumentaciones interdisciplinares a partir de la fundamentación epistemológica y ontológica llevada a cabo, además de las restantes dimensiones conceptuales recogidas en la Tabla 1, hay que afirmar la importancia de proponer la expresión alternativa de Gobierno del Conocimiento Organizativo o de *Knowledge Governance*, tal y como ha sido justificado a partir de los argumentos de los autores principales antes citados, de las escuelas norteamericana y europea; ideas renovadoras y críticas sobre el enfoque actual y convencional, y más en la línea de la escuela japonesa de Nonaka y sus colaboradores.

Hablar por lo tanto de dirección o mejor de gobierno del conocimiento organizativo supone crear estructuras y directrices para soportar y conducir los procesos de conocimiento que se generan en las interacciones individuo-individuo, individuo-grupo, individuo-sistema organizativo y sistema organizativo-sistema organizativo (Bueno 2005; Bueno y Plaz, 2005). De otro lado, se entiende por gobierno la acción de gobernar (palabra que procede de la griega: *Kybernao*, en latín *gubernare*. Término que indica una acción asociada, en sus connotaciones filológicas y en su significado, a un «sistema complejo», a una colectividad o a un sistema social (organización, ciudad, país, nación). En concreto, los significados de gobernar tienen sinonimia con «guiar, dirigir, conducir, pilotar (empuñar el timón o *governalle*), regir una colectividad o sistema social». En otra forma, el término representa: bien el «gobierno de la casa» (*domus* o la economía doméstica); bien el «gobierno de la nación o país» (espacio geopolítico); bien el «gobierno del barco» (ejemplo de sistema complejo o de complejidad secular).

En otras palabras, el gobierno del conocimiento se entiende como el proceso orientado a guiar, dirigir con responsabilidad y equilibrio ante la complejidad de la naturaleza multidisciplinar o multidimensional de aquél en un espacio o en un sistema social que, en nuestro caso, representa la organización o una empresa como tal, en donde los agentes o los sujetos cognoscentes, poseedores de conocimiento individual, lo comparten y desarrollen. También este gobierno del conocimiento organizativo es «cuidar, organizar y facilitar el comportamiento y desarrollo cognitivo de los miembros del espacio o colectividad de referencia».

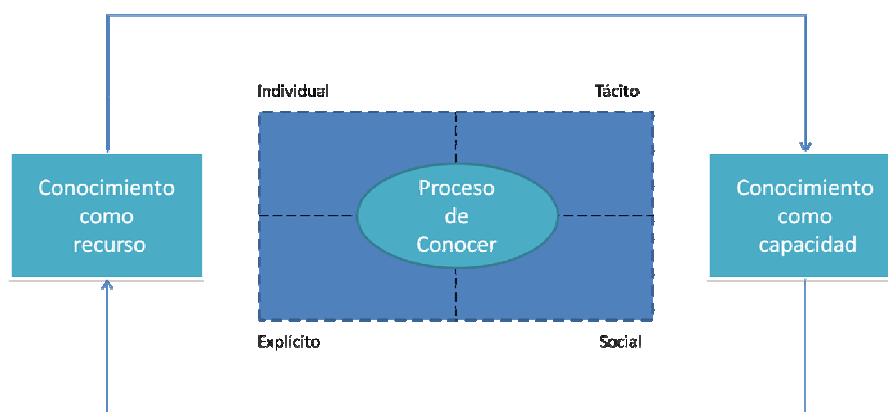
Los enfoques actuales de dirección o de gobierno del conocimiento han evolucionado desde los primeros planteamientos estáticos y tácticos hasta enfoques más dinámicos, evolutivos y sistémicos, centrados en los procesos de conocimiento, de distinta naturaleza, que explican los procesos de negocio o las actividades de la organización. Hablar de gobierno de procesos de conocimiento invita a formular algunas consideraciones básicas que subyacen en la dinámica de las relaciones. Hay que analizar cómo los distintos procesos de conocimiento se soportan y complementan a través de interfaces de sinergia conducentes a un ciclo de agregación de valor.

Las organizaciones son 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 cauces para formular una teoría más dinámica y evolucionista de los sistemas organizativos. (Bueno, 2010). Planteamiento que conduce a la situación que de no llevarse a cabo un adecuado modelo de gobierno del conocimiento desde la aceptación de su naturaleza compleja y multidisciplinar, la organización o el sistema social de referencia puede verse abocado al caos o a una posición de desorden no deseado.

En esta misma línea argumental Luhmann (1990) reflexiona sobre la que él llama la «paradoja del conocimiento en la ciencia», esbozando la idea del conocimiento como sistema dentro del sistema organizativo y desde una perspectiva del estudio de los sistemas autopoieticos que, como es sabido, son sistemas que se autoorganizan a partir de su diferenciación con el entorno y manteniendo su equilibrio interno a partir de un proceso constante de acoplamiento estructural con aquél. Proceso que aporta tanto la energía para reducir la complejidad y poder mantener el orden, como también por sus interacciones y coevolución interagentes puede provocar la generación de una nueva complejidad para el sistema.

De esta forma, este marco metodológico constituye una referencia de análisis para la identificación de componentes, niveles y enfoques. Estos elementos podrán irse adecuando y articulando de acuerdo con la idea de que una determinada estrategia de gobierno del conocimiento debe alinearse con las necesidades de la organización, los propósitos que se persiguen, la complejidad de su estructura organizativa y de su entorno y el nivel de sofisticación de los recursos y capacidades con que se revela el conocimiento organizativo. Esta perspectiva puede que sea la que sintetiza en la organización el verdadero alcance del enfoque basado en conocimiento, relacionando las dimensiones precedentes. Planteamiento expuesto en la Figura 2. En la que cobra relevancia la teoría de los recursos y las capacidades, como nexo de naturaleza epistemológica, ontológica y sistémica entre el conocimiento como objeto y la actividad de conocer a través de la experiencia y del propio aprendizaje. A su vez, la estrategia se basa en la creación de valor a través de las actividades intangibles o procesos que ponen el conocimiento en acción en la organización.

Figura 2
DIMENSIÓN ESTRATÉGICA DEL CONOCIMIENTO EN LA ORGANIZACIÓN: SÍNTESIS



FUENTE: Bueno, 2005.

Estos procesos se inician a través de las relaciones e interacciones entre los agentes o sujetos de conocimiento a partir de una determinada visión o pensamiento estratégico, dado su contexto de referencia que incardina el proceso de conocer y en donde las tecnologías de la información solo son el catalizador para facilitar la colaboración entre los sujetos y proponer el intercambio del conocimiento como recurso común, el cual, una vez desarrollado por la acción de la práctica se irá transformando de explícito a tácito y de individual a social.

4. CONCLUSIÓN

Finalmente, hay que reconocer que esta «jungla semántica», este desorden cognitivo, ha sido provocado 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. El problema de esta revisión denominadora de la nueva disciplinase inicia cuando los autores de cultura y lengua inglesa de los enfoques principales sobre la misma, ponen en tela de juicio que la expresión *Knowledge Management* sea la correcta, proponiendo para su sustitución un razonamiento fundamentado en una formación filosófica y epistemológica. Es el caso, entre otros, de Cook y Brown (1999), Brown y Duguid (1991) y Falconer (2000) los cuales presentan una terminología alternativa más coherente con lo que el concepto de la disciplina pretende explicar.

Se hablará así de *Organizational Knowledge* expresión que se une a la propuesta efectuada por Grandori (1997) y Foss (2007) de *Knowledge Governance*, las cuales están más en consonancia con la expresión de Nonaka (1991 y 1994). *Organizational Knowledge Creation*. Todas ellas están justificadas por las perspectivas epistemológica y ontológica expuestas y la lógica relacional de los procesos de conocimiento intraagentes del sistema social que constituyen la base lógico-semántica de la propuesta terminológica que encabeza este trabajo, como reconocimiento de la realidad multidisciplinar y de la inherente complejidad que reside en el «acto y hecho de conocer» o en la triple perspectiva disciplinar o científica que estudia el conocimiento (biológica, psicológica y filosófica), como guía interdisciplinar que puede conducir a un planteamiento más riguroso de lo que pretende ser y hacer la nueva disciplina.

Corolario: *El conocimiento como «acto y hecho de conocer es complejo e inescrutable, de hecho no se puede planificar, pero si gobernar y guiar en los procesos de intercambio que lo crean y desarrollan entre los sujetos cognoscentes. En realidad, en un sentido abstracto, el conocimiento humano individual no se puede gestionar, pero el organizativo, es decir, cuando se relacionan y combinan los conocimientos de las personas que se integran en el sistema social que es organización, es posible de ser dirigido o gobernado.*

5. BIBLIOGRAFÍA

- BEER, S. (1972): *Brain of the Firm: The Managerial Cybernetics of Organization*, Allan Lane, London.
- BUENO, E. (1998): «El capital intangible como clave estratégica en la economía actual», *Boletín de Estudios Económicos*, LIII, agosto, pp. 207-229.
- (2003): «Enfoques principales y tendencias en dirección del conocimiento (Knowledge Management)», en HERNÁNDEZ, R. (Ed.): *Dirección del Conocimiento: Desarrollos teóricos y aplicaciones*, Ediciones la Coria, Trujillo (Cáceres), pp. 21-54.
- (2005): «Fundamentos epistemológicos de Dirección del Conocimiento Organizativo: Desarrollo, medición y gestión de intangibles en las organizaciones», *Economía Industrial*, 257, pp. 1-14.
- (2008): «La sociedad del conocimiento: una realidad inacabada», en MICHELI, J.; MEDELLÍN, E.; HIDALGO, A., y JASSO, J. (Coords.): *Conocimiento e Innovación: Retos de la gestión empresarial*, Plaza y Valdés, Editores, México, pp. 25-55.
- (2010): «Complejidad y caos: Un nuevo enfoque de análisis económico de la empresa en la sociedad del conocimiento», en LÓPEZ MORENO, M. J. (Ed.): *La empresa en el dominio de la Complejidad*, Pirámide, Madrid (en prensa).
- BUENO, E., y PLAZ, R. (2005): «Desarrollo y Gobierno del Conocimiento organizativo: Agentes y Procesos», *Boletín Intellectus*, 8, pp. 16-23.
- BUENO, E., y SALMADOR, M. P. (2003): «Knowledge Management Process: Information, complexity and imagination», *Journal of Knowledge Management*, 7, 2, pp. 5-17.
- BROWN, J. S., y DUGUID, P. (1991): «Organizational learning and communities-of practice: Toward a unified view of working, learning, and innovation», *Organization Science*, 2, pp. 40-57.
- COOK, S. D. N., y BROWN, J. S. (1999): «Bridging pistemologies: The Generative Dance Between Organizational Knowledge and Organizational Knowing», *Organization Science*, 10, 4, July-August, pp. 381-400.
- DAVENPORT, T., y PRUSAK, L. (1998): *Working knowledge*, Harvard Business School, Press, Boston (Mass.).
- DRUCKER, P. (2001): «The next society», *The Economist*, November, 3rd, pp. 3-22.
- FALCONER, J. (2000): «Knowledge Management at a branch point: will be ignore the lessons of the AI discipline the way it ignored the lessons of Ludwig Wittgenstein?», *International Journal Technology Management*, 20, 5/8, pp. 601-632.
- GOREY, R. M., y DOBAT, D. R. (1996): «Managing on the knowledge era», *The Systems Thinker*, 7: 8, October, pp. 1-5.
- GRANDORI, A. (1997): «Governance Structures, Coordination Mechanisms and Cognitive Models», *Journal of Management and Governance*, 1, pp. 29-47.
- LUHMANN, N. (1990): *Essays on self-reference*, Columbia University Press, New York.
- MATURANA, H., y VARELA, F. (1987): *The tree of Knowledge*, Shambhala, Boston, Mass.
- NELSON, R. R., y WINTER, S. G. (1982): *An Evolutionary Theory of Economic Change*, Belknap Press of Harvard University Press, Cambridge, MA.
- NEWELL, A. (1987): *Unified Theories of Cognition*, Harvard University Press, Cambridge, MA.
- NONAKA, I. (1991): «The knowledge-creating company», *Harvard Business Review*, Nov-Dec, pp. 96-104.
- (1994): «A dynamic theory of organizational Knowledge Creation», *Organization Science*, 5, 1, pp. 14-37.
- POLANYI, M. (1958): *Personal Knowledge: Towards a post-critical philosophy*, University of Chicago press, Chicago.
- (1966): *The tacit dimension*, Routledge and Kegan Paul, London.
- SIMON, H. A. (1947): *Administrative Behavior*, Mac Millan, New York.
- SPENDER, J. C. (1996): «Making Knowledge The basic of a dynamic theory of the firm», *Strategic Management Journal*, 17, pp. 45-62.
- VON KROGH, G., y ROSS, J. (1995): *Organizational epistemology*, Mac Millan and St. Martin's Press, New York.

VON KROGH; Roos, J., y SLOCUM, K. (1994): «An essay on corporate epistemology», *Strategic Management Journal*, 15, pp. 53-71.

WITTGENSTEIN, L. (1963): *Tractatus logico-philosophicus*, Suhrkamp, Frankfurt (hay trad. Cast.: Alianza, Madrid, 1973). .