

**Universidad Nacional Experimental
de los Llanos Occidentales
“Ezequiel Zamora”**



La Universidad que Siembra

**VICERRECTORADO
DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO
SOCIAL
ESTADO BARINAS**

**GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y AMBIDEXTRÍA EN LA RESILIENCIA
GERENCIAL INTELIGENTE**

Autor: Freddy J. Rodríguez G.

Tutor: Dr. Marcos Meza

Barinas, junio del 2023

**Universidad Nacional Experimental
de los Llanos Occidentales
"EZEQUIEL ZAMORA"**



**Vicerrectorado de Planificación y
Desarrollo Social**

**Jefatura de Estudios Avanzados
Doctorado en Ambiente y Desarrollo**

**GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y AMBIDEXTRÍA EN LA RESILIENCIA
GERENCIAL INTELIGENTE**

Requisito parcial para optar al grado de Doctor en Gerencia Avanzada

Autor: Freddy J. Rodríguez G.
Tutor: Dr. Marco Meza

Barinas, Junio del 2023



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
"ESEQUIEL ZAMORA"



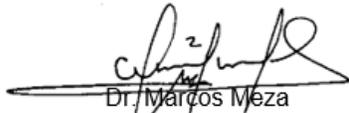
Coordinación Área de Postgrado

CARTA DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR

Quien suscribe profesor: Dr. Marco Meza cédula de Identidad N° V-11.714.829, hago constar que acepte asesorar en calidad de **TUTOR**, según lo establecido en el Artículo 33 del Reglamento de Estudio de Postgrado de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales "Ezequiel Zamora" (UNELLEZ) al ciudadano: Freddy José Rodríguez Gutiérrez, titular de la cédula de identidad No. V-16.978.883 estudiante del Doctorado en Gerencia Avanzada.

En la ciudad de Barinas a los seis días del mes de junio del dos mil veintitrés.

Nombre y Apellido del Tutor: **Dr. Marco Meza**



Dr. Marcos Meza
C.I.V.-11.714.829


Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora
Unellez
 La universidad que siempre



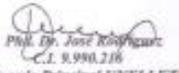


ACTA DE ADMISIÓN

Siendo las 9.00 am del 22 de junio del 2023, reunidas en la sede del Programa de Estudios Avanzados, del Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social de la UNELLEZ, los Profesores: Prof. Dr. Marcos Meza, (Tutor- Coordinador UNELLEZ), Prof. Phd. Dr. José Rodríguez (Jurado Principal UNELLEZ), Prof. Dra. Blanca Pérez (Jurado Principal UFT), titulares de las Cédulas de Identidad N°: V-11.714.829, 9.990.216, 8.189.876 respectivamente, quienes fueron designados por la Comisión Asesora de Estudios Avanzados del Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social UNELLEZ, según Resolución CAEA/2023/06/50 DE FECHA: 15/06/2023, ACTA No 02 EXTRAORDINARIA, N° 50, como miembros del Jurado para conocer el contenido de la Tesis Doctoral titulada: "GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y AMBIDEXTRÍA EN LA RESILIENCIA GERENCIAL INTELIGENTE" presentado por el maestrante FREDDY JOSÉ RODRÍGUEZ GUTIÉRREZ, titular de la cédula de identidad N°: V-16.978.883, con el cual aspira obtener el Grado Académico Doctor en Gerencia Avanzada; quienes decidimos por unanimidad y de acuerdo con lo establecido en el Artículo 36 y siguientes normativas para la elaboración de Trabajos Técnicos, Trabajos Especiales de Grado, Trabajos de Grado y Tesis Doctorales y 54 del Reglamento de Estudios Avanzados Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales "Ezequiel Zamora" – UNELLEZ 2021. ADMITIR la Tesis Doctoral presentada y fijar la fecha de defensa pública, para el día 23 de junio del 2023 a las 02:00 p.m.

Donde fe y en constancia de lo aquí señalado firmamos:


 Dr. Marcos Meza
 C.I. 11.714.829
 (Tutor- Coordinador UNELLEZ)


 Phd. Dr. José Rodríguez
 C.I. 9.990.216
 (Jurado Principal UNELLEZ)


 Dra. Blanca Pérez
 C.I. 8.189.876
 (Jurado Principal UFT)



"La Ciencia y la Tecnología al Servicio de la Liberación Permanente de la Humanización del Hombre"
 DIRECCIÓN AS: DISEÑO GRÁFICO A REDUNDA DE PUNTO PUNTO FINAL: MODELO DE BARRAS, BARRAS DE BARRAS
 CUBIENDO: Puntos y puntos



ACTA DE VEREDICTO

Siendo las 09.00 am del 23 de junio del 2023 reunidos en la sede del Programa de Estudios Avanzados, del Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social de la UNELLEZ, los Profesores: Prof. Dr. Marcos Meza, (Tutor- Coordinador UNELLEZ), Prof. Phd. Dr. José Rodríguez, (Jurado Principal UNELLEZ), Prof. Dra. Blanca Pérez (Jurado Principal UFT), titulares de las Cédulas de Identidad N°: V-11.714.829, 9.990.216, 8.189.876, respectivamente, quienes fueron designados por la Comisión Asesora de Estudios Avanzados del Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social UNELLEZ, según Resolución CAEA/2023/06/50 DE FECHA: 15/06/2023, ACTA No 02 EXTRAORDINARIA, N° 50, miembros del Jurado Evaluador del Tesis Doctoral titulada "GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y AMBIDEXTRÍA EN LA RESILIENCIA GERENCIAL INTELIGENTE" presentado por el Doctorando FREDDY JOSÉ RODRÍGUEZ GUTIÉRREZ, titular de la cédula de identidad N°: V- 16.978.883, con el cual aspira obtener el Grado Académico; Doctor en Gerencia Avanzada; procedimos a dar apertura y a presenciar la sustentación de dicha Tesis por su ponente. Con una duración de treinta (30) minutos. Posteriormente, el participante respondió a las preguntas formuladas por el jurado y defendió sus opiniones. Cumplidas todas las fases de la defensa, el jurado después de sus deliberaciones por unanimidad, acordó **Aprobado** la Tesis Doctoral aquí señalada.

Dando fe y en constancia de lo que se hizo firmar:

[Signature]
 Dr. Marcos Meza
 C.I. 11.714.829
 (Tutor- Coordinador UNELLEZ)

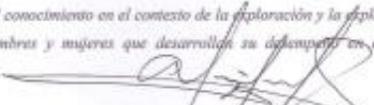
[Signature]
 Phd. Dr. José Rodríguez
 C.I. 9.990.216
 (Jurado Principal UNELLEZ)



[Signature]
 Dra. Blanca Pérez
 C.I. 8.189.876
 (Jurado Principal UFT)

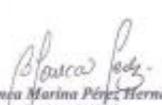
ACTA DE MENCIÓN HONORÍFICA Y PUBLICACIÓN

Siendo las 02:00 p.m. del día 23 de Junio del 2023, reunidos en la Sede del Programa de Estudios Avanzados del Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social de la UNELLEZ, los profesores: Dr. Marcos Manuel Meza Fuentes, (Tutor y Coordinador de la Comisión Unellez), PhD Dr. José Antonio Rodríguez, (Jurado Principal UNELLEZ) Dra. Blanca Marina Pérez Hernández (Jurado Externo UFT) titulares de las cédulas de identidad N°: C.I. 11.714.829, 9.990.216 y 8.189.876, respectivamente, quienes fueron designados por la Comisión Asesora de Estudios Avanzados del Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social UNELLEZ, según RESOLUCIÓN No CAEA/2023/06/50 DE FECHA: 15/06/2023, ACTA No 2 EXTRAORDINARIA, N°50, SE RESUELVE: decidimos otorgar Mención Honorífica y Publicación a la Tesis Doctoral titulada "Gestión del Conocimiento y Ambidextría en la Resiliencia Gerencial Inteligente" Presentado por el Doctorante: Freddy José Rodríguez Gutiérrez, C.I. 16.978.883, el participante cumplió con los aspectos escritos: vistos los argumentos epistemológicos, antológicos, y metodológicos que describen la generación de un nuevo conocimiento de la ambidextría y la resiliencia del gerente en el contexto de las empresas petroleras, el cual incide sobre el desarrollo de una gerencia estratégica, que sustentan los nuevos paradigmas del desarrollo sostenible de Venezuela, así mismo la tesis doctoral, constituye un compendio de hallazgos emergentes que vislumbran una nueva postura teórica sobre la gestión del conocimiento en el contexto de la exploración y la explotación del capital intelectual de los hombres y mujeres que desarrollan su desempeño en el contexto de las empresas petroleras.


Dr. Marcos Manuel Meza Fuentes
C.I: 11.714.829
(Tutor y Coordinador de la Comisión)


PhD. Dr. José Antonio Rodríguez
C.I: 9.990.216
(Jurado Principal UNELLEZ)




Dra. Blanca Marina Pérez Hernández
C.I: 8.189.876
(Jurado Externo UFT)

DEDICATORIA

Dedico de todo corazón mi trabajo Doctoral a mis padres, Esposa, a todos mis Hermanos Tíos y abuelos, quienes me dieron apoyo incondicional.

Gracias por ayudarme a lograr el anhelo de alcanzar lo soñado.

Gracias.

Freddy Rodríguez

AGRADECIMIENTOS

Agradezco al Dios Todopoderoso, por haberme dado vida, y permitirme salir adelante.

Asimismo, hago extensivo a:

La prestigiosa Universidad UNELLEZ, por haberme dado la oportunidad de realizar mis estudios Doctorales.

Los profesores del doctorado por sus aportes cognitivos y prácticos.

Al Dr. Marco Meza por su apoyo incondicional como Tutor de mi Tesis Doctoral.

A mis jurados Dr. José Rodríguez y Dra. Blanca Pérez por sus orientaciones en el desarrollo de mi trabajo doctoral y sabios consejos en el saber académico.

A todas aquellas personas, compañeros de estudios y del trabajo.

Gracias.

Freddy Rodríguez

INDICE GENERAL

CARTA DE ACEPTACIÓN	III
DEDICATORIA	IV
AGRADECIMIENTO	V
NDICE	VI
LISTA DE CUADROS	VII
LISTA DE FIGURA	VIII
RESUMEN	IX
INTRODUCCIÓN	1
 MOMENTO	
 I. PERSPECTIVA DE LA REALIDAD	
-Descripción de la Situación Contextual	4
-Propósitos de la investigación	14
-Apología de la Investigación	14
 II APROXIMACIÓN TEÓRICA	
Circunstancias Teórica	20
-Gestión del Conocimiento	25
-Ciclo de la Gestión del Conocimiento	29
-Componentes de la Gestión del Conocimiento	32
-Ambimetria de la Gerencia Resiliente Inteligente	33
-Estrategias de la Ambimetria	35
-componentes de la Gerencia Resiliente	37
Capacidades de la Gerencia Resiliente	40
Gerente Inteligente	43
Aprendizaje Inteligente	45
Teorías que sustentan la Investigación	46
Bases Teóricas	49
 III METODOLOGIA	
- Método	56
- Escenario Metodológico	57
Matriz epistemológica de los Códigos	60

Procesos de Análisis de la Información	64
Rigor Metodológico	64
IV HALLAZGO INVESTIGATIVOS	
-Guion de entrevistas	67
V APROXIMACIÓN TEÓRICA	
-Presentación del Aporte Teórico	101
-Fundamentación teórica	108
-Síntesis interpretativa	110
PÁGINAS POSTERIORES	
REFERENCIAS	114

LISTA DE CUADROS

CUADRO		pp
1	Matriz de interpretación del informante clave: Proposición 1	68
2	Matriz de Coincidencias y Discrepancias de los Códigos Axiales	71
3	Matriz de interpretación del informante clave: Proposición 2	73
4	Matriz de Coincidencias y Discrepancias de los Códigos Axiales	75
5	Matriz de interpretación del informante clave: Proposición 3	77
6	Matriz de Coincidencias y Discrepancias de los Códigos Axiales	78
	Matriz de interpretación del informante clave: Proposición 4	80
7	Matriz de Coincidencias y Discrepancias de los Códigos Axiales	81
8	Matriz de interpretación del informante clave: Proposición 5	83
9	Matriz de Coincidencias y Discrepancias de los Códigos Axiales	85
10	Matriz de interpretación del informante clave: Proposición 6	87
11	Matriz de Coincidencias y Discrepancias de los Códigos Axiales	89
12	Matriz de Realidades Encontradas: Proposición 1	91
13	Matriz de Realidades Encontradas: Proposición 2	92
14	Matriz de Realidades Encontradas: Proposición 3	93
15	Matriz de Realidades Encontradas: Proposición 4	94
16	Matriz de Realidades Encontradas: Proposición 5	95

LISTA DE FIGURAS

FIGURA	pp
1 Red conceptual de la Subcategoría Emergentes	96
2 Red conceptual de la Subcategoría Emergentes	99
3 Red conceptual de la Subcategoría Emergentes	102
4 Red conceptual de la Subcategoría Emergentes	105
5 Red conceptual de la Subcategoría Emergentes	108
6 Red conceptual de la Subcategoría Emergentes	111
7 Construcción del aporte teórico	114



Universidad Nacional Experimental
De los Llanos Occidentales "Ezequiel Zamora"
Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social
Programa de Estudios Avanzados-Barinas
Doctorado en Gerencia Avanzada

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y AMBIDEXTRÍA EN LA RESILIENCIA GERENCIAL DESDE EL ENFOQUE DE ORGANIZACIÓN INTELIGENTE

Autor: Freddy J. Rodríguez G.
Tutor: Dr. Marco Meza
Fecha: Junio, 2023

RESUMEN

La investigación tiene como propósito generar un constructo teórico de la gestión del conocimiento y la ambidextría en la resiliencia gerencial inteligente en la gerencia de yacimiento PDVSA. Se sustenta principalmente en los aportes teóricos de los siguientes autores: Teoría del conocimiento (*Knowledge Based-View*) propuesta por Grant (1996), Nonaka y Takeuchi (1995), teoría de la resiliencia organizacional. Las orientaciones metodológicas se enmarcaron en el paradigma cualitativo interpretativo a través del método fenomenológico-hermenéutico, lo que permitió develar, conocer, interpretar, comprender y construir el conocimiento desde lo empírico y epistémico de los informantes clave constituidos por un (1) gerente y dos (2) ingenieros de la gerencia de yacimientos PDVSA Barinas. Las técnicas de análisis para el procesamiento de la información fueron el análisis categorial, la triangulación y la teorización. Para el rigor metodológico se utilizó la validez: imagen exacta de los resultados obtenidos y el contraste con la realidad, principios de credibilidad, confirmabilidad y transferibilidad, asimismo, se consideró la grabación de video y fotografías elementos claves para hacer la investigación creíble y confiable. Dentro las reflexiones se destaca que la gerencia de yacimiento debe evolucionar hacia una gerencia moderna con tecnologías emergentes que ayude a todos el equipo de trabajo a producir conocimientos para formar parte de la metagerencia y para ubicar a PDVSA Barinas, como el primer resultado efectivo de posicionamiento del conocimiento innovador e inteligente, que como resilientes con aprendizajes intelectuales les permita resolver cualquier adversidad de manera eficaz, eficiente y transformarla en oportunidades. apoyándose en las capacidades del talento humano, tecnología, innovación gerencial y creación de conocimiento organizacional.

Palabras Claves: Gestión del conocimiento, ambidextría, resiliencia gerencial, organización inteligente.

INTRODUCCIÓN

Los cambios acelerados en el contexto científico tecnológico llevan a las organizaciones industriales a desarrollarse en nuevos procesos de transformación acelerada, con la finalidad de ser más competidoras a nivel mundial, y poder generar una producción de calidad, que aumenten la eficiencia dentro de las organizaciones. Ante esta realidad, el sector petrolero, se están insertando en tendencias al cambio y transformaciones para adoptarse a nuevos rumbos de la gestión del conocimiento, que le permitan una mayor eficiencia y productividad

Por otra parte, los gerentes, e ingenieros en sus múltiples acciones, deben conocer actividades que van desde compartir el conocimiento y distribuirlo, con el fin de potencien la gestión del conocimiento en la gerencia de yacimientos del sector petrolero. De manera, a través de conocimiento se pueda resolver cualquier adversidad que se presente como parte de la de la resiliencia gerencial proponiéndose a un cambio continuo en la gerencia.

De la misma manera, la Ambidiestra de la resiliencia gerencial inteligente ha cobrado también importancia empresarial en América Latina según comenta Montero (2018) "...todos los gerentes o quienes gestionan las empresas consideran importante investigar aquellas organizaciones, que sumergidas en crisis y otros problemas, salen fortalecidas y exitosa" (p.13). Todo esto, por ser empresas que viven nuevas realidades emergentes que poseen rasgos ambidiestros desde la innovación y un aprendizaje continuo de manera inteligente teniendo altas probabilidades de sobrevivir en entornos cambiantes como el caso de la industria petrolera.

Desde esta perspectiva, de la resiliencia inteligente como método gerencial puede lograr trascender las fronteras del crecimiento empresarial, incrementando los niveles de productividad como es el caso la gerencia de yacimiento división PDVSA Barinas. Por eso, el tema inteligente en las organizaciones es una teoría de gran relevancia, que tiene mucha influencia en tiempos actuales en cualquier organización.

En este orden de argumentación, la investigación reviste gran importancia para la gerencia avanzada por cuanto, expone propósitos relacionados con la gestión del conocimiento y su impacto en la industria petrolera enfocado a generar un nuevo aporte teórico sobre la gestión del conocimiento y la ambidextría en la resiliencia gerencial inteligente en la gerencia de yacimiento PDVSA Barinas. Poniendo de manifiesto, la adopción de la innovación y el mejoramiento continuo para que la gerencia sea altamente innovadoras e inteligente.

De la misma manera, el episteme con base en posiciones filosóficas-científicas que surgen de la intencionalidad del estudio, permite inferir como las organizaciones construyen el conocimiento y lo posicionan como su principal herramienta de gestión, desde la cotidianidad de sus acciones, para la búsqueda de la innovación y niveles de eficiencia para potenciar el sistema de mejoramiento continuo empresarial es decir un cambio y transformación hacia una gobernanza verdadera en el contexto descrito.

Para lograr este cometido, la investigación guarda una arquitectura metodológica sustentada en el paradigma interpretativo, desde el enfoque cualitativo y el método fenomenológico apoyado en la hermenéutica buscando comprender la realidad social de los fenómenos estudiados, su esencia, naturaleza y comportamiento, mediante el método fenomenológico apoyado en lo hermenéutico, igualmente considera ontológicamente, los actores participantes como sujetos, sociales e históricos, cargados de subjetividades y experiencias vividas, todo ello, apoyado en los postulados teóricos de la interpretativa.

En definitiva, los resultados que se obtengan en esta tesis doctoral es una contribución relevante a diversas líneas de investigación abiertas actualmente en la Universidad Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora (UNELLEZ). Entendemos que este trabajo supone un avance para la comprensión de la gestión del conocimiento, la ambidextría en la resiliencia gerencial inteligente. Por último, los resultados pueden tener implicaciones interesantes de líneas estratégicas tanto a nivel institucional como a nivel de la empresa. Es así como la Tesis Doctoral que se presenta se encuentra estructurada, de la siguiente manera:

Momento I: Trayecto Empírico; Se expone el marco cognitivo-ontológico, que presenta la realidad objeto de estudio donde el investigador se conecta con la situación fenoménica, es decir el encuentro intersubjetivo de la intención del estudio bajo la mirada fenomenológica y hermenéutica que circunscriben la investigación.

Momento II: Contexto Teórico Referencia; Emergen las teorías que otorgan rigor científico a la investigación y contribuyen al reconocimiento de hallazgos teóricos que conforman la red discursiva coherente del estudio, para develar argumentos que validen la evolución investigativa de las bases teóricas en el estudio de gestión del conocimiento, Ambidextria en la resiliencia gerencial y la influencia de la organización inteligente en la gerencia de yacimiento división Boyacá PDVSA Barinas.

Momento III: Matriz Hermenéutica; Aborda el escenario donde se exponen las precisiones epistemológicas y metodológicas correspondientes al diseño de la investigación. Se establecen las ideas epistemológicas del método, diseño del estudio, informantes clave, acciones de acopio de la información, criterios de validez y confiabilidad de la investigación y técnicas de interpretación de información.

Momento IV: Matriz de Construcción Teórica configura la presentación de los hallazgos y el respectivo análisis y triangulación de fuentes para definir las categorías y las subcategorías emergentes.

El **Momento V: Matriz Inspirativa, Reflexiva y Prospectiva;** corresponde a la aproximación teórica con base a la interrelación de los elementos preponderantes de la perspectiva teórica y la síntesis interpretativa para describir y argumentar la teoría. Finalmente se presentan los aportes originales. Asimismo, las Referencias y los Anexos..

MOMENTO I

TRAYECTO EMPÍRICO

Aproximación Epistémica-Ontológica al Objeto de Estudio

En la corriente filosófica postmoderna es necesario una transformación en la manera de gerenciar. A este respecto, es bueno destacar, en toda organización privada o pública, interviene el ser humano, el cual por naturaleza es muy complejo. Por eso, es necesario un nuevo paradigma que dé respuesta a la acción gerencial, donde requiere introducir y desarrollar el estudio de las características mentales y culturales del conocimiento que tengan los gerentes y todo su personal. Para avanzar en la acción gerencial de cara a la realidad actual, es necesario que ser humano en las empresas se relaciones como el protagonista principal, donde sea considerada la ética fundamental en el proceso gerencial complejo, siendo una reflexión crítica sobre los valores y principios que guían las decisiones y comportamientos de todo lo humano en las empresas.

De esta manera, Potter (en su libro *Bioética, puente hacia el futuro*), citado Schmid (2013) dice que la bioética gerencial en las organizaciones es la "disciplina que combina el conocimiento biológico con el de los valores humanos" (p. 41). Asimismo, Reich (2015) considera epistemológicamente a la bioética como "el estudio sistemático de la conducta humana en el área de las ciencias examinando la luz de los valores y de los principios morales". Para eso, la acción gerencial en la industria petrolera, la Bioética es una pluridisciplina emergente que busca potenciar una nueva consciencia gerencial, con el único fin de dar cumplimiento a la responsabilidad social, y los valores de la empresa.

Bajo este panorama, las organizaciones empresariales en especial la industria petrolera a nivel mundial están en franco proceso de transfiguración, el desarrollo de las innovaciones y mantener un mejoramiento continuo que se han introducido en la empresas petroleras como elemento transformador en la de la gestión del conocimiento, como un modelo de producción que se ha transfigurado a partir de esta nueva realidad

global de cambio y transformación que constituyen la manera emergente que va permitir obtener una mejor producción de conocimientos en las empresas petroleras.

En este sentido, Suchar (2016), comenta que a nivel de Latinoamérica se han producido una serie de cambios que parte de una gestión del conocimiento globalizado que presenta una profunda transformación emergente en el uso de las tecnologías para poder conducir mejor la producción en las industrias petroleras siendo clave el ser humano comprometido con la sociedad.

Por esta razón, las organizaciones en la actualidad están signadas por una profunda incertidumbre que impacta notablemente la gerencia, al tratar de dar solución a problemáticas con recetas anticuadas ancladas en algunos gerentes de hoy. Es así como surge cambios en la acción gerencial basados en la Bioética para apreciar las nuevas realidades emergentes, que enfrenten el conocimiento y los valores que influye en un sistema organizacional.

Es por eso, que la Industria del Petróleo cada día es más frecuente encontrar crecientes desafíos regulatorios y operacionales que pueden llegar a limitar su productividad. La innovación en este sector precisa una continua búsqueda de conocimientos que vayan cubriendo las necesidades actuales y futuras, con el fin de alcanzar mayores rendimientos y una mejora continua con eficiencia en la organización

Cabe destacar, que la aplicación de la gestión del conocimiento es una herramienta indispensable para enfrentar los nuevos desafíos que impone la globalización. Según Longi & Zapata, (2016) la gestión del conocimiento “se introduce para ayudar a las empresas a crear, intercambiar y hacer uso del conocimiento de forma eficaz” (p 25). Por consiguiente, la gestión del conocimiento es una estrategia empresarial que garantiza el conocimiento adecuado llegue a las personas apropiadas en el momento oportuno, además, les ayude a compartir y utilizar la información resolver cualquier problemática presente en la empresa.

Por otro lado, Derri (2016), coincide con los autores anteriores al decir que la Gestión del Conocimiento “es la capacidad para transferir nuevos conocimientos para así poder generar innovación, un mejoramiento continuo ser las empresas más

productivas...” (p,34). Por eso, en tiempo de crisis originado por la pandemia, la gestión del conocimiento ha transformado la forma en que muchas empresas trabajan, deben disponer de una autogestión y reorganización, pueden difundir información vital de una manera sistemática, eficiente con el fin de lograr un mejor desempeño y mejorar sus ventajas competitivas.

De lo anterior se puede decir, que el aprovechamiento de la gestión del conocimiento se basa en innovación para poder afrontar el éxito en una empresa. según Gándara & Mathison (2017) la innovación “es la capacidad de transformar los procesos empresariales y crear organizaciones más competitivas, ágil y eficaces” (p. 39). Es decir, que la gestión eficiente del conocimiento resulta fundamental para un intercambio inteligente de saberes, y generar un comportamiento organizacional que ayude a superar la situación de crisis que actualmente presentan las empresas extendidas a nivel mundial, sin saber cuánto tiempo pueden permanecer en crisis.

Con esta misma idea, la gestión del conocimiento va provocar una redefinición continúa debido a los cambios contundentes, una transformación total a un sector petrolero. abriendo caminos emergentes de manera rápida, sencilla, con eficiencia y accesibilidad. Para lograrlo, se requiere que los gerentes de yacimientos adquieran la capacidad ambidextría como parte de la resiliencia gerencial enfrentando cualquier adversidad o crisis que se presente, estimulando aún más la pasión por la creación de nuevas y rápidas soluciones.

De esta manera, la ambidextría en la resiliencia gerencial inteligente forma parte de realidades emergentes, apoyadas en gerente ambidiestro resiliente persona que conozca vertical y horizontalmente la organización. Según Boschín & Valverde, (2014) “el conocimiento del gerente ambidiestro permitirá identificar problemas, fallas y oportunidades y entender como solventarlas, cuándo realizarla y por qué” (p. 22). Por eso, se debe promover cambios, que le permitan comprender mejor los procesos que produzcan mejores soluciones y resultados, todo esto con la capacidad de ser gerente resiliente considerando las actividades de exploración para ganar eficiencia en la y sean

efectivas, explotación en la búsqueda de nuevas oportunidades para generar innovación a través de nuevos conocimientos.

Desde esta perspectiva, se tiene la idea de Henderson & Milstein (2016), donde señalan que la ambidextría en la resiliencia gerencial “permite desarrollar la capacidad de recuperarse, sobreponerse y adaptarse con éxito frente a la adversidad, en el mundo de hoy a través de la innovación y un mejoramiento continuo...” (p.26). Con esta idea, se establece en forma clara que todo gerente debe desarrollar la resiliencia.

Para el caso de Villalobos & Castelán (2017), en coincidencia con lo expresado anteriormente dan cuenta que la ambidextría de la resiliencia gerencial inteligente permite desarrollar “la capacidad para adaptarse a los cambios y es la clave de superar cualquier adversidad que se presente dentro de la organización recuperase y salir airoso de ella” (p.28). En cuestión, los gerentes resilientes inteligentes suelen manejar las dificultades de una manera más sencilla luchando para superar la adversidad, desarrollando nuevas fortalezas, debido a que la experiencia les enseña a dar pasos hacia delante a pesar de lo sucedido.

Lo expresado, hace ver que la resiliencia es una herramienta para el manejo de la inteligencia gerencial forma parte de proceso de una organización. En el caso de Luthar y Dignorath (2018), expresan que “la resiliencia gerencial inteligente en una organización incide en la capacidad del gerente para sobrellevar las adversidades, volver a levantarse y poder fortalecerse de ellas” (p.36). Es por eso, que la resiliencia en una organización forma parte de un gerente que aprovechar la inteligencia para saber afrontar los malos momentos y salir airoso de esas situaciones que ayudan a la adaptación positiva en contextos de gran adversidad y construir sobre ellos mismos.

Argumentado lo expresado por los autores contribuye a esta investigación, al ver que todos los gerentes en el área de yacimientos están expuestos a situaciones adversas, difíciles frustrándose en algunas oportunidades y en otras salir airosas de ellas, utilizando inteligentemente las experiencias vividas para resurgir y alcanzar altos desempeños. Desde este marco referencial, la realidad actual de la industria petrolera demanda una

transformación global, donde se agrupe el conocimiento desde lo ambidiestro resiliente para que en alianza con la innovación respondan a los desafíos empresariales y permanezcan en la ruta de una mejora continua de manera inteligente.

Conforme a estas referencias la ambidextría para esta investigación, viene a ser un fenómeno de apoyo y equilibrio a la innovación que converge al profundizar el conocimiento para dar solución a posibles realidades que puedan surgir durante el desarrollo de proyectos en la gerencia de yacimientos (petróleo y gas), así como también genera un gran impacto en la función directiva, en el desarrollo de nuevas estrategias y competencias profesionales posicionándose como un elemento digno de ser considerado a modo de una gerencia de yacimiento moderna inteligente PDVSA Barinas.

De allí, que la resiliencia gerencial ambidiestra tiene capacidad para mantenerse inteligentemente en el presente y al mismo tiempo asegurar su permanencia en el futuro con un mejoramiento continuo para el desarrollo de nuevos conocimientos a manera inteligente. La cual, en definitiva nos ilumina en la construcción de estado del arte para la investigación enfocada en el desarrollo de procesos alineados en escenarios evidentemente resilientes donde la exploración y explotación cohabitan en la gestión de ambidextría de la industria petrolera.

Todo lo expresado, evidencia la importancia de la ambidextría en la resiliencia gerencial inteligente apoyándose en Senge (2012), apoya al decir toda gerencia inteligente cobraran relevancia “en el futuro serán las que descubran como aprovechar el entusiasmo, la capacidad de aprendizaje de la gente en todos los niveles de la organización para adaptarse y sobrevivan a las adversidades” (p.59). Es decir, deben desarrollar la capacidad de aprendizaje, gestionar el conocimiento y deben de cambiar su visión respecto al trabajo.

Desde este impulso la ambidextría con la resiliencia gerencial inteligente se agrupan en la práctica empresarial, como método gerencial que logran trascender las fronteras del crecimiento y productividad del conocimiento como parte del aprendizaje, facultando a la gerencia para aprender a aprender y expandir continuamente en conjunto resultados extraordinarios de aprendizaje. Así lo refleja Gross (2016), los gerentes inteligentes “son

aquellos capaces de expandir su capacidad, crear los resultados que realmente desean, nuevas formas y patrones para formar el capital intelectual de la organización, que aprenda continuamente como parte de un todo" (p 67). Por eso, el gerente Inteligente busca asegurar constantemente que todos los miembros de la organización estén aprendiendo y poniendo en práctica todo el potencial de sus capacidades.

Desde la perspectiva, el capital intelectual de la organización debe ser gerenciado con un enfoque inteligente que facilite cambios profundos que los faculte y confiera nuevas responsabilidades basado en comunidades de aprendizaje que permitan abordar una inédita forma de trabajar, para así construir un nuevo modo de entendimiento, vínculos de conexión, apoyo, lealtad hacia la organización y su gente.

La gerencia inteligente serán la que cobrará relevancia en el futuro de cómo aprovechar el entusiasmo y la capacidad de aprendizaje en la gente en todos los niveles de la organización. En este sentido, la gerencia inteligente debe adquirir compromisos, para asumir su responsabilidad, de buscar el continuo autodesarrollo, que enfrenten retos, cambios y se recuperen rápidamente de situaciones inesperadas, así como de crear sinergias a través de trabajo en equipo. De esta manera, se comprenden y resuelven mejor las dificultades que puedan estar presente en la empresa y así adquirir obligaciones, asumir responsabilidades, en busca de crear relaciones favorables a través de trabajo mancomunado.

Desde estas apreciaciones y argumentando cada una de las categorías en estudio en concordancia con relación a la investigación, en la industria petrolera se debe tener un sólido desarrollo en sus diferentes niveles y áreas para atender esfuerzos internos donde se fortalezca una cultura de innovación y el aprendizaje continuo que les permitirá responder a los retos del entorno. Asimismo, para aplicar la inteligencia en la gerencia de Yacimientos PDVSA Barinas, se debe asociar la capacidad para resolver problemas ante cualquier situación presentada para el desarrollo de proyectos que den mayor producción a través del aprendizaje continuo generado.

En Venezuela, la empresa de PDVSA urge la necesidad de dar paso a una innovación derivada de la gestión del conocimiento que en combinación con la

ambidextría de la resiliencia gerencial inteligente esten en un aprendizaje continuo con más profesionalismo, responsabilidad y compromiso de acuerdo a las exigencias que se demandan actualmente la globalización para lograr la calidad de profesionales en la organización.

De lo expresado, en la industria petrolera en el estado Barinas, se requiere de una transformación, innovadora, que desde sus orígenes se han manejado bajo patrones de estructuras rígidas, tradicionales caracterizadas por paradigmas y esquemas mentales clásicos, con evidente rezago en sus procesos. De esta manera, Arnedo (2017) opina que esta empresa, están adaptadas “a una época de economía cerrada y con una depreciación actual, basada en la jerarquía y unidad de mando, centralizada en una dirección vertical jerárquica (descendente – ascendente) ...” (p. 21) como se puede observar se carece de flujos horizontales de la gestión directa en la gerencia de yacimiento PDVSA Barinas.

Por otra parte, se observa que actualmente es un clásico patrón administrativo y sus principios organizacionales están desapareciendo, en primer lugar, por los cambios en los estilos de liderazgo donde los gerentes no están adaptados a desarrollar nuevas maneras de innovar en nuevos proyectos. En segundo lugar, aun cuando no todas las gerencias internas poseen inteligencia tecnológica para administrar la información sus experiencias no permiten rescatar, registrar y gestionar la información de manera centralizada, lo cual se hace necesario el inicio de mejorar el capital intelectual para la administración y gestión efectiva en la gerencia de yacimiento.

Conforme a lo expresado, la Gerencia Integrada de Yacimientos de Hidrocarburos es un programa multidisciplinario dirigido a dotar, profundizar a los Ingenieros Petroleros, Geólogos y Geofísicos de conocimientos formales sobre las disciplinas de cada uno de estos profesionales en el área. Para eso, la ingeniería de yacimientos aplica los principios científicos de la ingeniería para que tengan éxito, en todos los estudios integrados y objetivos claramente definidos, alcanzable y medibles en resolver adversidades que puedan surgir para el desarrollo y la producción del yacimientos (petróleo - gas), con el propósito de optimizar la recuperación económica de los hidrocarburos.

Sin embargo, en el caso de la gerencia de Yacimientos División PDVSA Barinas, existen sectores de una producción importante de petróleo a pesar de la decadencia actual. Para eso, se enfatiza la naturaleza multifuncional de los estudios asociados a la profunda necesidad de realizar siempre un plan de desarrollo integrado de yacimiento. Además, se presenta un conjunto de lineamientos estratégico para la implementación de las mejores prácticas, así como una misión y visión del proceso centradas en la creación del sistema, centro de control, planificación y operaciones de los esquemas de explotación, soportado en sistemas de visualización en tiempo real. Una Gerencia del yacimiento, integrada e inteligente es la clave para alcanzar una producción exitosa.

De acuerdo a las vivencias del autor como trabajador de la empresa en la gerencia de yacimiento ha podido observar empíricamente una realidad presentando las siguientes características: hace falta gestionar más el conocimiento, se carece de un mejoramiento continuo, No están preparados para proporcionar soluciones emergentes y rápidas a las adversidades que se presentan en los diferentes procesos que se llevan a cabo en la gerencia de yacimientos, asimismo se realizan planificaciones que se solicitan, pero no se logran ejecutar en tiempo real, la explotación de conocimientos y la oportunidad de exploración que permita aumentar el rendimiento de la gerencia, existe la necesidad de abordar la innovación eficaz y eficientemente con miras al futuro de sustentabilidad de los niveles de producción. Asimismo, hace falta definir nuevas e innovadoras estrategias gerenciales inteligente para implementar, monitorear y evaluar resultados exitosos.

Esto trae como consecuencias, la necesidad en la gerencia de yacimientos PDVSA Barinas, de ver la dimensionalidad de los procesos resilientes que se presentan adaptándose al entorno cambiante, complejo, e inteligente a través de un capital intelectual, que reciba un mejoramiento continuo para lograr un aprendizaje organizacional y resolver en tiempo récord cualquier adversidad que se presente en un clima de confianza, libre expresión, libertad para una gestión efectiva en esta gerencia.

Para proporcionar una visión ilustrada de la situación antes descrita, a continuación, se presenta las características de las realidades encontradas empíricamente en la gerencia de yacimiento PDVSA estado Barinas se muestra en la figura 1.

Figura 1

Realidades ontológicas de la gerencia de yacimiento PDVSA estado Barinas



Ante este escenario, cobran importancia, esta tesis doctoral al generar nuevos sustentos teóricos encaminando a la gerencia inteligente necesarias para gestionar, tramitar, realizar, aplicar y controlar toda la planificación realizada de manera resiliente en PDVSA Barinas. Siendo el propósito de esta investigación: generar un sustento teórico de la gestión del conocimiento y la ambidextría en la resiliencia gerencial inteligente en la gerencia de yacimiento PDVSA Barinas.

Dada la importancia de ser una gerencia abierta, flexible, inacabada, integral, sistemática y multivariada, con experiencias deben recibir los conocimientos que le permiten cambiar hacia una mejora continua para alcanzar cambios y transformaciones como un elemento de comprensión de la gerencia en el siglo XXI, marcada epistemológicamente para adelantar la construcción de nuevos conocimientos inteligentes sobre las categorías en estudio.

En la búsqueda de producir conocimiento científico en este trabajo doctoral e información sistemática está determinada en las reglas a seguir en la construcción de conocimiento con miras a generar un sustento teórico que actúe como una influencia positiva en los gerentes de yacimientos para sobreponerse a cualquier adversidad que se les presente, y hacer el uso relevante de gestión del conocimiento considerando como punto de partida, el aprendizaje colectivo, integrando de manera articulada con cada uno de los componentes que conforman la organización generadora de una gran producción para la economía del país.

Articulando la gestión del conocimiento, la ambidextría en la resiliencia gerencial inteligente con la investigación de manera empírica se considera un gran aporte para la gerencia de yacimiento PDVSA Barinas, como herramienta de innovación a nuevos conocimientos a través de un mejoramiento continuo para perfeccionar el capital intelectual y de esta manera estén en la capacidad de resolver cualquiera adversidad que se presente rápidamente y de manera eficaz plantear nuevas estrategias tecnológicas y de lograr aprendizajes de exploración y explotación. Para ello, se plantearon las interrogantes que guiaron el estudio:

¿Cuáles efectos trae la gestión del conocimiento y la ambidextría en la resiliencia gerencial inteligente en la gerencia de yacimiento PDVSA Barinas?

¿Se pueden comprender los dominios epistemológicos que poseen los gerentes sobre la gestión del conocimiento en la gerencia de yacimiento PDVSA Barinas?

¿Se puede Interpretar las categorías y subcategorías que le atribuyen los informantes claves a la gestión del conocimiento y la ambidextría en la resiliencia gerencial desde el enfoque de una organización inteligente en la gerencia de yacimiento PDVSA Barinas?

¿Se puede concebir el sustento teórico sobre la gestión del conocimiento y la ambidextría en la resiliencia gerencial desde el enfoque de una organización inteligente en la gerencia de yacimiento PDVSA Barinas?

Propósitos de la Investigación

Propósito General

Generar un constructo teórico de la gestión del conocimiento y la ambidextría de la resiliencia gerencial inteligente en la gerencia de yacimiento PDVSA Barinas

Propósitos Específicos

Analizar los efectos que trae la gestión del conocimiento y la ambidextría de la resiliencia gerencial inteligente en la gerencia de yacimiento PDVSA Barinas

Comprender los dominios epistemológicos que poseen los gerentes sobre la gestión del conocimiento en la gerencia de yacimiento PDVSA Barinas.

Interpretar las categorías y subcategorías que le atribuyen los informantes clave a la gestión del conocimiento y la ambidextría de la resiliencia gerencial inteligente en la gerencia de yacimiento PDVSA Barinas.

Concebir un constructo teórico sobre la gestión del conocimiento y la ambidextría en la resiliencia gerencial en la gerencia de yacimiento PDVSA Barinas.

Apología de la Investigación

La gerencia de yacimientos PDVSA Barinas se inscribe desde la realidad observada en un nuevo enfoque de cambios, que surgen en las organizaciones que transitan entre los principios de incertidumbre y complementariedad en la cotidianidad. El aporte de este trabajo es utilizar el enfoque complementario para intentar clarificar un fenómeno de transformación en la gerencia de yacimientos, caracterizada por un proceso de transición entre la gerencia tradicional a las exigencias emergentes considerando innovación disruptiva, la resiliencia gerencial inteligente.

De la misma manera, abordar la gerencia del conocimiento representa una tarea interesante para la innovación de los modelos gerenciales por cuanto su utilidad en los procesos de adquisición, transferencia, asimilación y generación de conocimientos es bastante significativa en el aprendizaje de gerencia de yacimientos dado que el capital

intelectual de los trabajadores es el motor intangible que moviliza, procesa, energiza e imprime resultados para alcanzar las metas de producción que se propone la gerencia.

A partir de esta posición, la apología como apoyo a la investigación es necesario entender y comprender el fenómeno de la realidad encontrada y contar con claros propósitos para realizar, explicar y desarrollar con convicción las razones que se argumentan dando solución a las realidades que se presenten en el camino. Estando la importancia de un nuevo aporte teórico basados en la gestión del conocimiento, la ambidextría en la resiliencia gerencial inteligente que va facilitar nuevos procesos de aprendizaje involucrando a todos los produciendo como un capital intelectual de manera que el cambio no se perciba como una amenaza sino como una oportunidad para el crecimiento del personal y el conocimiento organizacional.

Por otro lado, aporte institucional va destacar aspectos facilitando a la gerencia resolver adversidades presentes, dando soluciones oportunas acorde con los requerimientos de cambio que demanda los nuevos tiempos emergentes con inteligencia y un mejoramiento continuo permitiendo aumentar el rendimiento eficaz así contribuir al futuro de los objetivos planteados en la gerencia de yacimientos.

De esta manera, debe esperarse que los resultados de esta investigación sirvan para generar conclusiones que puedan ser utilizadas sobre los postulados teóricos emergentes de la gestión del conocimiento y la ambidextría en la resiliencia gerencial inteligente en la gerencia de yacimiento PDVSA Barinas, así como también sirve de aporte para futuras investigaciones relacionadas con el área de estudio. Por lo tanto, la inquietud de esta investigación se debe a la necesidad de aplicar procesos más positivos para actuar ante adversidades que se presenten en esta gerencia. Por tanto, los gerentes de yacimientos deben tener conciencia de la necesidad de cambiar y transformar esta gerencia enfrentando retos, cambios, y recuperarse ante situaciones imprevistas que ocurren de manera inteligente.

Desde el punto de vista teórico, es importante ya que sus resultados podrían contribuir con conocimientos aportados por la teoría acerca de la gestión del conocimiento, ambidextría en la resiliencia gerencial y organización inteligente. Estos

conocimientos luego permitirán establecer relaciones entre la realidad y la teoría, donde se puede constatar que existen diferentes formas de aplicarla, teniendo en cuenta la gerencia de yacimientos y sus capacidades gerenciales para aplicarlas según las necesidades de la empresa. En el aspecto práctico, consiste en el mejoramiento de la actuación gerencial, de yacimientos para que adopte características positivas que permita enfrentar dificultades brindando mejores soluciones a través de un mejoramiento continuo y lograr el capital intelectual que responda a una solución que resulte innovadora a los procesos que se realizan en la gerencia de yacimientos PDVSA Barinas.

Articulando lo expresado en los párrafos anteriores con esta investigación, va sustentar la relevancia científica, a partir de los resultados que se alcancen, se podrá argumentar y describir con mayor pertinencia acerca de la gestión del conocimiento, ambidextría en la resiliencia gerencial inteligente, siendo una investigación pertinente, debido a que exterioriza una realidad de la empresa en estudio. Metodológicamente la investigación se enmarca en el enfoque cualitativo, paradigma interpretativo, a través del método fenomenológico apoyado en la hermenéutica, enmarcándose en la línea de investigación: Transformación e innovación organizacional del Reglamento de la Universidad Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora (UNELLEZ) en el Doctorado de Gerencia Avanzada.

MOMENTO II

CONTEXTO TEÓRICO REFERENCIAL

En este apartado del estudio se tratarán exposición de teorías, enfoques, antecedentes y exploraciones que se consideran pertinentes para enrumbar el sentido metodológico y teórico de la investigación; constituyendo una forma de encontrarle sentido a la misma desde el origen que parte propiamente de la realidad científica. Lo que confirma Corbetta (2015), cuando refiere que este estudio “corresponde al producto de la revisión bibliográfica y documental realizada por el investigador con el fin de precisar y construir, con base en diferentes posturas y definiciones, un sustento sólido para el desarrollo de la investigación” (p. 98).

De la misma manera, los referentes teóricos, además de fundamentar ontológicamente el estado del tema estudiado, brindan un panorama epistémico que permite la vinculación con el objeto de estudio, en el cual se analiza, interpreta, critica y se comprende al fenómeno abordado desde diversas aristas y formas de pensar del sujeto cognoscente, situación está que conduce hacia los caminos de la profundización del tema abordado y a la selección del método y la metodología adecuada, y así poder generar un aporte teórico de la gestión del conocimiento y la ambidextría en la resiliencia gerencial inteligente en la gerencia de yacimiento dirección Boyacá Barinas

La valoración del conocimiento y la solidez de este, son principios que motivan a reconocer el estado del arte que le sustentan, como elemento inaugural en el obligado viaje cognitivo que deben emprender las organizaciones en la sociedad del conocimiento. Esta perspectiva nos remite al discurso rectoral pronunciado en 1894 en Estrasburgo por Wilhelm Windelband “Historia y Ciencia de la Naturaleza” donde expone:

La diferencia entre la ciencia de la naturaleza y la historia comienza allí donde se trata de valorar los hechos en el plano del conocimiento. La filosofía actual ha consumado la ruptura entre el valor y el ser. Esto se ve en el hecho de que establece una nítida separación entre las ciencias del ser y las ciencias del valor. Ciencia del ser es aquella que apunta al ser, que toma en consideración

exclusivamente la estructura óptica de sus objetos. Se mueve por medio de juicios de ser. diferente es el caso de la ciencia de valor. Su modo de considerar el estado del arte, es decir, investiga sus objetos desde el punto de vista del valor.

Conforme a estas referencias su postura expresa que los hechos dejan de ser inexpresivos cuando contribuyen al conocimiento y que el valor no está definido por el objeto sino por el método que determina el carácter de una ciencia e intrincadamente su valor, por ello se hace necesario construir valores universalmente válidos, cuya esencia sea el conocimiento. Todos estos argumentos expuestos nos conducen a la importancia del conocimiento como máxima potencialidad para la humanidad. En este punto de continuidad histórica con esta realidad, es pertinente mencionar el pronunciamiento del Papa Benedicto XVI en octubre de 2010 en Roma, Discurso dictado con motivo de la Sesión Plenaria de la Pontificia Academia de las Ciencias, para reflexionar sobre “La herencia científica del siglo XX”. Donde de manera expresa señala:

Los progresos realizados en el conocimiento científico durante el siglo XX, en todas sus diversas disciplinas, han dado lugar a una mayor concienciación sobre el lugar que el hombre y el planeta ocupan en el universo. Reflexionando también sobre La evolución de la ciencia quien señala que ha sido a la vez edificante, como cuando fueron descubiertos la complejidad de la naturaleza y sus fenómenos, Lo que constituyen una contribución real para revelar la correspondencia entre el intelecto y la realidad natural, en el que las generaciones posteriores pueden basarse para seguir construyendo. En su mirada hacia el siglo XXI, realiza la propuesta de dos ideas para debates más profundos la primera corresponde a un enfoque interdisciplinario ligado con la reflexión filosófica y la segunda la necesidad de que los logros científicos de este nuevo siglo sean guiados por el sentido de la fraternidad y la Paz para ayudar a resolver los grandes problema de la humanidad y dirigir los esfuerzos de todo, para el verdadero bien del hombre y el desarrollo integral de los pueblos del mundo.

Estas consideraciones ubican la creación de conocimiento como un elemento de gran valor para el presente, esto supone, que las organizaciones deben retomar el camino de la trasformación a los efectos que se logre la congruencia y coherencia de ambas ideas claramente explicadas en el precitado discurso, donde la convergencia

interdisciplinaria es necesaria para el desarrollo de los pueblos, considerando escenarios transcomplejos y reflexiones filosóficas heredadas.

Todos los argumentos expuestos motivan a examinar como el mundo empresarial está manejando en conocimiento hacia donde apunta la gerencia resiliente, para ello es conveniente conocer en el contexto mundial las empresas que reconocen el conocimiento como una fuerza directa del sistema de producción, es decir organizaciones que gestionan el conocimiento en sus respectivas gerencias.

En este contexto cobra especial interés reflexionar sobre la valoración del conocimiento dentro de la gerencia resiliente inteligente, acotando que existe una clara evidencia del interés de las organizaciones como líderes mundiales, donde el conocimiento a través de nuevos modelos que permitan un mejoramientos continuo en las comunidades humanas de creación de conocimiento, es decir el círculo de sus colaboradores, todo ello en el marco del desarrollo sustancial de las capacidades innovativa dentro de las organizaciones públicas y privadas..

Circunstancias Investigativas

Los antecedentes recopilan aquellas investigaciones, realizadas actualmente, para ver el comportamiento de las categorías establecidas para el estudio, según expresa la UNELLEZ (2021) se refiere a "...trabajos de grado, postgrado, trabajos de ascenso, resultados de investigaciones institucionales, ponencias, conferencias, congresos, revistas especializadas, que guarden relación con la investigación a desarrollar" (p.24). Señala, además, que deben tener una fecha no superior a cinco años de haber sido publicados en relación a la investigación que se desarrolla. Es así como a continuación se presentan documentos nacionales e internacionales que desarrollan las variables gerencia resiliente y organización inteligente.

Al respecto, se presenta la investigación de González (2022) en su investigación doctoral sobre "Gestión del conocimiento y diseño organizativo en las administraciones públicas: un análisis desde los ayuntamientos de las Islas Canarias", cuyo objetivo fue, identificar y evaluar los aspectos del diseño organizativo que favorecen la gestión del

conocimiento, y la posibilidad de disponer de un modelo de gestión orientado hacia la creación de conocimiento, que pueda facilitar la prestación de unos servicios públicos eficientes y de calidad en los ayuntamientos de las Islas Canarias.

La investigación destaca elementos de sobrado interés por cuanto el desarrollo metodológico fue realizado bajo la perspectiva cualitativa, se aplicó un Modelo de Rasch de categorías ordenadas para relacionar dos grandes áreas como son la gestión del conocimiento y el diseño organizativo, para explorar y mejorar el potencial de gestión en las administraciones públicas, bajo tres dimensiones de análisis tales como los ámbitos de participación y motivación del personal, los determinantes estructurales y la cadena administrativa del ayuntamiento.

El aporte y resultados de la investigación es un modelo de gestión para la creación de conocimiento, el cual constituye un elemento clave en el enfoque investigativo, considerando que el Servicio de Capacitación y Empleo Chileno es una institución del Estado que puede nutrir sus procesos desde esta experiencia y obtener resultados eficientes al redimensionar los procesos relacionados a la creación de conocimiento empresarial desde las capacitaciones empresariales en Chile.

De igual manera, Blanco (2022), realizó una investigación doctoral titulada: Aproximación Teórica de la Gestión del Conocimiento desde la visión de las organizaciones inteligentes. En este sentido, la evolución epistemológica del conocimiento y su connotación ante un universo, abre paso al actual paradigma del saber, la inteligencia y el talento mediante el vínculo de la gestión y el conocimiento en la creación de un nuevo enfoque organizacional que responda principalmente a los complejos escenarios en las empresas PYMES.

Es por ello, que los gerentes empresariales dentro del marco de la significatividad de sus roles deben adaptarse a la realidad empresarial. De esta manera, la investigación está enmarcada dentro de un enfoque Cualitativo, configurándose en el método fenomenológico, ajustado al objeto de estudio, reflejando la realidad tal cual la viven los informantes. La técnica utilizada fue la entrevista a diez (10) gerentes de las empresas PYMES.

Para concluir, se pudo comprobar en esta investigación, que la gerencia necesita del conocimiento para mantenerse al día con los cambios que surgen a nivel global, este constituye un apoyo a la función esencial de producir y aplicar conocimiento humanista, científico y tecnológico, con calidad para el desarrollo económico de la nación.

Tomando como base estas consideraciones, para efectos de la investigación se considera de gran importancia el hecho de que gestión del conocimiento permita desarrollar la capacidad de los gerentes para lograr los conocimientos obteniendo resultados que realmente desean que aprendan continuamente para mantener una gestión operativa innovadora adaptada a los nuevos tiempos y brinde buenos beneficios internamente y externamente a las empresas.

Otro Estudio relevante se presenta Gómez (2021) quien realizó una investigación doctoral titulada: Ambidextría organizacional como estrategia competitiva en la gerencia empresarial. Una organización Ambidiestra se refiere a una organización que puede abarcar la innovación y un cambio continuo, para superar los conocimientos, el aprendizaje y las prácticas obsoletas de los gerentes Tiene por objetivo realizar un constructo teórico sobre la Ambidextría organizacional como estrategia competitiva en la gerencia empresarial.

El presente trabajo presenta una propuesta de un modelo conceptual integrador organizacional en el que se mencionan las dimensiones a considerar e indica cómo relacionar los procesos claves de la organización así como comprender e interiorizar el desarrollo de capacidades del gerente y los empleados. Explica la importancia de potencializar una arquitectura organizacional para la generación de ventajas competitivas insustituibles e inigualables tomando como principal factor la gestión de talento humano.

El objetivo de esta investigación pretende proponer un modelo que integre los factores que deben tener la capacidad de un aprendizaje dual y su impacto en una arquitectura organizacional. Se presenta un diseño de investigación, no experimental, transversal, descriptiva y explicativa. Las técnicas de investigación, fueron con un cuestionario agrupado en las dimensiones: Trabajo en equipo, Comunicación, Gestión y dirección del talento humano, Liderazgo y Aprendizaje y desarrollo aplicado a 52

empleados. Se diseñó un modelo conceptual para el desarrollo de una arquitectura organizacional tomando como base los postulados de diversos autores y los resultados de la investigación la cual tiene con fin crear ambientes propicios de aprendizaje organizacional a través de un mejoramiento continuo.

En el proceso intelectual sobre este antecedente investigativo, es pertinente destacar que, conforme a la revisión realizada por la autora, el estudio doctoral nutre sustancialmente la investigación, por cuanto ilustra sobre las estrategias probadas en la transferencia del conocimiento, por otra parte, valida la realidad de la ambidextria organizacional como una herramienta nueva e innovadora para las empresas. En este contexto, la ambidextria organizacional representa una dimensión innovadora que propone grandes oportunidades en la transición de la gerencia tradicional hacia la gerencia moderna.

Continuando con Canelones (2021), realizó un trabajo Doctoral titulado: Resiliencia y competencias técnicas en las universidades, su propósito se centró en determinar la relación entre Resiliencia y Competencias Técnicas en los docentes de Instituciones Educativas del Municipio Mauroa del estado Falcón. La población censal estuvo conformada por 22 docentes y 06 directores, a quienes se les aplicó un instrumento de recolección de datos, conformado por 18 ítems el cual fue validado mediante el juicio de cinco expertos, se realizó una prueba piloto determinándose con el coeficiente de Cronbach que el Alfa de confiabilidad fue de 0.93, considerándose altamente confiable.

Para el caso, se realizó el análisis de los resultados a través de la estadística descriptiva y la frecuencia (absoluta y relativa) en las respuestas. Se reflejó que existe una relación positiva moderada entre las variables en estudio. Esto implica que, a mayor proporción de la variable resiliencia, mayor proporción en la variable competencias técnicas. Con respecto a los resultados, estos arrojaron que la mayoría de los docentes y directivos poseen competencias emocionales para ejecutar su trabajo de manera efectiva, lo cual está relacionado significativamente con su resiliencia, sin embargo, hay un número de docentes y directivos que confrontan dificultades con deficientes competencias, considerados con baja capacidad de resiliencia.

En este sentido, las conclusiones realizadas de acuerdo a los objetivos específicos formulados, se recomendó a los miembros del personal directivo y docente ejecutar las acciones gerenciales señaladas para reforzar las competencias para dar solución a los docentes y directivos que presentan dificultades en este sentido. La investigación antes mencionada, se relaciona con el estudio realizado, puesto que destaca los componentes de la resiliencia; de los gerentes en las organizaciones públicas, en el caso particular los gerentes de de yacimientos PDVSA.

Dentro de este marco, Palencia (2021), en su trabajo Doctoral titulado: Modelo de Gestión basado en el enfoque de las Organizaciones Inteligentes en las Universidades de Venezuela realizado en la UCV. En este estudio se presentan los resultados de una propuesta de Modelo de Gestión basado en Enfoque de las Organizaciones Inteligentes para dar respuesta a los requerimientos que demanda el Currículo Integral por Competencias que implementan las autoridades de las Universidades venezolanas para hacer de una organización de aprendizaje permanente.

Para el análisis se utilizó la metodología cualitativa interpretativa dada la naturaleza de la investigación la cual involucra procesos de índole humano cultural. Siguiendo el método seleccionado se realizó una revisión de la bibliografía y los antecedentes de estudios relacionados con el tema con la finalidad de establecer el conjunto de significados, teorías y conceptos que sirvieran de soporte a la investigación.

Asimismo, se efectuó un trabajo de campo que pasó por el análisis de contenido de los documentos formales de las instituciones que se consideraron para el estudio y de las entrevistas en profundidad realizadas al personal con responsabilidad académico administrativa. Del análisis llevado a cabo se satisfizo los objetivos planteados y se derivó un modelo que se enmarca en las disciplinas de Visión Compartida, Modelos Mentales, Dominio Personal, Pensamiento Sistémico y Aprendizaje en Equipo.

En conclusión, en este contexto se deben adoptar respuestas más acordes con la realidad, contrarrestando las debilidades del modelo de gestión que priva actualmente como lo son la burocracia, el autoritarismo, la ineficiente, la reproducción de lo que ya se sabe y la incapacidad para el aprendizaje organizacional. Para la operacionalización de

la propuesta se plantea un Programa de Cambio Planificado enmarcado dentro de la perspectiva del Desarrollo Organizacional y el enfoque de las Organizaciones Inteligentes. La investigación en referencia guarda relación con el estudio, ya que destaca los elementos teóricos referidos a la variable organización inteligente, que permitirá alcanzar uno de los objetivos planteados en la investigación la cual se considera un medio importante para la transformación de la gerencia de yacimiento PDVSA. El apoyo obtenido a esta investigación fue tanto teórico como metodológico.

En este mismo sentido, Camargo (2020), realizó un trabajo de investigación titulado: Resiliencia y competencias técnicas en universidades privadas, su propósito se centró en determinar la relación entre Resiliencia y Competencias Técnicas en los docentes de las universidades privadas en el estado Falcón. La población censal estuvo conformada por 62 docentes universitarios, a quienes se les aplicó un instrumento de recolección de datos, conformado por 18 ítems el cual fue validado mediante el juicio de cinco expertos, se realizó una prueba piloto determinándose con el coeficiente de Cronbach que el Alfa de confiabilidad fue de 0.93, considerándose altamente confiable.

En el caso, se realizó el análisis de los resultados a través de la estadística descriptiva y la frecuencia (absoluta y relativa) en las respuestas. Se reflejó que existe una relación positiva moderada entre las variables en estudio. Esto implica que, a mayor proporción de la variable resiliencia, mayor proporción en la variable Competencias técnicas. Con respecto a los resultados, estos arrojaron que la mayoría de los docentes y directivos poseen competencias emocionales para ejecutar su trabajo de manera efectiva, lo cual está relacionado significativamente con su resiliencia, sin embargo, hay un número de docentes y directivos que confrontan dificultades con deficientes competencias, considerados con baja capacidad de resiliencia.

En este sentido, las conclusiones realizadas de acuerdo a los objetivos específicos formulados, se recomendó a los miembros del personal docente universitario ejecutar las acciones gerenciales resilientes para reforzar las la baja capacidad de resiliente ya que esta no le permite solventar cualquier adversidad que se le presente al personal docente. Los resultados de esta investigación, se relaciona con el presente estudio, puesto que

destaca la capacidad resiliente de todo gerente para solventar cualquier adversidad de manera que influya de manera positiva en la producción científica como es el caso de la gerencia de yacimiento PDVSA.

Por otra parte, Sánchez (2020), realizó una investigación doctoral titulada: Modelo de resiliencia organizacional mediante la evaluación por competencias en el área de operaciones de la empresa Fundición del Centro C.A, se planteó como objetivo Construir un modelo sobre la resiliencia organizacional mediante la evaluación por competencia. Metodológicamente, se ubicó como una investigación cuantitativa que utilizó el Método Davidson para la recolección de datos.

En conclusión, se pudo observar que entre los principales hallazgos de investigación se encontró primeramente que la gerencia tiene buen nivel de resiliencia, aun cuando algunos sujetos evidenciaron baja autoestima; en segundo lugar, se evidenció la plena conveniencia de la utilización de la técnica de Evaluación por Competencias para identificar individuos resilientes en el contexto organizacional. Es importante tomar la investigación como referencia porque hace énfasis en el nivel resiliente que tiene los gerentes y que influyen directamente en la satisfacción, desempeño, sin dejar de tomar en cuenta que mientras haya una resiliencia efectiva por parte de la gerencia de yacimiento en la división Boyacá PDVSA Barinas se logrará tener una industria exitosa.

Referencial Teórico

Desde esta perspectiva las investigaciones presentadas proveen al investigador del presente estudio argumentos científicos que demuestran que la gestión del conocimiento, ambidextria de la resiliencia gerencial y la organización inteligente son elementos que se relacionan, son muy representativos, confluyen en la gerencia moderna empresarial de la sociedad del conocimiento y la información. Además, convergen en las gerencias de las empresas petroleras, como un proceso evolutivo en materia del conocimiento para reconocer los escenarios investigativos cuyos aportes representan un encuentro con la realidad estudiada para contrastarlas con la necesidad de conocimiento complementario como es el mejoramiento continuo que demandas la industria petrolera.

Referentes Teóricas

Las bases teóricas constituyen el corazón del trabajo de investigación, ya que es el centro de la revisión documental que formará la plataforma sobre la cual se fundamenta el análisis de los resultados obtenidos, permite analizar los resultados adecuadamente. Arias (2012), las describe como “ la segunda parte del marco teórico, que corresponde al desarrollo de los aspectos generales del tema” (p. 97). Por lo tanto, a continuación, se presentan las bases teóricas que tienen como eje las variables en estudio.

Petróleos de Venezuela, S.A. (PDVSA)

En La industria petrolera venezolana, Petróleos de Venezuela, S.A. (PDVSA) Barinas se requieren de una transformación motivado a sus orígenes que se han manejado con patrones de estructuras rígidas con paradigmas y esquemas mentales clásicos, y un evidente rezago en sus procesos. Esta industria podrá distinguirse y sustentar su producción en el mercado en la medida que las gerencia desarrollen una resiliencia para resolver cualesquiera adversidad que se presente en los yacimientos para la producción del petróleo. En el caso de la gerencia de yacimientos de PDVSA Barinas enfrenta adversidades, presentando un alto nivel de resistencia ante cualquier crisis, sin aplicar los atributos de formas positivas para actuar ante situaciones,

De manera, que puedan influir en la capacidad de generación y adopción de los cambios, que a través de nuevos esquemas mentales en las estructuras jerárquicas de PDVSA como son las gerencias, deben innovar, evolucionar y asumir un rol inteligente para diferenciarse y acoplarse a los propósitos empresariales, los objetivos asociados a la transformación de los procesos estratégicos productivos y medulares de la industria petrolera.

De acuerdo con lo expresado, considero que estos cambios pueden afectar la eficiencia de los procesos, sino son considerados por una ambidextría en la resiliencia gerencial para el éxito en la supervivencia de la industria petrolera en el estado Barinas, que va depender de unas mejoras continuas para lograr así una mayor producción que desde el enfoque de una organización inteligente con un pensamiento estratégico pueda provocar cambios en la gerencia de yacimientos.

Asimismo, va a permitir gestionan y administran inteligentemente los recursos tecnológicos de manera que éstos sean gerenciados y organizados articuladamente dentro de los procesos directivos industriales del sector petrolero con una nueva visión de productividad, conocimiento, capacidad tecnológica, recursos y las capacidades de la empresa. Por lo tanto, debe existir la efectividad, el equilibrio entre la eficacia y la eficiencia dentro de los procesos organizativos para lograr una producción emergente inteligente de la organización.

Gestión del Conocimiento

La gestión del conocimiento viene ser uno de los principales activos en una organización y es hoy un instrumento básico de gestión, una nueva forma de entender y gestionar las organizaciones que tienen como objetivo primordial mejorar los desempeños, solución a los problemas que se presenten y el logro de resultado. En este sentido, la gestión del conocimiento está asociada a los procesos y procedimientos de actividad de cada organización, fortalecimiento a las personas, así como la documentación e información.

De esta manera Picot (1998) citado por Greinner (2007) Considera que la gestión del conocimiento “se dedica a ayudar a las empresas a ser más rápidas, productivas debido al conocimiento, eficientes e innovadoras. Además, crece la capacidad de respuesta y acciones de la organización...” (p. 47). Por esta razón, las organizaciones que son conscientes de sus diferentes recursos de conocimiento tienen claves únicas y valiosas que son difíciles de imitar, también permiten adquirir, mantener y hacer un uso completo del conocimiento lo que puede aumentar el nivel de éxito alcanzando las metas

organizacionales para enfrentar cualesquiera desafíos que se presente. en la organización.

Desde esta misma mirada, Stankosky (2005), citado Guirre (2015) coincide al decir que la gestión del conocimiento “es el uso más relevante que permite mejorar el desempeño, enfocado en la eficiencia, eficacia e innovación en las empresas” (p. 32). En este sentido, la gestión del conocimiento en las empresas es estratégicamente importante y esencial, su foco está los esfuerzos que realice la gerencia para promover la creación, intercambio, combinación y aplicación del conocimiento a manera de obtener el éxito organizacional.

Los razonamientos anteriores, me permiten presentar a Rivero & Rivas (2017), quien dice que la gestión del conocimiento “es un proceso continuo de adquisición, distribución en el tiempo y la forma que se necesite, se mueve en el entorno de la organización para que sus trabajadores sean más inteligente, creativos e innovadores...” (p. 38). Por eso, se espera que a través de los nuevos conocimientos las gerencias en las organizaciones sean más precisos en la toma decisiones, para dar respuestas más rápidas a las necesidades, del entorno tan turbulento, cambiante lleno de incertidumbre.

Desde una visión, Bustelo & Amarilla (2019), considera que la gestión del conocimiento “es el conjunto de actividades que se realizan a fin de utilizar, compartir y desarrollar los conocimientos en una organización y de las personas que la integran, encaminados a lograr la mejor consecución de los objetivos.” (p.39). Con este porte, se persigue que la gestión del conocimiento permite la creación de aprendizaje organizacional continuo, los cuales emanan de la articulación e intercambio de diversos tipos de conocimientos y la innovación.

Con la finalidad de argumentar lo expresado por los autores, dada la importancia de la investigación se observa la necesidad de gestionar el conocimiento en el presente y futuro de las organizaciones, para suplir las carencias y aplicar el desarrollo de capacidades repensando, renovando, reordenando procesos para lograr nueva producción del conocimiento con éxito. Esto revela la existencia de una relación entre el

conocimiento y la capacidad para innovar continuamente ya que ambos podrían ser considerados importantes en la producción de cualquier gerencia.

Ante este escenario, cobran importancia lo expresado anteriormente con esta investigación, ya que, la empresa Petróleos de Venezuela S.A. en lo sucesivo PDVSA no escapa del desarrollo global de la industrialización y en este caso específico en la gerencia de yacimiento división Boyacá Barinas donde existe un interés de un mejoramiento continuo para dar soluciones orientadas a incrementar la efectividad a través del intercambio de experiencias, conocimientos entre los gerentes y los trabajadores como valor para la organización, logrando así una optimización continua de sus gestiones.

Por lo tanto, la gestión del conocimiento da un gran apoyo a la investigación, ya que constituya una herramienta poderosa para promover la innovación, impulsando el mejoramiento continuo, desarrollando la creación de estrategias, que realmente aporten el valor de la empresa, aumentando el capital intelectual para mejorar la calidad en el cumplimiento y desarrollo de la misión de la gerencia.

Ciclo de la Gestión del conocimiento

Hoy en día se habla frecuentemente sobre la necesidad de prestar atención a los valores intangibles de la organización, sobre todo de aquellos que son capaces de poder aportar un valor económico a la organización. El conocimiento es uno de los mayores activos dentro de una organización a través de su gestión se puede lograr una mayor riqueza o valor añadido para posicionar de una mejor manera a la organización en el entorno.

La gestión del conocimiento según Polares & Rivas (2016) “es el arma para resolver los problemas organizacionales. Debido, que conocimiento individual de cada persona dentro de la empresa se puede convertir en conocimiento colectivo, integrando mejores ideas para atacar la adversidad presentada en cuestión...” (p. 31). El conocimiento que

posee una organización puede convertirse en una fuente de ventaja competitiva con una efectividad estratégica de gestión del conocimiento, que permita originar acciones innovadoras para generar procesos y sistemas de gestión que optimicen los recursos y capacidades de la empresa.

El ciclo de vida de la gestión del conocimiento está relacionado con diferentes campos del saber. Los especialistas como Bustelo & Amarilla (2019), consideran que “los el ciclo de vida del conocimiento está destinada a identificar, adquirir, desarrollar, compartir, utilizar y retener el conocimiento hacen que los gerentes tengan un alto grado de compromiso con la empresa y entender que es necesario superar algunas barreras” (p. 19). Por eso, la gestión de conocimiento como un proceso sistemático que detecta, selecciona, organiza, filtra, presenta y usa la información de los trabajadores en la empresa, con el objeto de explotar cooperativamente el recurso de conocimiento basado en el capital intelectual propio de las organizaciones, orientados a potenciar las competencias organizacionales y la generación de valor. Los elementos del ciclo de vida son:

Identificar el conocimiento: En este punto la empresa debe tener claros sus objetivos, acerca de que es lo que quiere lograr y hacia donde se quiere dirigir, así mismo debe realizar un análisis introspectivo y así poder identificar brechas de conocimiento, es decir que conocimiento no posee, tanto a nivel explícito así como a nivel organizacional es decir, su personal, sus procesos, sus estrategias, entre otras cosas.

Adquirir el conocimiento: La organización es capaz de adquirir el conocimiento en múltiples acciones, sin embargo lo importante es que debe de saber distinguir entre el conocimiento que puede ser utilizado al momento, así como el que puede ser utilizado en un futuro, es decir pensar a largo plazo también es una buena estrategia con la cual se puede gestionar, todo el conocimiento externo que se adquiera debe ser lo más compatible con la organización para que se pueda integrar de una mejor manera.

Desarrollar el conocimiento: Es importante saber cómo se puede desarrollar el conocimiento dentro de la organización a través de los procesos de innovación y mejora,

considerando programas para el desarrollo de la creatividad para resolver problemas en forma sistemática, procedimientos para la planificación de la innovación y equipos de alto rendimiento que investiguen nuevas tecnologías.

Compartir el conocimiento: Durante esta etapa, lo importante que la gerencia comparta la información obtenida, esta forma debe de ser clara y con calidad, de manera que los trabajadores, a quienes se les comparta les quede clara y sin ninguna duda, con la idea de que pueda ser aprovechado dicho conocimiento de la mejor manera.

Utilizar el conocimiento: Una vez adquirido el conocimiento y compartido, es necesario utilizarlo, el conocimiento añade valor o adquiere valor solamente cuando es utilizado dentro de la empresa, se recomienda aplicar estrategias para compartir el conocimiento.

Retener el conocimiento: Es importante saber cómo retener el conocimiento, ya que la fuga del mismo puede representar un retroceso en su proceso de mejora y es muy importante tenerlo a la mano para reutilizarlo, es por eso que la gerencia debe saber cómo resguardar y almacenar el conocimiento, mediante las experiencias vividas de los trabajadores, mediante la elaboración de procedimientos, así como mediante la documentación de resultados de proyectos que hayan resultado exitosos.

En este sentido, articulando lo expresado con la investigación en la gerencias de Yacimientos División Boyacá PDVSA Barinas existe la necesidad de llevar a la práctica los conocimientos a través de los ciclos de vida que se presentan en el estudio y puedan adaptarse al entorno cambiante, complejo, con capacidades intelectuales para resolver problemas, en un clima de confianza, libre expresión, libertad intelectual para el desarrollo de acciones que amerita la producción de conocimiento en la gerencia.

Componentes de la Gestión del Conocimiento

Las organizaciones se encuentran en continuo movimiento y crecimiento, es así como aparece el conocimiento como herramienta estratégica, esto es un arma privilegiada para mejorar el rendimiento y optimizar la información. Para lograr esto se necesitan de nuevos componentes que conduzcan a gestionar eficazmente el

conocimiento de las organizaciones. No es suficiente con que se tengan claras las ideas sobre tendencias y estrategias productivas para las empresas.

Cabe destacar que Ramírez & Reyes (2019) comentan que la gestión del conocimiento es un conjunto de procesos y sistemas que permiten que la organización aumente de forma significativa, mediante la gestión de sus capacidades para la solución de problemas. Es así, como gestionar el conocimiento implica aportar valor a las empresas para conseguir capacidades, esenciales y distintivas. Por lo tanto, los componentes son:

Capital intelectual: es la materia prima fundamental para la gestión del conocimiento y comienza con el reconocimiento de la organización para que sea eficiente y competitiva. La gestión del conocimiento, busca que el capital intelectual de una organización aumente de forma significativa, mediante la administración de sus capacidades para la solución de problemas en forma eficiente en el menor espacio de tiempo posible. El capital intelectual se ha convertido en el brazo ejecutor de la innovación en la gerencia moderna, reafirmando el conocimiento como un recurso necesario en la gerencia.

Reto de la gestión del conocimiento: es devolver a las personas la capacidad de pensar y autoorganizarse para que puedan llevar dentro, intrínsecamente, la capacidad de mejorar y crear cosas nuevas.

Capacidades Tecnológicas: Puede ayudar a las empresas a utilizar e innovar con los elementos disponibles, es la que ayudará a crear el valor de la gestión del conocimiento. La tecnologías representan un gran potencial para extraer o compartir la información a través de las oportunidades que brindan las tecnologías a la gestión del conocimiento que va a permitir nuevos patrones y conexiones, van ayudar a la gerencia en su crecimiento y producción.

Cultura del Conocimiento: es un factor clave en los resultados de innovación en procesos y productos, nace de la gestión del conocimiento para promover el saber y la razón. Esta cultura surge para impulsar la creación, adopción de conocimiento mediante

la habilidad de la organización, interpreta datos e información del ambiente externo, con la finalidad de distribuirlo y utilizarlo para generar valor en la organización.

Argumentando, estos componentes dan un gran aporte a la investigación, por que forman parte de la gestión del conocimiento necesaria actualmente en la gerencia de yacimiento dirección Boyacá PDVSA Barinas, actualmente crean un ambiente en el que el conocimiento y la información disponible en una organización sean accesibles, se compartan, gestionen y se usen eficaz y eficientemente. Cabe destacar, además que la presencia de nuevos conocimientos en esta gerencia y su impacto requiere de propuestas de exitosas a través de un capital intelectual, el uso de la tecnología y una cultura del conocimiento que potencialice el crecimiento y la producción de la gerencia de yacimiento.

Ambidextría en la Gerencia Resiliente Inteligente

La ambidextría representa un recurso innovador para la gerencia, en este sentido un cierto número de clasificaciones emergentes coinciden con la innovación y la creación del conocimiento dentro de las organizaciones, lo cual representa un reto gerencial que asertivamente puede ser vinculado con la gestión del conocimiento. Visto de esta forma es pertinente también sustentar la importancia del aprendizaje organizacional en el contexto de explotación y exploración como procesos alineados para el desarrollo innovativo en la productividad de la gerencia.

La gerencia ambidiestra según Duncan (1976) citada por Guptan (2015) comenta "llevan a las organizaciones a promover la flexibilidad, la apertura a nuevas ideas, así como la eficiencia e implementación de las innovaciones y el mejoramiento continuo de sus trabajadores..." (p. 42). Para eso, los altos gerentes en una organización logran, trascender las empresas en el tiempo solventando eficientemente cualquier problema que se les presente debido al mundo cada vez es más dinámico y cambiante, por lo gerentes deben ser resilientes para mantenerse en el Tiempo.

En este sentido, las organizaciones deben brindarles a los gerentes y trabajadores un mejoramiento continuo para que desarrollen la capacidad de sobreponerse a la

adversidad, se adapten a las presiones y problemas que enfrentan a diario y adquieran, las competencias necesarias para salir adelante en su entorno. Por eso, la resiliencia, apoyándose esta idea de Henderson y Milstein (2016), señalan “es la capacidad de recuperarse, sobreponerse y adaptarse con éxito frente a la adversidad, y de desarrollar competencias pese a estar expuesto a un estrés o simplemente a las tensiones inherentes al mundo de hoy” (p.26). Con esta idea, tenemos que establecer en forma clara y precisa que según las características propias del tiempo en que vivimos, todas las personas deben desarrollar resiliencia.

Por otra parte, el aporte dado por Fuentes (2017), dice que la ambidextría en la resiliencia gerencial inteligente suele manejar las dificultades de una manera más sencilla luchando para superar la adversidad” (p.22). La ambidextría en combinación a la residencia gerencial proporciona retos y oportunidades para todos aquellos gerentes que sean capaces de afrontar cualquier problema, debe ser visionario, que reconoce los peligros pero que es capaz de aprovechar las oportunidades que plantea y motivar a sus trabajadores para que lo hagan también.

Refiriéndose a lo expresado, por Hernández (2017), manifiesta que ambidextría resiliente en la gerencia inteligente da el valor de actuar, el deseo de asumir la responsabilidad por las decisiones tomadas y la habilidad de generar confianza y fidelidad a través de un comportamiento íntegro con sus trabajadores” (p.31). Considerando lo que manifiesta el autor, la resiliencia en los gerentes debe revestirse con características que les permitan salir airoso inteligentemente en tiempos de incertidumbre, pues, los que poseen más habilidades para resistir tienen una ventaja muy significativa.

Lo expresado por los autores se articula con la investigación, porque contribuye a ver que todas las personas que trabajan en la gerencia de yacimientos están expuestas a situaciones adversas, es ahí donde el gerente y su equipo de trabajo debe tener claro la capacidad para la ambidextría al contar con personal altamente cualificado, que adquiere conocimientos y habilidades inteligentes con rapidez, que puede fomentar la innovación, la creatividad, lo cual repercutirá en el rendimiento de una organización resiliente para proyectarse al futuro a pesar de las adversidades con que se puedan

encontrar la gerencia. Por lo que, la clave de éxito es responder consistentemente de manera efectiva a todas las dificultades que envuelven a la gerencia de Yacimiento División Boyacá PDVSA Barinas.

Estrategias Ambidextras en la Gerencia Resiliente Inteligente

La dinámica del mundo actual y es el contexto que le exige a las empresas optar por estrategias ambidextras para enfrentar el cambio. debido a la velocidad a la que actualmente se producen, cada vez será más imprescindible que incorporen, también, la capacidad de generar innovaciones, nuevos productos o nuevas formas de hacer las cosas de manera continuada.

Una organización ambidiestra según Casanin & Lizcano (2019) afirman que, existe “la necesidad de crear nuevos Modelos estratégicos inteligentes, innovadores que combine la eficiencia e innovación. Es decir, aquellas capaces de explotar el negocio actual, y explorar a la vez, nuevas oportunidades de negocio...” (p. 62). Esta nueva concepción de empresa implica un esfuerzo por sistematizar la innovación, y convertirla en parte del día a día para lograr la productividad deseada por la gerencia, para eso se necesita de estrategias inteligentes e innovadoras.

Una estrategia de innovación para Salvado & Bocarada (2019) “sirven de guía en el proceso de dirección y gestión de proyectos basados en ideas innovadoras. Es decir, es el vínculo entre una mejora novedosa y la estrategia que define los objetivos clave, las prioridades y el ritmo de crecimiento de la gerencia...” (p. 32). Por eso las, estrategias se obtendrá una visión inteligente más amplia y realista de los distintos puntos de vista existentes en la empresa y contribuirá a que las que la gerencia y sus trabajadores sientan como propio el proceso, un hecho que ayudará a minimizar la resiliencia y los miedos. En este sentido, las estrategias, la innovación permiten generar nuevas soluciones orientadas a lograr por parte de la gerencia una producción de conocimientos con un capital intelectual eficiente y eficaz, para mejorar inteligentemente la organización. Estas estrategias gerenciales pueden ser:

Estrategia de cambio: Está inmersa en procesos de cambio constantes, y solo aquellas que reformulen sus estrategias de forma resiliente podrán mantenerse dentro de los estándares para que la gerencia sea más productiva en todo proceso que realiza.

Estrategia resiliente: la resiliencia gerencial es necesaria para mantener una buena producción que a través de un mejoramiento continuo es la vía para lograr mayor eficiencia los procesos para la producción de la gerencia.

Estrategia de modernización productiva: La gerencia debe organizar adecuadamente sus procesos productivos, sean válidas las estrategias gerenciales, para alcanzar nuevos procesos empresariales. Estas han sido aplicadas con éxito en las grandes industrias, incrementando la capacidad del gerente y los trabajadores en la producción del conocimiento en la gerencia aportando acciones importantes.

Estrategia de visión integral: Una organización que se considere inteligente se caracteriza por contar con una visión en sintonía con las metas, los indicadores de desempeño y los objetivos de la gerencia.

Estrategia emergente: En las organizaciones inteligentes, la estrategia en la empresa emerge, tanto de abajo hacia arriba como de arriba hacia abajo. Por esto, son ellos los que propondrán nuevas formas de producir los conocimientos para solventar cualquier problema, esta será la estrategia del futuro.

Estrategia Innovadora: La tecnología digital es una mejora existentes en la industria petrolera. Esta integración de operaciones tecnológicas hace posible el análisis más rápido y fácil con programas que son más eficientes para el manejo de información ayudando a los procesos de optimización requeridos para el conocimiento conlleve a operaciones que permitirán adelantarse a cambios relevantes, con estrategias clave.

Lo expresado brinda una gran importancia para la investigación, ya que toda empresa moderna, innovadora y emergente en el desarrollo de estrategias, es apoyo exitoso a cualquier gerencia para admitir los constantes y vertiginosos cambios que emergen para comprenderlos desde una perspectiva y lograr una productividad adecuada de conocimientos a través de un mejoramiento continuo que genere un gran aporte intelectual, que brinde nuevas ideas para disponer de estrategias adecuada y

resilientes, la cual son imprescindible para enfocar retos que se tienen que centrar en la empresa.

En este sentido, la finalidad de las estrategias innovadoras es establecer una serie de elementos que actúen como una especie de brújula, para contribuir a trazar el rumbo y aclarar, entre otras cosas, las motivaciones que llevan a la gerencia de yacimientos división Boyacá PDVSA Barinas a apostar por nuevos conocimientos inteligentes. para lograr los objetivos que se esperan, acotar las áreas en las que la gerencia desea innovar y determinar los recursos que se está dispuesto a invertir.

Capacidades de la Resiliencia Gerencial Inteligente

La resiliencia organizacional da la base para construir a las acciones de emprender para retomar el estado previo a la situación desafiante. En el transcurrir del ciclo de vida de las organizaciones surgen eventos que demandan soluciones inteligentes, inmediatas y oportunas. Frente a esto la resiliencia ofrece la posibilidad de asumir los cambios como un proceso de adaptación. En este sentido, los gerentes inteligentes en las organizaciones para ser resilientes, según Hernández (2017), resalta que “son inspiradores porque no sólo logran superar la adversidad, sino que parecen prosperar a pesar de ella” (p.56). Es por ello, que todos miembros de una organización pueden aprender del comportamiento del gerente, para entender cómo cultivar la resiliencia en la empresa de una manera inteligente.

En este contexto, se destaca lo de Henderson y Milstein (2019), donde coinciden en decir “el gerente resiliente implica inteligencia renovación, transformación y la creatividad desde dentro de la organización hacia afuera...” (p. 29). Sin embargo, con resiliencia no sólo se asume el regreso de la organización a las condiciones previas al evento amenazante. Sino que además permite concebir las amenazas como oportunidades para obtener ventajas para el crecimiento y desarrollo empresarial.

Estas ventajas de la gerencia inteligente están combinadas con la ambidextría basadas en dos tipos de aprendizaje por exploración: moverse rápidamente hacia nuevas

oportunidades, ajustarse a los cambios y la producción de la gerencia. El aprendizaje por explotación: coordinar y hacer más eficientes las actividades que generan valor. Para lograr la resiliencia gerencial inteligente el Gerente ambidiestro debe tener:

Visión clara: No se enfocan en los obstáculos sino en lo que hay más allá de ellos, logrando mantener una perspectiva amplia y clara en cada situación, de tal manera que pueden tomar mejores decisiones, aun frente a la adversidad.

Viven atentas al momento presente: No tienden a rumiar el pasado porque entienden que su verdadero poder está en el presente y lo que pueden hacer aquí y ahora, así que concentran su atención en lo que está pasando, evitando las distracciones. Siempre dispuestos al cambio y atentos a aprovechar las oportunidades que emanan de ellos. Son arriesgados y se adaptan fácilmente a las situaciones nuevas y desconocidas

Trabajan duro: Una vez que saben lo que quieren trabajan duro en ello; con frecuencia no son conscientes del tiempo que invierten en cada proyecto pues están totalmente enfocados en cada tarea. Ellos comprenden que todo es un proceso y es necesario ir paso a paso con la mayor dedicación posible. Muestra interés por el éxito y bienestar de los miembros, son personas dentro y fuera de la empresa. Trata de crear un entorno de trabajo inclusivo, participativo.

Obtienen conocimientos de aprendizaje por exploración: se mueven los gerentes más rápidamente hacia nuevas oportunidades, se ajustan a los cambios y la producción de conocimientos en la gerencia.

Obtienen aprendizaje por explotación: coordinan y hacen más eficientes las actividades que generan valor. Permite superar conocimientos y prácticas obsoletas

Cultivan la gratitud: Ellos saben que muchas de las cosas positivas en su vida existen, gracias al trabajo de otras personas así que agradecen con frecuencia por lo que tienen. La gratitud induce un comportamiento prosocial, es decir ayuda a los gerentes a tener más expresiones de apreciación y aprobación lo que los ayudará a ser más agradecidas son capaces de desarrollar relaciones personales más profundas y duraderas.

Cultivan la paciencia: Las personas resilientes comprenden que es necesario tener paciencia, lo cual les permite controlar sus impulsos, así que, aunque se puedan sentir frustrados o enojados, mientras están en ese estado no ejercen acciones que después puedan lamentar. La paciencia es una actitud que ayuda a los gerentes poder tolerar, comprender e incluso poder soportar los contratiempos con fortaleza y buen ánimo.

Articulando lo expresado por los autores, con relación a la investigación son muy importante sus aportes, ya que estos componentes son necesarios en los gerentes ser inteligentes para cultivar la resiliencia con su personal, comprender los procesos y mecanismos que subyacen las fortalezas, virtudes de las adversidades, para promover comportamientos positivos enfocados en la superación de la adversidad, buscando que el personal se sienta a gusto y satisfecho tanto consigo mismo como con la labor que se realiza en los yacimientos por parte de la gerencial División Boyacá PDVSA Barinas .

Componentes del Gerente Resiliente Inteligente

Dependiendo de los niveles productivos de la empresa y la capacidad gerencial, la organización puede estar expuesta a desaparecer, modificarse, adaptarse o reinventarse. Al respecto Pérez (2016), dice que para lograr la resiliencia organizacional “se necesita contar con una cultura y clima laboral participativo, con valores compartidos basados en la confianza, honestidad y respeto” (p.33). Significa entonces, que todo acontecimiento que represente un factor contrario a la productividad organizacional debe ser atendido por los gerentes de manera inteligente.

Quienes deben contar con la capacidad de identificar las posibilidades de solución. Es competencia del gerente organizar nuevas acciones y junto con su equipo de trabajo establecer las directrices a emprender. Seguidamente, el autor antes mencionado presenta las capacidades que debe tener el gerente resiliente inteligente que incide en aptitudes específicas que puede utilizar en situaciones concretas, que permiten afrontar desde una posición sólida el compromiso a estas adversidades como son:

Negación: Permite acumular fuerzas para afrontar mejor el cambio, encaminando la situación de la mejor forma. La negociación es un proceso y una técnica mediante los cuales dos o más partes constituyen un acuerdo. Los motivos que asisten a cada negociador generan en ellos conductas que a menudo, se expresan en propuestas verbales. Este intercambio hace que las partes desarrollen intensos deseos de controlar el tema que les preocupa

Racionalización: Efectivamente afrontar con éxito la adversidad, hay gerentes que a pesar de las situaciones que se le presentan logran salir de ellas viéndolas con experiencias y no como fracasos, esta etapa es donde se debe detener a pensar en la forma de actuar y que decidir para encaminar la adversidad a la superación positiva.

Aceptación: A manera que se van superando la adversidad se tiene la capacidad de convertirse un gerente con las ideas más claras, corazones más fuertes y convicciones más firmes en cuanto a lo que logra, debido a todo el proceso de aceptación, se crece más como persona haciendo de un gerente con seguridad y confianza en sí mismo.

Introspección: Se entiende como la capacidad que tienen los gerentes de examinarse interiormente, de plantearse situaciones difíciles, precisando respuestas honestas. Hace reflexionar acerca de sus virtudes, además es una buena manera de analizar la introspección como pilar de la resiliencia, en el contexto organizacional brinda la oportunidad a los líderes de perfeccionarse los errores cometidos en el pasado para no volver a caer en ellos.

Sentido del humor: Cuando hay disposición para la alegría, alejándose de la tensión, viendo las cosas con optimismo y con humor a través del juego y la diversión sana. Es casi indefinible e inabordable por naturaleza propia. Es compatible con gran variedad de argumentos y de actitudes. Tiene un efecto directo sobre el estado físico y además mejora la autoestima. Igualmente, el humor sirve para establecer buenas relaciones, en cualquier lugar

En lo personal, la forma de enfrentar las diferentes adversidades, van a depender del modo en que se miren las cosas, ya que, los gerentes deben ser resilientes e inteligentes en todos los momentos que se le presentan, personalmente o

profesionalmente, apoyándose en las capacidades de la resiliencia, que al aplicarlos son cada día mejores, logrando metas y objetivos trazados con éxito. Además, se puede observar que las empresas van cambiando, innovándose permanentemente y modificando los paradigmas en su entorno. Lo que permite distinguir entre lo que acontece, lo que debemos y queremos hacer. Con miras a impulsar la empresa por encima de las circunstancias, estableciendo criterios claros de acción.

Competencias Resilientes en la Gerencia Inteligente

La resiliencia gerencial inteligente es una capacidad colectiva y articulada que permite estar preparado para aprovechar conflictos, debilidades y amenazas como fuente de oportunidad y desarrollo, aprendiendo del proceso de cambio y saliendo fortalecido de la experiencia. Es transformar una adversidad en una oportunidad. Para Sambrano (2018), explica que existen muchos autores que han definido la resiliencia y al mismo tiempo, han determinado las características más importantes para considerarse resilientes. Al respecto, proponen actividades para desarrollar esta capacidad, esos elementos que la fomentan están relacionados con las competencias que se requieren para ser resilientes, ellas son:

Competencias Emocionales: Las competencias emocionales inteligentes según el autor anterior, el resiliente es una persona que tiene la capacidad para concientizar, modular, adaptar y transformar en forma concreta y experiencial, su despliegue interior de energías, motivaciones, tendencias, predisposiciones emocionales expresados en forma de comportamientos, conductas de atracción repulsión, temperamento, reacciones psicofisiológicas, entre otros.

Entre las competencias emocionales se encuentra la autonomía, se puede inferir, incluye un conjunto de características y elementos inteligentes relacionados con la autogestión personal, entre las que se encuentran la autoestima, actitud positiva ante la vida, responsabilidad, capacidad para analizar críticamente las normas sociales, la

capacidad para buscar ayuda y recursos, lo cual es esencial para el logro de una conducta resiliente.

La autoeficacia: se enfoca en la habilidad para lograr con éxito una tarea específica, sin necesidad de comparaciones, el punto radica, si el individuo puede hacerlo, mas no, si en los demás tendría éxito. En ese mismo orden de ideas, se encuentra que los 43 individuos que son optimistas acerca del futuro, que creen que pueden ser eficaces y que tienen altas expectativas, son más sanos físico y mentalmente, están menos deprimidos y tienen mayor motivación hacia el logro.

La autoevaluación: es la apreciación que hacen las personas de sí mismas; está relacionada con el auto concepto, que es la opinión que el individuo tiene sobre sí mismo a partir no sólo de lo que ve en el espejo, sino también de un sinfín de variables que se suman para completar esa imagen. Todas las personas tienen un perfil de sí mismas, pudiendo ser en algunas de ellas muy elevado y en otras muy bajo.

La interacción: se precisa como las competencias inteligentes con aptitudes sociales de una persona, a sus comportamientos de intercambio con resultados favorables y a la relación de reciprocidad que se establece entre los miembros de una comunidad determinada. Las habilidades sociales involucran una serie de factores, tales como la capacidad de relacionarse, la relación en sí y el resultado favorable de esta.

El liderazgo: es el proceso de influir para el logro de metas colectivas. Para ser líder se requiere de la existencia de otras personas para el desempeño de otras funciones, así como también, de diversas habilidades, tales como; capacidad de interacción, y de motivación a sus seguidores, inteligencia emocional, carisma, honestidad entre otros.

Competencias éticas, morales y espirituales: Se refiere a una serie de principios, normas y sentimientos profundos que hacen vida en una sociedad, los cuales contribuyen a regular el comportamiento de las personas, de acuerdo con lo que se considera bueno, correcto o justo en una sociedad. En tal sentido, las múltiples experiencias que se han tenido en la vida contribuyen a que las personas se formen un criterio propio, a percibir el exterior de cierta manera, a valorar algunas cosas y dejar otras en planos menos

visibles. Por lo tanto, la importancia de la ética, moral por lo que, junto a la espiritualidad tienen una influencia decisiva en la conducta personal y social del individuo.

Para efectos del presente trabajo, se fija posición sobre Sambrano dado que su planteamiento esta aproximado a la categoría en estudio, lo que permitirá obtener una visión concreta de los aspectos de carácter humano que forman parte de la resiliencia y su relación con la referida competencia, igualmente permite visualizar otras habilidades implícitas en la toma de decisiones, lo cual supone un proceso, que va desde las ideas iniciales, la puesta en marcha de las mismas, hasta obtener a los resultados.

Articulando con la investigación, es de notar que en la gerencia de yacimiento división Boyacá PDVSA Barinas, surgen adversidades donde se deben desarrollar las diferentes competencias, habilidades para obtener resultados positivos que permitan además la idea de brindar un ambiente de trabajo ideal con soluciones creativas, sorteando obstáculos y aprovechando las oportunidades que surgen en ellos. Para que, de esta manera todos en conjunto logren una gerencia con una gran producción de conocimientos satisfactoria para la economía del país. Por eso, en un entorno cambiante como el actual, se producen cada vez con mayor velocidad, cambios acelerados e importantes que requieren respuestas rápidas y efectivas por parte de la gerencia de yacimientos dirección Boyacá PDVSA Barinas.

Gerente Inteligente en las Organizaciones

Una nueva orientación hacia la transformación empresarial debe estar dirigida hacia un modelo de gerencia capaz de identificar los obstáculos para convertirlos en oportunidades, generar confianza y sentido de responsabilidad. Debe ser un modelo que respete la creatividad, la innovación y reivindique el derecho a escuchar y a ser escuchados en un marco reflexivo de compromiso entre sus colaboradores.

En este sentido, el planteamiento inspirado en la visión de Senge. (2012), hacen ver la emergencia de un nuevo modo de pensar, accionar en el mundo empresarial de manera inteligente. Por eso en "la búsqueda, el esfuerzo de un futuro muy diferente de la

era industria, la expansión de fronteras de la organización y el desafío de los modos de pensar establecidos en los modelos mentales no cuestionados...” (p 47). El autor hace reflexionar sobre lo importante de expandir fronteras, encarar los problemas profundos que actualmente han de enfrentar las organizaciones y la sociedad, el hacerlo brinda grandes oportunidades para alinearse a los cambios constantes que la sociedad el mundo reclama.

Resulta clara la idea Valdez (2016), los gerentes inteligentes nace del pensamiento de la administración ante la necesidad que tienen algunos gerentes de aprender rápidamente para dar respuesta a situaciones cambiantes del medio ambiente, utilizando para ello los conocimientos del personal que allí labora, generando un valor agregado producto del conocimiento que implica innovación, donde la inteligencia y creatividad de la gente, bajo una gerencia adecuada y utilizando la información como insumo, resulta exitoso.

De esta manera las organizaciones que se encuentra gestionadas con gerentes inteligentes son las que están más aptas para asumir los cambios en los cuales están envueltas las organizaciones de hoy día. Estos gerentes están dispuestas a aprender continuamente en función de sus capacidades para crear su futuro a través de un nuevo estilo gerencial, el cual las capacite para ver las totalidades de los procesos obtenidas eficientemente.

Por tanto, de acuerdo al autor, los gerentes deben estar en constante aprendizaje junto al recurso humano en toda la organización para asumir nuevas actitudes y aptitudes que consisten en el conocimientos y capacidad inteligentes para desempeñar las labores asignadas, de planificación y dirección; capacidad de trabajo en equipos multidisciplinarios, comunicación, solución de problemas, lo cual permite el crecimiento de la organización, en términos no sólo financieros, sino de conocimientos y pertinencia con la sociedad.

Es relevante de acuerdo a todo lo expresado argumentar, que el efecto de los gerentes inteligentes en la investigación es una necesidad de primer orden con una gerencia innovadora para los proceso operativo que se llevan a cabo en la gerencia de

yacimientos de PDVSA y para lograrlo se debe enfrentar los retos por medio del conocimiento, con un espíritu de servicio, y armonía manteniendo la creatividad con un movimiento innovador constante, para alcanzar siempre el resultado final en todas las operaciones y asegurar la calidad de los procesos que garantice con inteligencia la mayor riqueza en beneficio de la empresa y la comunidad.

Aprendizaje en Gerentes Inteligentes

El aprendizaje en un gerente inteligente de acuerdo con Castellano (2017), señala “busca asegurar constantemente que los miembros del personal estén aprendiendo y poniendo en práctica todo el potencial de sus capacidades” (p.16). Por ello, el aprendizaje del gerente en una organización depende de la fuerza de las conexiones entre los actores, de sus modelos mentales y de mantener una atención constante.

De acuerdo con este autor, para que el gerente mantenga su aprendizaje organizativo debe desarrollar habilidades de relación y aprender a estar en constante alerta. Para ello primero deben aprender que el sistema en el cual trabajan consiste de acciones conectadas con los otros; deben por tanto tener una representación del sistema global en su mente y en segundo lugar, tienen que interrelacionar sus acciones dentro del sistema. La atención por su parte significa actuar en todo momento en estado de alerta, tomando en consideración las expectativas de los otros, integrando sentimientos, pensamientos y deseos del conjunto.

De esta manera, Roos & Slocum (2012), expresan que la razón por la cual los gerentes son exitosos, reside en su habilidad para crear conocimiento organizacional. Lo que es lo mismo, capacidad para generar nuevos conocimientos. El aprendizaje ocurre cuando existe intercambio de conocimiento y su conversión llega a ser institucional. Por tanto, para convertir el conocimiento personal en organizacional, es necesario un ambiente de aprendizaje que facilite el diálogo, la discusión, la observación, la asimilación, la práctica y la experimentación.

Argumentando en relación a lo expresado como apoyo a la investigación se puede apreciar que el aprendizaje en un gerente inteligente es muy necesario en la gerencia de

yacimiento dirección Boyacá PDVSA Barinas, es la perfecta articulación y conexión del agregado de conocimientos que deben tener presente los gerentes y trabajadores producto de la confianza entre ellos y la seguridad en la organización. Para ello, no basta que cada uno de los integrantes de esta gerencia sepa hacer el conocimiento, sino al mismo tiempo deben estar atentos a los otros e interpretarlo, ajustando constantemente su comportamiento a los comportamientos de los otros convirtiéndose en inteligencia organizativa y capital intelectual.

Teorías que sustentan la investigación

El estudio del conocimiento humano ha sido objeto fundamental de la filosofía y la epistemología desde la época de los griegos, pero en los últimos años ha recobrado importancia y se le ha prestado más atención que antes. En el caso de Nonaka Teakuchi (1995) presentan la teoría de la creación de conocimiento organizacional cuya piedra angular de epistemología es la distinción entre el conocimiento tácito y explícito, tomando como clave para la creación de conocimiento la movilización y conversión del conocimiento tácito. La ontología de la teoría se centra en los niveles de las entidades creadoras de conocimiento (individual, grupal, organizacional e interorganizacional).

En este sentido la teoría presenta dos dimensiones de esa creación de conocimiento, la primera corresponde a la dimensión epistémica y la segunda a la dimensión ontológica, ambas dan origen a un espiral de creación de conocimiento. Cuando la interacción entre el conocimiento tácito y explícito se eleva a de nivel ontológico bajo a uno más alto surge una espiral. A continuación, se presenta la figura 2 espiran de creación de conocimiento.

De la misma manera, la teoría de gestión del conocimiento Davenport & Prusak (2001) afirma que se hace referencia tanto al conocimiento adquirido por una organización como el desarrollado en la misma. El conocimiento adquirido no tiene por qué haber sido creado recientemente, sólo debe ser nuevo para la organización. Esta es la forma más común como las organizaciones adquieren el conocimiento y partiendo de

él se incorporan innovaciones que generan, a la vez, nuevos conocimientos que permiten el logro de las metas y objetivos de la organización.

Teoría de Sistema tal como lo explica Von Bertalanffy (2002) dice que los sistemas podrían ser aplicado en el estudio de las organizaciones, instituciones y diversos entes planteando una visión Inter, Multi y Transdisciplinaria que ayudará a analizar y desarrollar a la empresa de manera integral permitiendo identificar y comprender con mayor claridad y profundidad los problemas organizacionales, sus múltiples causas y consecuencias. El análisis de sistema se basa en la metodología interdisciplinaria que integra técnicas y conocimientos de diversos campos fundamentalmente a la hora de planificar y diseñar sistemas complejos y voluminosos que realizan función específica.

Otra teoría tenemos la ambidestreza Simsek (2009) implica el desarrollo secuencial de los aprendizajes de exploración y explotación entre diferentes unidades de la organización. Podría decirse que es un enfoque que combina los principios del equilibrio puntuado y la ambidestreza estructural, ya que cada unidad de la organización experimenta un proceso cíclico con períodos dedicados a la exploración seguidos por períodos de explotación, pero en un mismo tiempo dado la organización cuenta con varias unidades que se encuentran en fases diferentes del proceso. Desde la perspectiva teórica de las redes sociales, la ambidestreza puede ser alcanzada a través de alianzas estratégicas y redes interorganizativas que permiten combinar capacidades de exploración y explotación entre diferentes unidades y en diferentes momentos del tiempo.

Seguidamente se tiene la Teoría del aprendizaje organizativo Fiol & Lyles,(2001) se describe las interacciones entre los individuos, de las estructuras organizativos, la cultura y los procesos de socialización las relaciones entre la organización y su entorno. Luego de analizar la evolución teórica que ha tenido el aprendizaje organizativo y el desafío que enfrentan las organizaciones para fortalecer de forma simultánea sus aprendizajes de exploración y explotación, resaltando el valor que ha adquirido el enfoque de la ambidestreza organizativa en años recientes y propone un modelo que integra los factores que han sido considerados de forma individual por varios autores como variables

antecedentes de la ambidestreza, así como algunos que moderan el impacto del aprendizaje ambidiestro sobre el desempeño.

Así mismo, viendo a la organización como un ente integrado, conformada por partes que se interrelacionan entre sí a través de una estructura que se desenvuelve en un entorno determinado, se estará en capacidad de poder detectar con la amplitud requerida tanto la problemática, como los procesos de cambio que de manera integral, es decir a nivel humano, de recursos y procesos, serían necesarios de implantar en la misma, para tener un crecimiento y desarrollo sostenibles y en términos viables en un tiempo determinado.

De esta forma la teoría de la resiliencia Fletcher y Sarkar (2006) consideran que existe la noción de que la Resiliencia es un proceso dinámico que cambia a lo largo del tiempo y que la interacción de un amplio rango de factores determina si un individuo es o no resiliente. Además, los autores consideran que la Resiliencia es el resultado más deseable en la mayoría de las teorías, algunos investigadores incluyen otros indicadores de resultado positivo, como el afrontamiento óptimo, la satisfacción laboral y la productividad. Aunque la mayoría de las teorías de la Resiliencia son específicas, existen teorías genéricas que pueden ser aplicadas en diferentes grupos de personas y situaciones potencialmente estresantes. Un ejemplo de estas teorías es la meta-teoría de la Resiliencia de Richardson.

Por otro lado, la teoría de las organizaciones inteligentes Senge (2012) la organización inteligente que aprende, ha sido popularizada como “el lugar en el cual las personas amplían continuamente su capacidad para obtener los resultados que verdaderamente desean, fomentando nuevos y expansivos modelos de razonamiento, dejando libre la aspiración colectiva...” (p.48), De esta manera, la inteligencia, son las formas que la organización busca información, crea las modalidades de adaptación, logra que las personas estén continuamente aprendiendo y la forma de aprender juntos.

Estos fundamentos de la teoría presentadas tienen una gran relevancia para el desarrollo de la presente investigación por cuanto orientan y sirven de soporte teórico y conceptual, para el abordaje de una realidad complejo presente en la gerencia de

yacimiento PDVSA Barinas. En el marco presentado, todas estas teorías tienen una gran relación para obtener nuevos conocimientos, la forma de actuar una forma de aprender en una organización en donde todos son trabajadores del conocimiento. Desde esta perspectiva facilita al gerente de yacimiento producir cambios que sean necesarios basados en una organización inteligente para fortalecer la gestión del conocimiento de su gerencia.

Bases legales

El Estudio tiene basamento legal, en los siguientes documentos: Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), Ley Orgánica del Trabajo (2012), Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Ambiente de Trabajo (2007).

En La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela de 1999, dentro de sus Principios Fundamentales, en el artículo 3 establece:

El Estado tiene como fines esenciales la defensa y el desarrollo de la persona y el respeto a su dignidad, el ejercicio democrático de la voluntad popular, la construcción de una sociedad justa y amante de la paz, la promoción de la prosperidad y bienestar del pueblo y la garantía del cumplimiento de los principios, derechos y deberes reconocidos y consagrados en esta Constitución. La educación y el trabajo son los procesos fundamentales para alcanzar dichos fines (p.2).

En este artículo se expresa la voluntad del Estado en velar por el bienestar de la ciudadanía del país, bajo la cultura de la paz, a través de la fomentación de los valores para ello dispondrá de mecanismos judiciales para lograr la armonía, cooperación y el desarrollo del bien común.

Posteriormente, en su Capítulo I, De los Derechos Humanos y Garantías, y de Los Deberes, en sus artículos 19 y 21, se hace referencia al goce y ejercicio de los derechos humanos que todo ciudadano posee, así como también al rechazo de cualquier tipo de discriminación del ser humano en el espacio donde se labore, por lo que establecerá las medias legales para proteger y sancionar los abusos o maltratos que contra estas personas se cometan.

Por otra parte. La Ley Orgánica del Trabajo (2012), en el capítulo I, de las condiciones de trabajo, establece el Artículo 185. El cual plantea: “El trabajo deberá prestarse en condiciones que: Permitan a los trabajadores su desarrollo físico y síquico normal; les dejen tiempo libre suficiente para el descanso, cultivo intelectual y para la recreación y expansión lícita; presten suficiente protección a la salud y a la vida contra enfermedades y accidentes; y mantengan el ambiente en condiciones satisfactorias” (p.8). La finalidad de este artículo es fomentar y consolidar un sitio de trabajo apropiado a un desempeño laboral efectivo, en el cual sean consideradas las necesidades de los trabajadores.

Es decir, no solo es preocuparse por la estructura de la empresa, los bienes materiales y el logro de objetivos; los gerentes y encargados deben emplear estrategias en función de conservar un estado emocional sano en sus empleados y un ambiente en armonía, donde este sea reconocido como persona importante de la empresa, trabaje el tiempo justo, tenga la oportunidad de desarrollar y dar a conocer sus conocimientos y habilidad, así mismo, donde el empleado no este sometido a riesgos psíquicos y físicos. Lo que implica que la organización debe velar por el bienestar total del empleado.

En la Ley Orgánica del Trabajo (2012), en el capítulo VII, se enmarca los derechos colectivos del trabajo, el artículo 396. Menciona “Se favorecerán armónicas relaciones colectivas entre trabajadores y patronos para la mejor realización de la persona del trabajador y para mayor beneficio del mismo y de su familia, así como para el desarrollo económico y social de la nación”; En este artículo se expresa claramente la importancia de fomentar un clima laboral sano en las empresas donde el trato ameno, respeto y el valor al trabajo sean tomados en cuenta para lograr buen desempeño laboral y compromiso y logro de objetivos para el beneficio de los implicados.

Por su parte en el Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2007) menciona en el artículo 1 que las normas de la ley orgánica de prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo va dirigido a:

1. Promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores y las trabajadoras en todas las ocupaciones.2. Prevenir toda causa que pueda ocasionar daño a la salud de los trabajadores y las trabajadoras, por las condiciones de trabajo.3. Proteger a los trabajadores y las trabajadoras asociados y asociadas en sus ocupaciones, de los riesgos y procesos peligrosos resultantes de agentes nocivos.4. Procurar al trabajador y trabajadora un trabajo digno, adecuado a sus aptitudes y capacidades.5. Garantizar y proteger los derechos y deberes de los trabajadores y las trabajadoras, y de los patronos y las patronas, en relación con la seguridad, salud, condiciones y medio ambiente de trabajo, descanso, utilización del tiempo libre, recreación y el turismo social. (p.11)

Sobre la base, existe un reglamento basado en la protección y amparo de los trabajadores donde se establece las condiciones dignas para ejercer funciones en cualquier empresa y en el que se persigue valorar a cada individuo como un ser único y especial, para que de este modo no exista ningún tipo de abuso, maltrato o explotación y sobre la cual cada trabajador haga valer sus derechos. Este reglamento también presenta una serie de normas que hace referencia al cumplimiento a cabalidad de las funciones, deberes, responsabilidad y compromiso, asumidos con la finalidad de dar siempre lo mejor de sí, y realizar un desempeño efectivo que sea favorecedor para sí mismo, la empresa y la nación.

Escenario Onto-Epistemológico de Categorías de Estudio

El conjunto de términos presentados permite al autor de la investigación exponer las categorías como referencia lógica inicial de la investigación, a través de ellas se presenta términos que delimitan el hilo conductor y orientaciones teóricas en la investigación como base primaria para el estudio. Este razonamiento nos lleva al postulado por Kant (2006):

Las categorías son condiciones que el entendimiento requiere para la unidad sintética del pensamiento, pues la experiencia es conocimiento por enlace de percepciones y estos enlaces son ordenados por los conceptos primordiales a priori que no contienen nada empírico, sino que son las condiciones para una experiencia posible.

Desde esta mirada conceptual presentar las categorías representa el acercamiento a acciones iniciales que ilustran la individualidad investigativa al develar conceptos que orientan la investigación contribuye a estructurar la visión de la realidad estudiada.

Cuadro 1

Categorías de Análisis

Categorías	Subcategorías	Núcleos de Análisis
Gestión del Conocimiento	Ciclo	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar el Conocimiento • Compartir el conocimiento
Ambidextria Resiliencia Gerencial	Estrategias de la Ambidextria del Gerente Resiliente Inteligente	<ul style="list-style-type: none"> • Estrategia de modernización productiva. • Estrategias tecnológicas • Estrategia de aprendizaje por exploración • Mejoramiento Continuo • Capital intelectual • Trabajo en equipo

La investigación cualitativa se emplea como elemento emergente tomando en cuenta el contexto empresarial, considerando las categorías y subcategorías desde el objeto de estudio para llegar a la teorización del nuevo conocimiento adquirido. A través de la hermenéutica se pueden interpretar elementos teóricos; por lo que se considerará como perspectiva teórica referencial para el estudio y así Generar un constructo teórico de la gestión del conocimiento y la ambidextría en la resiliencia gerencial inteligente en la gerencia de yacimiento dirección Boyacá Barinas.

En virtud de que la hermenéutica es la ciencia de la interpretación e integra la filosofía y la fenomenología, se pueden interpretar las capacidades de entendimiento que las personas poseen al captar hechos acaecidos para encontrar nuevos significados emergentes en su pensamiento reflexivo. Por consiguiente, Pérez (2014) especifica que:

La hermenéutica aparece ubicada en la estructura de la comunicación, una persona al hablar o escribir emite significados, y quien recibe esa palabra o escritura, la escucha o las lee, capta ese significado. Cotidianamente realizamos una cantidad de actividades destinadas a captar significados, y al estar familiarizados con el material que leemos o escuchamos, la interpretación es espontánea, sin esfuerzo, y no somos conscientes de ese proceso de interpretación.

Para la hermenéutica su atención está centrada en el individuo debido a que este emite sonido, escribe, escucha y lee elementos de su entorno; comunicándose y aferrándose a cada uno de los significados desde donde se desenvuelva. Del mismo modo, la hermenéutica, estudia, analiza e interpreta los fenómenos referidos al conocimiento, es decir, las esencias de las cosas; y a su vez valorar e interpretar a como los individuos son interpretativos de sus propias experiencias.

Es a través del método que permite conocer la parte intrínseca y el comportamiento de cada persona y su correspondencia con la realidad, permitiendo acceder a la información sobre el proceso de forma directa e inmediata. Para representar la verdad, acepta y toma en cuenta el punto de vista

del informante, que expresa sus ideales y sus propios significados reflejados en el constructo teórico de la gestión del conocimiento y la ambidextría en la resiliencia gerencial inteligente en la gerencia de yacimiento dirección Boyacá Barinas

Idea Epistemológica del Método

El método que se asumió para la realización del estudio fue el fenomenológico–hermenéutico, porque va permitir develar la realidad de los hechos. Se caracteriza por la construcción de un acercamiento teórico o comprensiones de una realidad aproximada. Esto quiere decir, el estudio guarda una relación de correspondencia y pertinencia con las realidades; que no son propiamente reales ni tampoco puramente formales, sino que revela la posición de las realidades que se viven en determinados momentos en una situación dada.

En este sentido, Corbetta (2014), expresa “un estudio fenomenológico describe el significado de las experiencias vividas por una persona o grupo de personas acerca de un fenómeno” (p.120). Por eso, la verdad emerge no como un punto de vista objetivo, sino como una configuración de los diversos significados que las personas dan a esa realidad, desde cualquier escenario o circunstancia en la cual esté inmerso el fenómeno.

Para abordar etapas del método fenomenológico, se partió de los postulados que fundamenta Martínez (2014), quien señala que este método parte de la observación y descripción del mundo empírico que le prevé de elementos para su conocimiento, interpretación, reflexión y teorización; por lo que plantea una serie de etapas en el desarrollo de su diseño. En este orden de ideas, el proceso investigativo se realiza desdoblado las siguientes etapas:

En la Etapa Previa, se clarifican las preconcepciones teóricas a través de la exploración general al fenómeno, lo cual permite limpiar toda conciencia cognoscente para dar paso a la esencia del fenómeno desde la óptica de los informantes clave. Etapa Descriptiva: incumbe la necesidad de aplicar técnicas y procedimientos adecuados que conllevaron a obtener insumos valiosos para

evidenciar el fenómeno, dado que esta descripción constituye el basamento para dar lugar al proceso de análisis de la información obtenida.

Siguiendo las orientaciones del autor Martínez (2014), esta etapa se desarrolla en tres pasos: *Paso I*: Elección de la técnica o procedimientos apropiados, para este caso se utilizará la técnica entrevista estructurada, que va ser la más apropiada para realizar la investigación, puesto que se ajustó a los objetivos formulados y específicamente, propia de los estudios cualitativos.

Escenario Metodológicos I, II y III.

Para desarrollar la entrevista se elaboró un guion en la resolución de las realidades, como objetos de estudio, lo cual facilita la interacción verbal con los informantes clave. Al recoger la información, queda a discrecionalidad del investigador la utilización de una grabadora, previa autorización de los informantes. *Paso II*: Realización de entrevista, una vez seleccionadas las preguntas lo suficientemente amplias para explorar el fenómeno con profundidad, se procede a buscar en los informantes clave, que formaran parte activa en la investigación, para lo cual se escogieran aquellos sujetos que tengan la información relevante sobre el fenómeno.

Para ello se en cuanto al constructo teórico de la gestión del conocimiento y la ambidextría en la resiliencia gerencial con el impulso de una organización inteligente en la gerencia de yacimiento dirección Boyacá Barinas, se seleccionarán tres (03) informantes clave: tres (03) ingenieros. A este respecto, se define los informantes clave, según Monistrol (2016), como “una persona capaz de aportar información sobre el elemento a estudio y constituye un nexo de unión entre dos universos simbólicos diferentes” (p. 6).

Es decir, los elementos que integran las categorías y subcategorías los proporcionan los individuos. Los criterios que se establecieron para seleccionar a los informantes fueron los siguientes: un Ingeniero petrolero con varios años de servicio en la gerencia de yacimiento, asimismo, dos (2) ingenieros en petróleo

que están comprometidos con los diferentes procesos que se llevan a cabo en la gerencia en estudio.

Paso III: Elaboración de la descripción protocolar: El registro propiamente de la entrevista se realizó a través del instrumento diseñado para los efectos, acompañadas de la grabación. Las entrevistas se transcriben por el investigador, sin omitir detalles, es decir se copiarán tal cual como se oye en la grabación; por razones éticas y para proteger la palabra en toda su riqueza expresiva y aportar con dicho estudio a futuras investigaciones. Para el análisis de la información se realizó una matriz de análisis, elaborada por el investigador, en la cual se copia la entrevista idénticamente como fue transcripta al momento del desgrabe; seguidamente se identificarán las unidades de análisis que emergen de la información obtenida.

Etapa Estructural: Se realiza la lectura general de cada descripción protocolar, para tener una primera visión del material. Luego, se realiza una nueva lectura para identificar los temas centrales de cada descripción protocolar. Seguidamente, se crea el registro de los temas principales. Se puntualiza la categorización de los temas centrales en temas esenciales. Por otra parte, se crea una nueva categorización de acuerdo a similitud de temas esenciales. Finalmente se plasma la descripción de lo investigado, como una estructura global. En este orden de ideas, se desarrolla la delimitación de las unidades temáticas naturales, para luego realizar la demarcación de áreas significativas que emerjan.

Este proceso es denominado por Martínez (2014), codificación, el cual, consiste en identificar palabras, frases, temas o conceptos que serán analizados. En dicho proceso se realizaron anotaciones marginales, subrayado de nombres, verbos, adjetivos o expresiones significativas que tienen mayor poder descriptivo, para poder delimitar cada unidad temática. Hacer este proceso exige ir otorgando significados a los elementos obtenidos en la descripción a través del uso de la interpretación hermenéutica; es decir el diálogo con el texto o la interpretación que permite la comprensión del fenómeno, y así construir los códigos axiales.

En criterios de Martínez (2014), la hermenéutica tiene como misión descubrir los significados de las cosas, interpretar lo mejor posible las palabras, los escritos, los textos, los gestos, en general, el comportamiento humano, pero conservando su singularidad en el contexto del que forma parte. Cumplido con lo anterior, se determina el tema central que domina cada unidad temática: aquí se realizó, en primer término, la eliminación de las repeticiones, redundancias en cada unidad temática, simplificando así su extensión y la de todo el protocolo, en segundo lugar, se determina el tema central de cada unidad aclarando, elaborando su significado, lo cual se logró al relacionar una con otra y el sentido del todo.

La investigación se realiza en la gerencia de yacimiento PDVSA división Boyacá estado Barinas, en el se materializaron las condiciones para el estudio del fenómeno en cuestión, abordado desde las ciencias sociales, donde prevalece como condicionante, el hecho de que todas las personas que conforman el colectivo de estudio pueden ser en algún momento de la investigación considerados como informantes claves. Sin embargo, se tuvo como principal premisa, que cada realidad estudiada es única, e irrepetible, y por ello los actores sociales varían sus cargos correspondientes en la gerencia de yacimiento.

Tal selección se hace atendiendo a lo expresado por Martínez (2014) cuando manifiesta que “en la selección de la muestra en un estudio cualitativo se requiere que el investigador especifique con precisión cuál es la población relevante o el fenómeno de investigación” (p. 85). Entre los cuales se contó con tres (3) informantes claves Ingenieros de la gerencia de yacimiento identificados con una letra, a saber: (I1), (I2), (I3), como una muestra intencional satisfaciendo con ello los criterios de heterogeneidad y de accesibilidad. Los informantes seleccionados fueron codificados (para preservar sus nombres observándose a continuación los rasgos en el cuadro 3.:

Cuadro 2.
Rasgos de los Informantes

Informante Clave	Descripción Física	Descripción Demográfica
I1	Sexo: Masculino Edad: 45 Estado Civil: Casado Actitud: Muy colaborador	Ingeniero en Petróleo Años de Servicio: 15 Estatus Laboral: Ing. en yacimiento
I2	Sexo: Femenino Edad: 41 Estado Civil: Casada Actitud: Actitud positiva	Ingeniero en Petróleo Años de Servicio: 12 Estatus Laboral: Ing. en yacimiento
I3	Sexo: Femenino Edad: 49 Estado Civil: Casada Actitud: Muy colaboradora	Geólogo Años de Servicio: 18 Estatus Laboral: Ing. en yacimiento

De allí que el guion de entrevista que se utilizó, tuvo entre 1 a 7 preguntas abiertas sobre **las realidades presentes en la investigación**, lo cual interesa conocer las opiniones y criterios de determinados actores". Estas preguntas se realizaron, para ampliar y profundizar los datos en la investigación con el propósito de abarcar, comprender y significar las diferentes visiones subjetivas que tengan en relación a estas realidades, lo cual contribuyó con la amplitud y profundidad de la investigación realizada, debido a la información oportuna que estos aportaron

Estrategias de Recolección de Datos

Mediante las técnicas de recolección que les darán credibilidad a las futuras interpretaciones se recogen los registros narrativos de los fenómenos estudiados utilizados en la investigación cualitativa. Entre las técnicas que serán utilizadas se tiene: la entrevista en profundidad y la observación participante, con el registro de notas de campo. A este respecto, la entrevista en profundidad, según Martínez (2014) es:

La técnica más utilizada para obtener información o saber qué opina la gente; en la cual está conformada por un entrevistado y un entrevistador ha sido usada y sigue siendo empleada para múltiples propósitos y por una variedad de ámbitos: abogados para obtener información de los clientes, médicos para aprender acerca de sus pacientes, funcionarios o profesores determinan la conveniencia de los estudiantes para las escuelas, departamentos, etc. No obstante, sólo hasta fechas recientes, la entrevista se ha empleado de manera sistemática para propósitos científicos, tanto de laboratorio como de campo.

Esta técnica permite analizar las realidades de los informantes clave en función del aporte teórico de la gestión del conocimiento y la ambidextría en la resiliencia gerencial inteligente en la gerencia de yacimiento dirección Boyacá Barinas, propiciando un ambiente de tranquilidad, amabilidad, cordialidad, flexibilidad y cordialmente abierto. Es importante mencionar que para la grabación de la entrevista se utilizará como recurso un grabador. Corbetta (2015), lo considera como “encuentros cara a cara entre el investigador y los informantes, encuentros éstos dirigidos hacia la comprensión de las perspectivas que tienen los informantes respecto de sus vidas, expectativas o situaciones, tal como lo expresan con sus propias palabras” (p. 101). Significa que se efectúa cara a cara con uno de los informantes involucrados, a saber, docentes y estudiantes.

Matriz Epistemológica de Códigos

Para poder evidenciar la información obtenida, y aplicarle el tratamiento sugerido, de acuerdo a la naturaleza utilizada por el investigador, se creó una dinámica entre lo recogido y el tratamiento de análisis que correspondió hacer, de acuerdo a la información recolectada, por lo tanto, para poder lograr una discusión de la temática estudiada y a partir de objetivos específicos, se llevaran a la práctica las siguientes técnicas de análisis de información, como son: la categorización, la estructuración, la contrastación, la triangulación y la teorización, mismas que se describen a continuación:

En cuanto a la Categorización, de acuerdo a la profundidad del tema en estudio, la cual es descrita por Martínez (2014), “La categorización consiste en la segmentación en elementos singulares, o unidades, que resultan relevantes y significativas desde el punto de vista del interés del investigador y su equipo”(p.164), por ello, la categorización se realizara por unidades de registro, es decir, estableciendo una unidad de sentido haciendo posible la creación de otra, dentro de un contexto teórico registrado.

Por lo que se aprecia, en la aplicación del discurso de la entrevista estructurada. Asimismo, la categorización, es dirigida al análisis de la información obtenida por el autor del estudio, a partir de los informantes clave y la intervención sobre ellos, para poder clasificar la descripción aproximada de estudio de la realidad del escenario, en concordancia con las técnicas seleccionadas para el estudio, se tomara la triangulación teórica, atendiendo a la naturaleza de la investigación.

En cuanto a la *Categorización*, de acuerdo a la profundidad del tema en estudio, la cual es descrita por Martínez (2014), “La categorización consiste en la segmentación en elementos singulares, o unidades, que resultan relevantes y significativas desde el punto de vista del interés del investigador y su equipo”(p.164), por ello, la categorización se realizará por unidades de registro, es decir, estableciendo una unidad de sentido haciendo posible la creación de otra, dentro de un contexto teórico registrado.

Al hablar de la *Estructuración*, esta técnica de procesamiento de la información, permitirá en palabras de Martínez (2014.), “presentar las interpretaciones de los significados de las expresiones sobre las categorías, subcategorías emergentes en la sistematización de palabras clave aportadas por los actores sociales del proceso investigativo” (p.145). A partir de ello, se condescenderá a la autora del estudio integrar y establecer las relaciones que dotaron de coherencia a las categorías ya identificadas y las que emergerán del estudio, para poder fortalecer la teorización de la interpretación teórica.

De la misma forma, todas las apreciaciones que emitan por los informantes clave, se sustentan con teorías que avalaron la comprensión analítica de la gestión del conocimiento en la postura teórica de la investigación. Al respecto, Martínez (2014) manifiesta “en esa contemplación irá apareciendo las categorías y expresiones que las describen, la cual sirve para estructurar la comprensión teórica de modo coherente y lógico” (p.151). Se hace énfasis que para que este proceso de tratado de la información se cumpla con las etapas de la estructuración, a saber: la categorización, la estructuración propiamente dicha, la contrastación y la teorización, al reflexionar y concentrarse en la información.

Por su parte, la *Contrastación*, en esta etapa de la investigación, se relacionará y contrastará los resultados que se reflejaron en las opiniones de los informantes clave, y, la autora del estudio, las relacionan con el material destinado a fortalecer el marco teórico referencial para darle mayor aval a los resultados que se obtengan, por tanto, se establecen las formas de interpretación para poder contrastar o comparar las posturas de los informantes clave, cuestión que permitió generar formulaciones relevantes al tema.

En este sentido, según Martínez (2014), “la contrastación permite al investigador a llevarlo a reformular, reestructurar y ampliar correcciones de posturas erradas o equivocadas dentro de un contexto de estudio” (p.154). Para ello, se realizan las contrastaciones de forma empírica de acuerdo a los mismos informantes clave que van a colaborar con el estudio, quienes validaran los hallazgos que se produzcan, haciendo uso de la dialogicidad obtenida entre los informantes clave y el autor del estudio.

Seguidamente se realiza la *Triangulación*, la cual tuvo el propósito de generar mayor soporte teórico a la comprensión teórica estipulada para el estudio, se partirá de la triangulación de información o datos, a la cual Martínez (2014.), manifiesta que “se utiliza una amplia variedad de datos para realizar el estudio que proviene de diversas fuentes de información” (p.178). De esta se desprende que, es a partir de la información recolectada por el autor del estudio, se realiza la triangulación de las opiniones de los informantes clave.

Por último, se efectúa la Teorización, en este orden de ideas, para ahondar en el contexto, Martínez (2014), recreando palabras de Einstein, el cual decía “la ciencia consiste en crear teorías...” /p. 108). De acuerdo a lo puntualizado, se asume que la teorización cita el autor mencionado “es el proceso que utiliza todos los medios disponibles al alcance del investigador para poder mejorar los aportes reseñados en el marco referencial” (p.180). De ello se desgaja que, en este paso, la autora del estudio se fortalece para generar un aporte teórico de la **gestión del conocimiento y la ambidextría en la resiliencia gerencial inteligente en la gerencia de yacimiento dirección Boyacá Barinas**

Proceso de Análisis de Información

El análisis en el marco de las investigaciones cualitativas hace parte del proceso de investigación desde el momento en el que se revisan diferentes situaciones que acontecen en el contexto, pasando por la definición de lo que se quiere estudiar, la elección de los referentes teóricos, de las técnicas, el manejo de la información recolectada; sin dejar de lado la contrastación de los resultados con la realidad y los posibles caminos que es necesario continuar explorando para comprender un determinado fenómeno.

A esto Corbetta (2014) es claro al señalar: “los principales momentos de un estudio cualitativo pueden ser entendidos como operaciones analíticas” (p.167). Para el autor es necesario comprender que las formas y niveles de análisis no son similares en todo momento, tendiendo un carácter de espiral que hace que junto con la interpretación, se complejicen y concreten en el proceso la indagación.

Sin embargo, especifica el autor, cuando se habla del análisis de la información como etapa de la investigación, se hace referencia al momento en el cual el investigador “se detiene a seleccionar, ordenar, clasificar, a establecer relaciones, a jerarquizar y tipologizar los datos referidos a su objeto de estudio” (p.168). Para efectos del este estudio se generan varias matrices que permitirán el respectivo análisis, interpretación y graficación de los hallazgos.

Rigor Metodológico de la Investigación

Será un excelente valor agregado el tomar muy en serio los criterios del rigor metodológico a saber: Según Rada (2014), la *credibilidad* “lograda cuando los hallazgos del estudio fueron reconocidos como «reales» o «verdaderos» por las personas que participaron en el estudio y por aquellas que han experimentado o estado en contacto con el fenómeno investigado” (p. 22). La *conflrmabilidad*, referida a la neutralidad de la interpretación o análisis de la información, que se logró cuando otros investigadores pudieron seguir «la pista» al investigador original y llegar a hallazgos similares.

En este sentido, la *validez* y la *conflrmabilidad*, son estándares de rigor científico independientemente de los paradigmas que orientan la investigación porque el objetivo fundamental de toda investigación es encontrar resultados plausibles y creíbles. y la *transferibilidad*, en la investigación cualitativa la audiencia o el lector del informe son los que determinan si pueden transferir los hallazgos a un contexto diferente del estudio. consistió en la posibilidad de transferir los resultados a otros contextos o grupos.

MOMENTO IV

HALLAZGOS INVESTIGATIVOS

En el momento que se describe a continuación se presentan los hallazgos investigativos, generados de la información obtenida en el contexto natural de los informantes clave mediante una postura epistémica interpretativa y el abordaje de la metodología cualitativa que permitió hacer una inducción profunda, flexible, holística y coherente hasta llegar a un proceso de saturación que permitió generar el cuadro de categorías y subcategorías como lo refiere Duarte y Parra (2016), donde se asume lo que se repite en todos los informantes y descartar la información poco relevante o no repetida.

En este sentido, esta sesión del trabajo de investigación, tiene su basamento en la realidad expuesta sobre la gestión del conocimiento y ambidextría de la resiliencia gerencial inteligente en la gerencia de yacimiento PDVSA Barinas a objeto de identificar básicamente la naturaleza profunda de esta realidad en el contexto gerencial, con el fin de aportar posibles soluciones respecto a las necesidades encontradas, con el fin de recoger toda la información analizarla e interpretarla orientada a lograr la sustentación teórica para lograr los propósitos expuestos.

En consecuencia, Duarte y Parra (2016), "luego que se ha realizado todo este proceso exhaustivo y se han definido suficientes conceptos con sus códigos axiales respectivos, se pasa para la siguiente etapa la categorización" (p.55). Por consiguiente, en esta etapa es donde se descubrieron o develaron nuevos elementos, extraídos de los códigos axiales de los relatos de los informantes clave, lo que permitió una nueva forma de ver las cosas, que se llama categorías y subcategorías emergentes, es decir se perfeccionó la producción intelectual propia de esta fase. Seguidamente se elaboró la síntesis explicativa, dando paso a generar un sustento teórico sobre la gestión del conocimiento y ambidextría de la resiliencia gerencial inteligente en la gerencia de yacimiento PDVSA Barinas,

que permita alcanzar de manera eficiente y eficaz las metas y objetivos que se propone la gerencia de yacimiento PDVSA Barinas.

En este orden, Teppa (2015), señala que "los aportes teóricos desde el paradigma interpretativo y socio crítico requiere que la teoría emerja de la interpretación subjetiva, crítica-reflexiva de los hechos y fenómenos de la realidad concreta, en un espacio socio histórico determinado, particular e irrepetible" (p.83). El proceso de construcción teórica, montado con la categorización y subcategorización, desde las preliminares hasta las emergentes; proceso que fue realizado continuamente con la contrastación y triangulación que generó las respectivas descripciones formales y descripciones empíricas que integraron un todo, es decir que hicieron posible el alcance del estudio.

El proceso de construcción teórica, imbricado con la categorización y subcategorización, desde las preliminares hasta las emergentes; proceso que fue realizado continuamente con la contrastación, triangulación generando las respectivas descripciones formales, descripciones empíricas que integraron un todo. Es oportuno aclarar, los cuadros, presentes, contienen información relevante: Codificación abierta y axial de las entrevistas en profundidad, matriz de realidades encontradas, observándose que los informantes claves son tres (3) ingenieros de la gerencia de yacimientos de PDVSA Barinas identificados con una letra, a saber: (I1), (I2), (I3), el uso de esta estrategia diferenciadora permite al lector del producto final ubicarse fácilmente en la opinión que cada informante clave suministró.

Cuadro 3.

Guion de Entrevista

Comentado [M2]: Esto va en los anexos

Categoría	Sub categoría	Proposición
Gestión del Conocimiento	Conocimiento	1. Desde tu perspectiva que es para ti la gestión de conocimiento ¿Se puede identificar en la gerencia de yacimiento PDVSA División Boyacá Estado Barinas?
		2. ¿Desde tu experiencia consideras que el conocimiento debe ser compartido para promover un aprendizaje constructivo en la gerencia de yacimiento PDVSA Divisen Boyacá Estado Barinas?
Ambidextria Resiliencia Gerencial Inteligente	Estrategias de la Ambidextria	3. Tiene conocimiento que la ambidiestra en una estrategia que abarcar la innovación y el cambio. ¿Considera usted la necesidad de aplicar nuevas estrategias que permitan cambios innovadores y satisfactorios para solventar cualquier adversidad que se presente en la gerencia de yacimientos?
	Resiliencia Gerencial Inteligente	4. Conoce usted que la gerencia resiliente es el que ayuda a resolver cualquier adversidad que se presente en la empresa. ¿Considera necesario la preparación del personal para lograr aprendizajes inteligentes poniendo práctica todo el potencial, capacidades que ayude a resolver cualquier adversidad en la gerencia de yacimiento PDVSA Divisen Boyacá Estado Barinas?
		5. Desde tu practica ¿Puede explicar brevemente porque es necesario tener presente la tecnología como apoyo a una gerencia inteligente de yacimiento PDVSA Divisen Boyacá Estado Barinas?

Cuadro 4

Comentado [M3]: Proceso de categorización

Matriz A. Información Cruda y código Axial**Entrevistas estructuradas aplicadas a los ingenieros de la gerencia de yacimientos División Boyacá Estado Barinas****Entrevista realizada el 02/05/2023**

Proposición: 1. Desde tu perspectiva que es para ti la gestión de conocimiento ¿Se puede identificar en la Gerencia de Yacimiento PDVSA División Boyacá Estado Barinas?

Informante	Información Cruda	Código Axial
I1	Bueno mira como profesional entiendo que la gestión del conocimiento es una nueva forma de entender y gestionar cualquiera empresa. Sin embargo, aquí en la gerencia de yacimiento hace falta una <u>mejor preparación a través de curso o talleres que nos permita obtener nuevos conocimientos</u> para mejorar el trabajo que realizamos para <u>mantenemos en un mejoramiento permanente que garantice una mayor productividad</u> ya que es una gerencia muy importante en la empresa.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Mejor preparación a través de curso o talleres que nos permita obtener nuevos conocimientos ○ Mantenernos en un mejoramiento permanente que garantice a la empresa una mayor productividad.
I2	Yo considero, que existe la necesidad por parte de la gerencia de poner en práctica sus principios para lograr que los ingenieros que laboramos en ella obtengamos nuevos conocimientos para través de <u>un mejoramiento continuo con visión al futuro para una mejor producción en la empresa</u> .	<ul style="list-style-type: none"> ○ Necesidad de poner en práctica nuevos conocimiento. ○ Existe la necesidad de un mejoramiento continuo para actualizar los conocimientos con una visión a futuro para una mejor producción en la empresa.

I3	Es importante para mí, como se debe gestionar los nuevos conocimiento ante la situación país, siendo importante <u>mejorarlos a través de talleres o cursos</u> para fortalecer todas las actividades que se realizan en la gerencia de yacimiento y alcanzar una <u>mejor productividad de la empresa.</u>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Necesidad de una mejora a través de talleres y Cursos. ○ Necesidad de una mejor productividad
Síntesis hermenéutica Del autor		
<p>De lo expresado por los ingenieros que dieron sus respuestas, se puede apreciar que en cierto modo existen debilidades en la gerencia de yacimientos. Se reflejan claramente que no existe una mejora continua a través de talleres y cursos que les permita obtener un mejoramiento continuo para fortalecer sus actividades realizadas en ella, ya que a partir de la gestión del conocimiento les permita alcanzar más productividad a la Gerencia de Yacimiento PDVSA División Boyacá Estado Barinas. Siguiendo la idea de Guirre (2015) la gestión de conocimientos de una manera abierta y colaborativa permitiéndoles mejorar el desempeño, enfocado en la eficiencia, eficacia e innovación en las empresas con una visión a futuro. Este Enfoque está basado en Nonaka Teakuchi (1995) presentan la teoría de la creación de conocimiento organizacional.</p>		

Cuadro 5.**Matriz de Coincidencias y Discrepancias desde los Códigos Axiales 02/05/2023 aplicadas a los Ingenieros entrevistados en la Gerencia de Yacimiento PDVSA División Boyacá Estado Barinas.**

Resumen de las Entrevistas realizadas a los informantes claves

	I1	I2	I3	Subcategorías emergentes
Coincidencias	<ul style="list-style-type: none"> ○ Mejor preparación a través de curso o talleres que nos permita obtener nuevos conocimientos. ○ Mantenernos en un mejoramiento permanente que garantice a la empresa una mayor productividad. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Necesidad de poner en práctica nuevos conocimientos. ○ Existe la necesidad de un mejoramiento continuo para actualizar los conocimientos con una visión a futuro para una mejor producción en la empresa. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Necesidad de una mejora a través de talleres y Cursos. ○ Necesidad de una mejor productividad. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Mejor preparación a través de curso o talleres que nos permita obtener nuevos conocimientos. ○ Existe la necesidad de un mejoramiento continuo para actualizar los conocimientos con una visión a futuro para una mejor producción en la empresa.
Discrepancias				

Cuadro 6

Matriz A. Información Cruda y código Axial

Entrevistas estructuradas aplicadas a los Ingenieros de la gerencia de yacimientos División Boyacá
Estado Barinas

Entrevista realizada el 02/05/2023		
Proposición: 2. ¿Desde tu experiencia consideras que el conocimiento debe ser compartido para promover un aprendizaje constructivo en la gerencia de yacimiento PDVSA Divisen Boyacá Estado Barinas?		
Informante	Información Cruda	Código Axial
I1	Realmente considero que en el área de trabajo es importante <u>compartir el conocimiento</u> , ya que este <u>se centra en ideas creativas</u> que pueden llegar a nivel grupal la cual <u>prmite un crecimiento en los conocimientos alcanzando soluciones rápidas a cualquier problema</u> que se presente en la gerencia de yacimiento PDVSA Divisen Boyacá Estado Barinas	<ul style="list-style-type: none"> ○ Necesidad de Compartir conocimiento ○ Necesidad de un crecimiento en los conocimientos permite no soluciones rápidas a cualquier problema
I2	Yo considero, que existe la <u>necesidad de compartir conocimientos</u> porque esto va permitir <u>obtener un nuevo crecimiento para dar soluciones grupales que permitan solventar cualquier problema que se presente con soluciones más rápidas y satisfactorias.</u>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Necesidad de compartir conocimientos ○ Necesidad de obtener un nuevo crecimiento para dar soluciones grupales que permitan solventar cualquier problema que se presente de manera más rápidas y satisfactorias.

13	Bueno, para mi es importante <u>compartir conocimiento con mis compañeros esto hace que en la gerencia se aumente de forma significativa, la inteligencia de mis compañeros para la solución de problemas en forma eficiente en el menor espacio de tiempo posible lográndose así un gran capital intelectual en la gerencia de yacimiento</u>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Necesidad de compartir conocimiento ○ Necesidad de solución a los problemas en forma eficiente en el menor espacio de tiempo posible lográndose así un gran capital intelectual
Síntesis hermenéutica Del autor		
<p>De lo expresado por los ingenieros que dieron sus respuestas, se puede apreciar que en cierto modo existen debilidades en la gerencia de yacimientos. Se reflejan claramente la necesidad de compartir conocimientos que permitan dar soluciones grupales para solventar cualquier problema que se presente de manera más rápidas y satisfactorias y en el menor tiempo posible y a la vez se puede alcanzar un capital intelectual reafirmando el conocimiento como un recurso necesario en la gerencia moderna de hoy, como es el caso de la Gerencia de Yacimiento PDVSA División Boyacá Estado Barinas. Siguiendo la idea de Reyes (2019) es importante que se compartan, gestionen y se usen eficaz y eficientemente nuevos conocimientos con propuestas exitosa de un capital intelectual, que potencialice el crecimiento y la producción en cualquiera empresa. Este Enfoque está basado en Nonaka Teakuchi (1995) presentan la teoría de la creación de conocimiento organizacional.</p>		

Cuadro 7.**Matriz de Coincidencias y Discrepancias desde los Códigos Axiales 02/05/2023 aplicadas a los Ingenieros entrevistados en la Gerencia de Yacimiento PDVSA División Boyacá Estado Barinas.**

Resumen de las Entrevistas realizadas a los informantes claves

	I1	I2	I3	Subcategorías emergentes
Coincidencias	<ul style="list-style-type: none"> ○ Compartir conocimiento ○ Necesidad de un crecimiento en los conocimientos permite no soluciones rápidas a cualquier problema 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Necesidad de compartir conocimientos ○ Necesidad de obtener un nuevo crecimiento para dar soluciones grupales que permitan solventar cualquier problema que se presente de manera más rápidas y satisfactorias 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Necesidad de compartir conocimiento. ○ Necesidad de solución a los problemas en forma eficiente en el menor espacio de tiempo posible lográndose así un gran capital intelectual 	Necesidad de compartir conocimientos y se usen eficaz, eficientemente nuevos conocimientos con propuestas exitosa de un capital intelectual, que potencialice el crecimiento y la producción en la gerencia de yacimiento PDVSA División Boyacá Estado Barinas.
Discrepancias				

Cuadro 8

Matriz A. Información Cruda y código Axial

Entrevistas estructuradas aplicadas a los Ingenieros de la gerencia de yacimientos División Boyacá
Estado Barinas

Entrevista realizada el 02/05/2023		
Proposición: 3. Tiene conocimiento que la ambidiestra en una estrategia que abarcar la innovación y el cambio. ¿Considera usted la necesidad de aplicar nuevas estrategia que permitan cambios innovadores y satisfactorios para solventar cualquier adversidad que se presente en la gerencia de yacimientos?		
Informante	Información Cruda	Código Axial
I1	Realmente si considero necesario <u>aplicar nuevas estrategias que permitan verdaderos cambios innovadores dentro de la gerencia, donde se obtengan conocimientos y habilidades inteligentes con rapidez, para explotar el conocimiento actual, y explorar a la vez, nuevas oportunidades y así solventar cualquier adversidad que se presenta de manera inteligente para lograr una mayor producción</u> en la gerencia de yacimiento División Boyacá Estado Barinas	<ul style="list-style-type: none"> ○ Necesidad de aplicar nuevas estrategias que permitan verdaderos cambios innovadores dentro de la gerencia. ○ Necesidad explotar el conocimiento actual, y explorar a la vez, nuevas oportunidades y así solventar cualquier adversidad que se presenta de manera inteligente para lograr mayor producción.
I2	Opino igual que mis compañeras <u>desarrollar estrategias que permitan en desarrollo de competencia y habilidades con inteligencia</u> que accedan a <u>explotar el conocimiento que tenemos actualmente, para poder explorar, nuevas oportunidades</u> solucionando cualquier adversidad que se	<ul style="list-style-type: none"> ○ Necesidad de desarrollar estrategias que permitan mejorar las competencia y habilidades con inteligencia.

	<u>presenta</u> en la gerencia de yacimiento División Boyacá Estado Barinas	<ul style="list-style-type: none"> ○ Necesidad de explotar el conocimiento que tenemos actualmente, para poder explorar, nuevas oportunidades solucionando cualquier adversidad que se presenta
I3	Opino igual que mis compañeras, existe la necesidad de aplicar <u>nuevas estrategias que ayuden a explotar el conocimiento que tenemos para poder explorar, nuevas oportunidades</u> y dar <u>solución de manera rápida cualquier adversidad alcanzando así mayor rproducción de conocimientos</u>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Necesidad de crear nuevas estrategias que ayuden a explotar el conocimiento que tenemos para poder explorar, nuevas oportunidades ○ Necesidad de dar solución de manera rápida a cualquier adversidad
Síntesis hermenéutica Del autor		
<ul style="list-style-type: none"> ○ De lo expresado por los ingenieros que dieron sus respuestas, se puede apreciar que en cierto modo existen debilidades en la gerencia de yacimientos. Se reflejan claramente la necesidad de aplicar nuevas estrategias que permitan verdaderos cambios innovadores dentro de la gerencia, para explorar a la vez, nuevas oportunidades y así solventar cualquier adversidad que se presenta de manera inteligente y lograr mayor producción en la Gerencia de Yacimiento PDVSA División Boyacá Estado Barinas. Siguiendo la idea de Salvado & Bocarada (2019) consideran importante los cambios y la innovación constante en las empresas porque solo aquellas que reformulen sus estrategias de forma resiliente podrán mantenerse dentro de los estándares para que las empresas sean más productiva en todo proceso que realiza. Este Enfoque está basado en Fletcher & Sarkar (2006) presentan la teoría de la resiliencia 		

Cuadro 9.**Matriz de Coincidencias y Discrepancias desde los Códigos Axiales 02/05/2023 aplicadas a los Ingenieros entrevistados en la Gerencia de Yacimiento PDVSA División Boyacá Estado Barinas.**

Resumen de las Entrevistas realizadas a los informantes claves

	I1	I2	I3	Subcategorías emergentes
Coincidencias	<ul style="list-style-type: none"> ○ Aplicar nuevas estrategias que permitan verdaderos cambios innovadores dentro de la gerencia. ○ Explotar el conocimiento actual, y explorar a la vez, nuevas oportunidades y así solventar cualquier adversidad que se presenta de manera inteligente para lograr mayor producción. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Desarrollar estrategias que permitan mejorar las competencia y habilidades con inteligencia. ○ Explotar el conocimiento que tenemos actualmente, para poder explorar, nuevas oportunidades solucionando cualquier adversidad que se presenta 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Crear nuevas estrategias que ayuden a explotar el conocimiento que tenemos para poder explorar, nuevas oportunidades de conocimiento ○ Dar solución de manera rápida a cualquier adversidad 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Necesidad de aplicar nuevas estrategias que ayuden a explotar el conocimiento que tenemos para poder explorar, nuevas oportunidades ○ Necesidad de dar solución de manera rápida a cualquier adversidad en la gerencia de yacimiento PDVSA División Boyacá Estado Barinas.
Discrepancias				

Cuadro 10

Matriz A. Información Cruda y código Axial

Entrevistas estructuradas aplicadas a los Ingenieros de la gerencia de yacimientos División Boyacá Estado Barinas

Entrevista realizada el 02/05/2023		
Proposición: 4. Conoce usted que la gerencia resiliente es el que ayuda a resolver cualquier adversidad que se presente en la empresa. ¿Considera necesario la preparación del personal para lograr aprendizajes inteligentes poniendo práctica todo el potencial, capacidades que ayude a resolver cualquier adversidad en la gerencia de yacimiento PDVSA Divisen Boyacá Estado Barinas?		
Informante	Información Cruda	Código Axial
I1	Considero que todo el equipo que tenga una responsabilidad en la gerencia de yacimiento debe <u>tener la capacidad y experiencia a través de un aprendizaje inteligente</u> obtenido para <u>resolver cualquier problema que se le presente</u> de manera que ayude exitosamente a una mejor producción.	Necesidad que todo el equipo de la gerencia de yacimiento debe tener la capacidad resiliente y experiencia a través de un aprendizaje inteligente para resolver cualquier problema que se le presente.
I2	A mi manera de verlo debe ser así, a todos <u>debe dársele la oportunidad de lograr aprendizajes inteligentes</u> para que desarrollen la habilidad y facilite el diálogo, <u>solucionando cualquier problema de manera exitosa</u> en la gerencia de yacimiento PDVSA Divisen Boyacá Estado Barinas.	Necesidad de dar a todo el equipo de trabajo la oportunidad de lograr aprendizajes inteligentes que les permita ser resilientes al presentársele cualquier adversidad y solucionarla de manera exitosa.

13	Bueno opino que actualmente debido a la situación país es necesario obtener nuevos aprendizajes o conocimiento de manera inteligente para resolver los grandes problemas que existen en cualquier gerencia de PDVSA Divisen Boyacá Estado Barinas para el caso la de yacimientos.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Necesidad en todo el equipo de trabajo en la gerencia de yacimiento se hagan resilientes de obtener nuevos conocimiento de manera inteligente para resolver los grandes problemas que existen en cualquier gerencia de PDVSA Divisen Boyacá Estado Barinas para el caso la de yacimiento.
Síntesis hermenéutica Del autor		
<ul style="list-style-type: none"> ○ De lo expresado por los ingenieros que dieron sus respuestas, se puede apreciar que en cierto modo existen debilidades en la gerencia de yacimientos. Se reflejan claramente la necesidad de alcanzar aprendizajes inteligente de manera que el personal obtenga los conocimientos, capacidades y experiencia para resolver cualquier problema que se le presente en la gerencia de yacimiento de yacimiento debe tener la capacidad y experiencia en la Gerencia de Yacimiento PDVSA División Boyacá Estado Barinas. Siguiendo la idea de Pérez (2019) considera importante que todo gerente debe organizar nuevas acciones junto con su equipo de trabajo para establecer las directrices enfrentando las diferentes adversidades que se presente y poder emprender llevando al éxito a la empresa. Este Enfoque está basado en Fletcher & Sarkar (2006) presentan la teoría de la resiliencia 		

Cuadro 11.**Matriz de Coincidencias y Discrepancias desde los Códigos Axiales 02/05/2023 aplicadas a los Ingenieros entrevistados en la Gerencia de Yacimiento PDVSA División Boyacá Estado Barinas.**

Resumen de las Entrevistas realizadas a los informantes claves

	I1	I2	I3	Subcategorías emergentes
Coincidencias	Necesidad que todo el equipo de la gerencia de yacimiento debe tener la capacidad resiliente y experiencia a través de un aprendizaje inteligente para resolver cualquier problema que se le presente.	A todo el equipo de Necesidad de dar a todo el equipo de trabajo la oportunidad de lograr aprendizajes inteligentes que les permita ser resilientes al presentársele cualquier adversidad y solucionarla de manera exitosa.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Todo el equipo de trabajo en la gerencia de yacimiento de obtener nuevos aprendizajes o conocimiento de manera inteligente para resolver los grandes problemas que existen en cualquier gerencia de PDVSA Divisen Boyacá Estado Barinas para el caso la de yacimiento. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Necesidad que todo el equipo de trabajo en la gerencia de yacimiento de obtener nuevos aprendizajes o conocimiento de manera inteligente para resolver los grandes problemas que existen en cualquier gerencia de PDVSA Divisen Boyacá Estado Barinas para el caso la de yacimiento. ○
Discrepancias				

Cuadro 12

Matriz A. Información Cruda y código Axial

Entrevistas estructuradas aplicadas a los Ingenieros de la gerencia de yacimientos División Boyacá
Estado Barinas

Entrevista realizada el 02/05/2023		
<p>Proposición: 5. Desde tu practica ¿Puede explicar brevemente porque es necesario tener presente la tecnología como apoyo a una gerencia inteligente de yacimiento PDVSA Divisen Boyacá Estado Barinas?</p>		
Informante	Información Cruda	Código Axial
I1	<p>Todos conocemos que la tecnología es la clave en PDVSA. Para todas las operaciones es necesario el uso de la tecnológicas, estas hacen posible obtener la información más rápido y fácil con programas que son más eficientes para el manejo de información pero igualmente <u>se requiere de actualización del equipo de trabajo en nuevos conocimiento para obtener aprendizajes inteligentes y significativos que permitirán adelantarse a cambios relevantes, para el mejor uso de la información</u></p>	<p>o Se requiere de actualización del equipo de trabajo en la tecnología para obtener aprendizajes inteligentes y significativos que permitirán adelantarse a cambios relevantes, para el mejor uso de la información</p>
I2	<p>Opino que la tecnología brinda una gran importancia en PDVSA para ser una empresa moderna, innovadora para el desarrollo de la información como apoyo exitoso en la gerencia de yacimiento. Esto debido a que <u>la tecnología esta en constantes cambios que emergen para lograr una productividad adecuada de conocimientos a través de un mejoramiento continuo en todo el equipo de trabajo que genere un gran aporte intelectual, con nuevos retos resilientes.</u></p>	<p>Existe la necesidad de actualizarse la tecnología debido a que está en constantes cambios que emergen para lograr una productividad adecuada de conocimientos en todo el equipo de trabajo que genere un gran aporte intelectual, con nuevos retos resilientes</p>

13	Me parece que <u>si la gerencia de yacimientos da una mejora en conocimientos más inteligente e innovadores a su equipo de trabajo para lograr solventar los objetivos resilientes deberían fijar los recursos tecnológicos necesarios que está dispuesto a invertir.</u>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Existe la necesidad de una mejora más inteligente e innovadores con una tecnología emergente más moderna para lograr solventar los objetivos resilientes, además, deberían fijar recursos tecnológicos necesarios que está dispuesto a invertir.
Síntesis hermenéutica Del autor		
<p>De lo expresado por los ingenieros que dieron sus respuestas, se puede apreciar que en cierto modo existen debilidades en la gerencia de yacimientos. Se reflejan claramente la necesidad de actualización del equipo de trabajo en nuevos conocimientos para obtener aprendizajes inteligentes y significativos en la tecnología que permitirán adelantarse a cambios relevantes, para el mejor uso de la información, además deben fijar los recursos tecnológicos necesarios en lo que están dispuesto a invertir. en la Gerencia de Yacimiento PDVSA División Boyacá Estado Barinas. Siguiendo la idea de Valdez (2016) considera importante que los gerentes deben estar en constante aprendizaje junto a su equipo de trabajo para asumir nuevas actitudes y aptitudes que consisten en el conocimientos y capacidad inteligentes en la tecnología y formar parte de equipos multidisciplinarios, para la solución de problemas, que permite el crecimiento de las empresas no sólo financieros, sino de conocimientos. Este Enfoque está basado en Fletcher & Sarkar (2006) presentan la teoría de la resiliencia</p>		

Cuadro 13.**Matriz de Coincidencias y Discrepancias desde los Códigos Axiales 02/05/2023 aplicadas a los Ingenieros entrevistados en la Gerencia de Yacimiento PDVSA División Boyacá Estado Barinas.**

Resumen de las Entrevistas realizadas a los informantes claves

	I1	I2	I3	Subcategorías emergentes
Coincidencias	Se requiere de actualización del equipo de trabajo en la tecnología para obtener aprendizajes inteligentes y significativos que permitirán adelantarse a cambios relevantes, para el mejor uso de la información	Existe la necesidad de actualizarse la tecnología debido a que está en constantes cambios que emergen para lograr una productividad adecuada de conocimientos en todo el equipo de trabajo que genere un gran aporte intelectual, con nuevos retos resilientes	o Existe la necesidad de una mejora más inteligente e innovadores con una tecnología emergente más moderna para lograr solventar los objetivos resilientes, además, deberían fijar recursos tecnológicos necesarios que está dispuesto a invertir.	o Necesidad que todo el equipo de trabajo en la gerencia de yacimiento de obtener nuevos aprendizajes o conocimiento de manera inteligente para resolver los grandes problemas que existen en cualquier gerencia de PDVSA Divisen Boyacá Estado Barinas para el caso la de yacimiento. o
Discrepancias				

Matriz de Realidades Encontradas

Con el propósito de interrelacionar la información obtenida, se compararon los hallazgos que emergieron en la información proporcionada por cada uno de los actores sociales en las temáticas develadas por cada interrogante de investigación. Dicha interrelación que se muestra organizada en las matrices anteriores se visualiza en su totalidad en la representación que a continuación presento, el cual denominé Matriz de Realidades Encontradas las teorías que enmarcan los planteamientos de los actores sociales, las temáticas referenciales que construí con la finalidad de orientar y organizar en relación con los objetivos planteados y las referencias aportadas por los informantes la cual ayudaron a construir el corpus teórico.

En atención al señalamiento anterior, se ha podido ir más allá de la realidad objeto de estudio, estableciéndose las relaciones entre los hechos observados e indagados, para posteriormente reconstruirlo mediante el conocimiento, para finalmente convertirlo en un cuerpo teórico que exprese las ideas que surgen de la realidad material que se pretende representar, en beneficio del avance científico y empresarial

De allí, que dicha relación que surge entra las distintas categorías y subcategorías, terminan convirtiéndose en relaciones epistémicas, que forman en su totalidad una red de valores, que permite ofrecer generar un sustento teórico, que develan el valor de una fundamentación teórica que oriente una concepción sustentada en los saberes sobre la gestión del conocimiento y la ambidextría en la resiliencia gerencial inteligente en la gerencia de yacimiento PDVSA Barinas

Cuadro 16.

Matriz de Realidades Encontradas

Categoría 1. Gestión del Conocimiento Subcategoría: Conocimiento		
Proposición 1. Desde tu perspectiva que es para ti la gestión de conocimiento ¿Se puede identificar en la gerencia de yacimiento PDVSA División Boyacá Estado Barinas?		
Códigos Axiales de Informantes Clave I1-I2-I3	Fundamentación Epistemológica	Análisis de los Significados Develados
<ul style="list-style-type: none"> ○ Falta de una mejor preparación a través de curso talleres que nos permita obtener nuevos conocimientos. ○ Mantener un mejoramiento permanente que garantice a la empresa una mayor productividad de conocimiento. 	<p>Davenport & Prusak (2001)</p> <p>Teoría de gestión del conocimiento afirma que se hace referencia tanto al conocimiento adquirido por una organización como el desarrollado en la misma. El conocimiento adquirido no tiene por qué haber sido creado recientemente, sólo debe ser nuevo para la organización. Esta es la forma más común como las organizaciones adquieren el conocimiento y partiendo de él se incorporan innovaciones que generan, a la vez, nuevos conocimientos que permiten el logro de las metas y objetivos de la organización.</p>	<p>Partiendo de los significados dados por los informantes claves y correspondiendo con el fundamento teórico seleccionado, se puede considerar que el sustento teórico podría dar indicios como objeto epistemológico. Por eso, a través de los principios la gestión del conocimiento se proyecta como una efectiva herramienta en las empresas de una manera abierta para que los gerentes y el equipo trabajo logre la gestión del conocimiento con una visión a futuro.</p> <p style="text-align: center;"><u>Subcategorías Emergentes</u></p> <p>Mejoramiento Continuo Compartir conocimientos Orientaciones de Talleres y cursos</p>
<ul style="list-style-type: none"> ○ Necesidad de poner en práctica nuevos conocimiento. ○ Existe la necesidad de un mejoramiento continuo para obtener una mejor producción de nuevos conocimientos con una visión a futuro. 		
<ul style="list-style-type: none"> ○ Necesidad de una mejora a través de talleres y Cursos. 		

Cuadro 17.

Matriz de Realidades Encontradas

Categoría 1. Gestión del Conocimiento Subcategoría: Conocimiento		
Proposición 2. ¿Desde tu experiencia consideras que el conocimiento debe ser compartido para promover un aprendizaje constructivo en la gerencia de yacimiento PDVSA Divisen Boyacá Estado Barinas?		
Códigos Axiales de Informantes Clave I1-I2-I3	Fundamentación Epistemológica	Análisis de los Significados Develados
<ul style="list-style-type: none"> ○ Necesidad de Compartir conocimiento. ○ Necesidad de un crecimiento en los conocimientos alcanzando soluciones rápidas a cualquier problema 	<p>Davenport & Prusak (2001)</p> <p>Teoría de gestión del conocimiento afirma que se hace referencia tanto al conocimiento adquirido por una organización como el desarrollado en la misma. El conocimiento adquirido no tiene por qué haber sido creado recientemente, sólo debe ser nuevo para la organización. Esta es la forma más común como las organizaciones adquieren el conocimiento y partiendo de él se incorporan innovaciones que generan, a la vez, nuevos conocimientos que permiten el logro de las metas y objetivos de la organización.</p>	<p>Partiendo de los significados dados por los informantes claves y correspondiendo con el fundamento teórico seleccionado, se puede considerar que el sustento teórico podría dar indicios como objeto epistemológico. Por eso, al adquirir nuevos los conocimiento se proyecta la innovación que permite el logro de los objetivos en la gerencia de yacimientos PDVSA División Boyacá Estado Barinas.</p> <p style="text-align: center;"><u>Subcategorías Emergentes</u></p> <p>Compartir conocimientos Solventar adversidades Capital intelectual</p>
<ul style="list-style-type: none"> ○ Necesidad de compartir conocimientos entre el equipo de trabajo. ○ Necesidad de obtener un nuevo crecimiento para dar soluciones grupales que permitan solventar cualquier problema que se presente, de manera más rápidas y satisfactorias. 		
<ul style="list-style-type: none"> ○ Necesidad de compartir conocimiento ○ Necesidad de solución a las adversidades en forma eficiente en el menor espacio de tiempo posible lográndose así un gran capital intelectual. 		

Cuadro 18.

Matriz de Realidades Encontradas

Categoría 2. Ambidextria Resiliencia Gerencial Inteligente Subcategoría: 2. Estrategias de la Ambidextria		
Proposición 3. Tiene conocimiento que la ambidestra en una estrategia que abarcar la innovación y el cambio. ¿Considera usted la necesidad de aplicar nuevas estrategias que permitan cambios innovadores y satisfactorios para solventar cualquier adversidad que se presente en la gerencia de yacimientos?		
Códigos Axiales de Informantes Clave I1-I2-I3	Fundamentación Epistemológica	Análisis de los Significados Develados
<ul style="list-style-type: none"> ○ Necesidad de aplicar nuevas estrategias que permitan verdaderos cambios innovadores dentro de la gerencia. ○ Necesidad explotar el conocimiento actual, y explorar a la vez, nuevas oportunidades para solventar cualquier adversidad que se presenta de manera inteligente y obtener mayor producción de conocimiento. 	<p style="text-align: center;">Simsek (2009)</p> <p style="text-align: center;">Teoría de la ambidextria</p> <p>La ambidextria puede ser alcanzada a través de alianzas estratégicas y redes Interorganizativas que permiten combinar capacidades de exploración y explotación el conocimiento logrando nuevas oportunidades en diferentes momentos del tiempo.</p>	<p>Partiendo de los significados dados por los informantes claves y correspondiendo con el fundamento teórico seleccionado, se puede considerar que el sustento teórico podría dar indicios como objeto epistemológico. Por eso, al adquirir nuevos conocimientos implica el desarrollo secuencial de los aprendizajes de exploración y explotación entre diferentes unidades de la organización como es el caso de la gerencia de yacimientos PDVSA División Boyacá Estado Barinas.</p> <p style="text-align: center;"><u>Subcategorías Emergentes</u></p> <p>Estrategias innovadoras Explotar conocimientos Explorar nuevas oportunidades</p>
<ul style="list-style-type: none"> ○ Necesidad de desarrollar estrategias que permitan mejorar las competencia y habilidades con inteligencia. Necesidad de explotar y explorar el conocimiento, para poder tener nuevas oportunidades que se presenta. 		
<ul style="list-style-type: none"> ○ Necesidad de crear nuevas estrategias que ayuden a explotar el conocimiento que tenemos para poder explorar, nuevas oportunidades a través de un capital intelectual 		

Cuadro 19.

Matriz de Realidades Encontradas

Categoría 2. Ambidextria Resiliencia Gerencial Inteligente Subcategoría: 2. Resiliencia Gerencial Inteligente		
Proposición 4. Conoce usted que la gerencia resiliente es el que ayuda a resolver cualquier adversidad que se presente en la empresa. ¿Considera necesario la preparación del personal para lograr aprendizajes inteligentes poniendo práctica todo el potencial, capacidades que ayude a resolver cualquier adversidad en la gerencia de yacimiento PDVSA Divisen Boyacá Estado Barinas?		
Códigos Axiales de Informantes Clave I1-I2-I3	Fundamentación Epistemológica	Análisis de los Significados Develados
<ul style="list-style-type: none"> ○ Necesidad que todo el equipo de la gerencia de yacimiento debe tener la capacidad resiliente y experiencia a través de un aprendizaje inteligente para resolver cualquier problema que se le presente. 	<p>Fletcher y Sarkar (2006)</p> <p>Teoría de la Resiliencia</p> <p>La Resiliencia es un proceso dinámico que cambia a lo largo del tiempo y que la interacción de un amplio rango de factores determina si un individuo es o no resiliente. Conlleva a la satisfacción laboral, organizacional y la productividad de las empresas.</p>	<p>Partiendo de los significados dados por los informantes claves y correspondiendo con el fundamento teórico seleccionado, se puede considerar que el sustento teórico podría dar indicios como objeto epistemológico. Por eso, al adquirir aprendizajes inteligentes se pueden resolver cualquier adversidades o eventos amenazantes ya que permite concebir las amenazas como oportunidades para obtener ventajas en el crecimiento y desarrollo empresarial como es el caso de la gerencia de yacimientos PDVSA División Boyacá Estado Barinas.</p> <p style="text-align: center;"><u>Subcategorías Emergentes</u></p> <p>Aprendizaje inteligente Trabajo en equipo Solución de adversidades</p>
Necesidad de dar a todo el equipo de trabajo la oportunidad de lograr aprendizajes inteligentes que les permita ser resilientes al presentársele cualquier adversidad y solucionarla de manera exitosa.		
<ul style="list-style-type: none"> ○ Necesidad en todo el equipo de trabajo en la gerencia de yacimiento se hagan resilientes de obtener nuevos conocimiento de manera inteligente para resolver los grandes problemas que existen en cualquier gerencia de PDVSA Divisen Boyacá Estado Barinas para el caso la de yacimiento. ○ 		

Cuadro 20.

Matriz de Realidades Encontradas

Categoría 2. Ambidextria Resiliencia Gerencial Inteligente Subcategoría: 2. Resiliencia Gerencial Inteligente		
Proposición 5. Desde tu practica ¿Puede explicar brevemente porque es necesario tener presente la tecnología como apoyo a una gerencia inteligente de yacimiento PDVSA Divisen Boyacá Estado Barinas?		
Códigos Axiales de Informantes Clave I1-I2-I3	Fundamentación Epistemológica	Análisis de los Significados Develados
<p>○ Se requiere de actualización del equipo de trabajo en la tecnología para obtener aprendizajes inteligentes y significativos que permitirán adelantarse a cambios relevantes, para el mejor uso de la información</p> <p>Existe la necesidad de actualizarse la tecnología debido a que está en constantes cambios que emergen para lograr una productividad adecuada de conocimientos en todo el equipo de trabajo que genere un gran aporte intelectual, con nuevos retos resilientes</p> <p>○ Existe la necesidad de una mejora más inteligente e innovadores con una tecnología emergente más moderna para lograr solventar los objetivos resilientes, además, deberían fijar recursos tecnológicos necesarios que está dispuesto a invertir.</p> <p>○</p>	<p>Fletcher y Sarkar (2006)</p> <p>Teoría de la Resiliencia</p> <p>La Resiliencia es un proceso dinámico que cambia a lo largo del tiempo ya que surgen eventos que demandan soluciones inteligentes, inmediatas y oportunas con el acompañamiento de la tecnología moderna de punta, donde la resiliencia ofrece la posibilidad de asumir cambios innovadores e inteligente.</p>	<p>Partiendo de los significados dados por los informantes claves y correspondiendo con el fundamento teórico seleccionado, se puede considerar que el csuento teórico podría dar indicios como objeto epistemológico. Por eso, las tecnologías representan un gran potencial para extraer o compartir la información a través de las oportunidades que brindan las tecnologías apoyadas en nuevos conocimientos que van a permitir inteligentemente emerger a nuevas informaciones accediendo a un nuevo crecimiento y producción. en la gerencia de yacimientos PDVSA División Boyacá Estado Barinas.</p> <p><u>Subcategorías Emergentes</u></p> <p>Aprendizaje inteligente Tecnologías emergentes Productividad de conocimientos</p>

Teorizando la información de la figura 1 en cuanto al sustento teórico del autor de esta investigación, expresa que PDVSA es el eje central de la producción del país. Por eso se requiere de la superación en los gerentes y sus equipos de trabajo. Cada gerencia aplica sus propias estrategias de actualización y mejoramiento continuo, en las que se promueven desarrollar sus capacidades competencias y habilidades en el ámbito profesional, gestionando los distintos campos del conocimiento para brindar alternativas que les permitan innovar de manera inteligente, eficaz y eficientes.

En este sentido, el mejoramiento continuo conlleva a la formación a través del desarrollo de competencias habilidades, conocimientos, experiencias que contribuyen al cumplimiento efectivo de las funciones que se realizan en la gerencia de yacimiento PDVSA Barinas. Esta formación o capacitación de los gerentes y sus equipos de trabajo va fortalecer el mejoramiento continuo a través de la teoría y las prácticas, nuevas técnicas, métodos y procedimientos acordes con la realidad del de la gerencia sobre todo en tiempos de crisis la virtualidad marca la pauta.

Por esta razón, el mejoramiento continuo debe ser permanente para completar y perfeccionar aspectos que serán valorados y reconocidos en la empresa. Hoy es una ventaja estar al día con aquellos hechos que afectan la actividad profesional, por eso se deben obtener nuevos conocimientos a través de la aplicación de herramientas que permitan tener una visión futurista más amplia sobre la preparación de los y el equipo de trabajo de la gerencia de yacimientos PDVSA Barinas.

Es así, que desde la gerencia de yacimiento se debe promover la preparación de quienes tienen la responsabilidad de llevar adelante la empresa de PDVSA ya que es el eje central de la producción que demanda el país. Por esto, deben funcionar la creación de políticas que promuevan continuamente un mejoramiento continuo que posibilite la actualización de conocimientos. Tal como lo expresa el artículo 153 de la ley del trabajador dice: La capacitación y el adiestramiento

deberán tener por objeto; actualizar y perfeccionar los conocimientos y habilidades del trabajador en su actividad, así como proporcionarles información sobre la aplicación de la innovación,

En este sentido, la empresa puede impulsar orientaciones a los gerentes y sus equipos de trabajo a través de cursos y talleres para el desarrollo de las tareas cotidianas, para que llegue a ser una estrategia exitosa en el logro de los objetivos previstos en la gerencia de yacimientos PDVSA Barinas, como algo que debe ser prioritario al conceder la formación colectiva en los centros de trabajo, asegurando su incorporación al trabajo productivo, solidario y liberador.

En correspondencia con una visión estratégica, la cual se sustenta en dotar a los trabajadores todas las herramientas necesarias para servir cada día más a la construcción de la Sociedad, la empresa PDVSA esta obligada a encauzar todas las acciones necesarias para incrementar el nivel educacional de los trabajadores, sus valores morales, su desarrollo profesional, y por consiguiente, también su productividad.

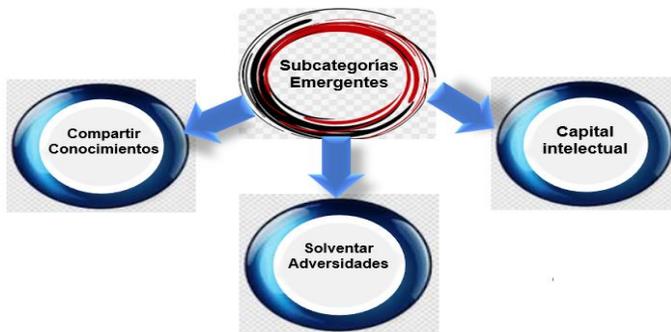
Todo lo expresado, lleva al gerente y el equipo de trabajo de la gerencia de yacimientos PDVSA Barinas en el desarrollo de nuevos conocimientos que pueden generar un valor a la empresa, son profesionales que se forman con un alto nivel intelectual componente, son el principal motor de la innovación, además son personas capaces de resolver problemas complejos de forma eficiente y con capacidad para trabajar de forma autónoma. personas que aportan valía a través de su elevado grado de profesionalismo y conocimientos.

Analizando las subcategorías emergentes correspondiente a la primera categoría los informantes, dan a entender la necesidad de mantenerse en un mejoramiento continuo, siendo de gran importancia para poder dar continuidad a los objetivos de la gerencia de yacimientos y promover la preparación de quienes tienen la responsabilidad de llevar adelante la empresa de PDVSA. Esto va tener una gran influencia en un desarrollo más productivo a través del éxito de los conocimientos desarrollados. Por lo tanto, las "Categorías Emergentes" que

surgieron de esta una sustentación teórica está basada en “**Mejoramiento Continuo**” para llegar al desarrollo más productivo de la empresa.

Con respecto, a las subcategorías emergentes surgidas de acuerdo a las opiniones de los informantes clave en función de la categoría: Gestión del conocimiento: Proposición 2, ¿Desde tu experiencia consideras que el conocimiento debe ser compartido para promover un aprendizaje constructivo en la gerencia de yacimiento PDVSA Divisen Boyacá Estado Barinas?, sirvieron de soporte para la sustentación de la hermenéutica citada por el autor del presente trabajo de investigación como evidencia visual de lo narrado en cada una de las entrevistas realizadas como se observa en la Figura 2.

Figura 2. Red conceptual de la Subcategoría Emergentes



La sustentación teórica en cuanto a las subcategorías emergentes en la figura 2 el sustento teórico del autor en esta investigación expresa que PDVSA en la superación de los gerentes y sus equipos de trabajo. Tiene la necesidad de compartir conocimientos, es un activo que promuevan una cultura interesante de intercambio de conocimientos, esta debe de ser clara y con calidad, de manera que al compartirla les quede clara y sin ninguna duda, con la idea de que pueda ser aprovechado dicho conocimiento de la mejor manera motivándolos siempre en aprender juntos con los demás compañeros.

Cabe destacar, que ante la necesidad de profundizar los conocimientos y compartirlos con los profesionales en la gerencia de yacimientos como consecuencia de las políticas que han reducido la producción a su mínima expresión. Es necesario potenciar y compartir el conocimiento para cubrir diversas áreas del quehacer profesional, práctico y técnico que constituyen una fuerza emergente para el éxito de la empresa.

Para dar solución a las adversidades los gerentes de yacimiento y su equipo de trabajo resiliente deben tener presente los objetivos de la gerencia para poder enfrentar situaciones adversas con éxito. Se debe tener la capacidad de afrontar y solucionar todo aquello que altera el funcionamiento en todas las áreas de la gerencia. Es por eso, que la resiliencia es una adaptación a los cambios que aparecen de manera imprevista y por otro, la aptitud que se tenga para aprovechar esos cambios. Por tanto, la resiliencia es una herramienta indispensable para actuar con inteligencia en caso cualquier adversidad para hacer frente a circunstancias que pueden romper con el equilibrio de la gerencia y evitar consecuencias que pueden ser graves.

Para resolver las adversidades los gerentes de yacimiento y su equipo de trabajo requiere tener la capacidad previsiva del presente y futuro; sabemos lo imposible de prever la forma exacta algunos comportamientos que se puedan presentar en la gerencia de yacimiento, sin embargo, se busca solucionar de la mejor manera situaciones adversas para superarlas, asimismo advertir situaciones futuras que efectivamente pueden darse. Cabe destacar la importancia de tomar decisiones con carácter e intelectualmente, a la hora de resolver cualquier adversidad con flexibilidad y el uso correcto de la tecnología en vanguardia permitirán enfrentar de mejor manera situaciones adversas y superarlas exitosamente.

A medida, que se gestiona el conocimiento en la empresa aumenta las capacidades para todos los procesos de manera significativa aumenta el capital intelectual como un recurso intangible en las organizaciones inteligentes que aprenden. De manera que los conocimientos, valores, actitudes del gerente y todo

su equipo de trabajo que forman parte de la empresa dan respuestas positivas a la hora de dar solución a cualquier adversidad.

De este modo, la importancia del capital intelectual da la suma de todos los conocimientos que poseen tanto el gerente y todo su equipo de trabajo en la gerencia de yacimiento PDVSA Barinas, es decir, conocimientos, información, propiedad intelectual, experiencia entre todos. Esto apunta a la gestión en la creación de redes de conocimiento, sustentado en plataforma tecnológica con una visión que va más allá, proporcionando las condiciones de mejora de servicios, procesos y producción basado en su criterio de calidad.

Analizando las subcategorías emergentes correspondiente a la segunda categoría, los informantes, dan a entender la necesidad de gestionar el conocimiento, compartirlo para que a través del capital intelectual se logren resolver cualquier adversidad apoyados en redes tecnológicas, siendo esta de gran importancia para poder dar continuidad en los procesos que se llevan a cabo en la gerencia de yacimientos PDVSA Barinas. Lo que va permitir el desarrollo de una producción más significativa e intelectual, con una gran influencia al éxito de la gerencia, Por lo tanto, las “**Categoría Emergente**” que surgió de esta sustentación teórica en la gerencia de yacimiento es el “**Capital Intelectual**”.

Con respecto, a las subcategorías emergentes surgidas de acuerdo a las opiniones de los informantes clave en función de la categoría: Ambidextria Resiliencia Gerencial Inteligente: Subcategoría: Estrategias de la Ambidextria, la proposición 3. Tiene conocimiento que la ambidiestra en una estrategia que abarcar la innovación y el cambio. ¿Considera usted la necesidad de aplicar nuevas estrategias que permitan cambios innovadores y satisfactorios para solventar cualquier adversidad que se presente en la gerencia de yacimientos? sirvieron de soporte para la sustentación de la hermenéutica citada por el autor del presente trabajo de la investigación como evidencia visual de lo narrado en cada una de las entrevistas realizadas como se observa en la Figura 3.

Figura 3. Red conceptual de la Subcategoría Emergentes



Teorizando la información de la figura 3 en cuanto al aporte teórico del autor de esta investigación resalta que la ambidiestra abarcar la innovación y el cambio en una empresa por tanto deben actualizarse las estrategias para alcanzar una visión inteligente más amplia y realista de los distintos puntos de vista existentes en la gerencia de yacimientos PDVSA Barinas, además contribuirá a la gerencia y su equipo de trabajo sientan como propio el proceso, para desarrollar, compartir el conocimiento para aplicarlo en atención a los cambio y transformación que surjan en la gerencia de yacimientos.

En este sentido, una nueva forma de dirección en la gerencia de yacimiento es la postura a su efectividad del saber compartido, creando procesos estratégicos mediante el desarrollo de estudios permanente en la empresa, para la gestión ambidiestra. Estas estrategias sirven de guía en el proceso de dirección y gestión de proyectos basados en ideas innovadoras que permiten generar nuevas soluciones a las adversidades orientadas a lograr por parte de la gerencia una producción de conocimientos con un capital intelectual eficiente y eficaz, para mejorar inteligentemente la gerencia.

Es importante destacar, que la ambidiestra en la formulación de estrategias deben activarse los equipos de trabajo para la administración, seguimiento y control de las estrategias que se encuentren en vigencia. Es propio recordar que las estrategias son susceptibles de ajustes cuando así lo aconsejan cambios

importantes o significativos con los entornos. La maduración de esas estrategias será tanto más fácil cuando participen en el proceso innovadores de cambio para avanzar hacia el futuro con una nueva visión, basada en el empeño renovado en la gerencia de yacimiento y su equipo de trabajo, en las cuales cada uno tiene muy marcadas responsabilidades. Esta visión de las estrategias debe ser grandiosa, clara y desafiante para que congregue los mejores esfuerzos en la exploración y explotación de conocimiento destacándose el capital intelectual.

Desde este punto de vista la gerencia de yacimiento PDVSA Barinas debe evolucionar hacia una gerencia moderna que presenta el conocimiento como piedra angular para la innovación y la Ambidextria organizacional que permiten ubicar a PDVSA Barinas en nuevas meta gerenciales como el primer resultado efectivo del posicionamiento del conocimiento en la Ambidextria estratégica para dar paso a la metagerencia del conocimiento en ambientes creativos, donde se diseña acciones gerenciales capaces de establecer una gestión ambidiestra que impacta positivamente a las empresas públicas y privadas a partir del bienestar del desarrollo de los trabajadores y actúe como elemento estratégico en el proceso de transición hacia el nuevo orden a futuro de la gerencia empresarial.

La dimensión de explotación y la dimensión de exploración; la primera corresponde al perfeccionamiento del conocimiento mediante la formación de profesionales e investigadores, el desarrollo de la actividad productiva de la organización, normas y procedimientos con base en la estructura organizacional y marco legal, la segunda dimensión la exploración, consiste en la identificación de oportunidades para innovación de productos, constituye el eje transversal de la innovación, la transformación de las organizaciones desde áreas de investigación que surgen de la intencionalidad del proceso productivo y del reconocimiento en el contexto de la globalización.

Una de las principales acciones de la explotación y exploración de la Ambidextria consiste en invertir en la construcción de capacidades tecnológicas que les ofrezcan los conocimientos y las habilidades necesarios para poder implementar y utilizar diferentes recursos y conocimientos. Por un lado, en la

búsqueda de nuevas oportunidades (estrategias de exploración) y obtener ventajas de carácter más inmediato (estrategias de explotación), se deben desarrollar capacidades tecnológicas que permitan aumentar las habilidades de explorar y explotar para incrementar la capacidad de conocimientos en la empresa de PDVSA Barinas.

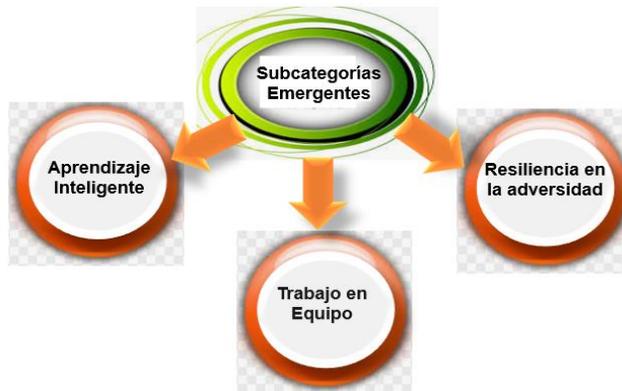
En este orden de argumentación, el sustento teórico para acompañar esta nueva categoría de la Ambidextría, las estrategias para aumentar la exploración y explotación de la gestión del conocimiento donde se distingue el capital intelectual, la metagerencia forma parte de un proceso de transformación del conocimiento para la construcción de ambientes creativos con el apoyo permanente de la tecnología hasta llegar a los paradigmas emergentes de innovación lo que crea la capacidad para lograr con éxito las metas plantadas en la gerencia de yacimiento PDVSA Barinas.

Analizando las subcategorías emergentes correspondiente a la tercera categoría los informantes, dan a entender la necesidad de estrategias innovadoras que permitan explorar y explotar los conocimientos en la gerencia de yacimientos. Lo que va permitir mayor motivación en los gerentes y equipo de trabajo como un para satisfacer determinadas necesidades como mayor aceptación en el éxito de la gerencia. De esta manera, la **“Categoría Emergente”** que surgió de este sustento teórico es: **“Estrategias para la explotación y exploración del conocimiento”**.

Con respecto, a figura 4. las opiniones de los informantes clave en función de la Categoría: Ambidextría Resiliencia Gerencial Inteligente: Subcategoría: Resiliencia Gerencial Inteligente y la Proposición 4, Conoce usted que la gerencia resiliente es el que ayuda a resolver cualquier adversidad que se presente en la empresa. ¿Considera necesario la preparación del personal para lograr aprendizajes inteligentes poniendo práctica todo el potencial, capacidades que ayude a resolver cualquier adversidad en la gerencia de yacimiento PDVSA Divisen Boyacá Estado Barinas? Sus opiniones sirvieron de soporte para la sustentación de la hermenéutica citada por la autora del presente trabajo de la

investigación como evidencia visual de lo narrado en cada una de las entrevistas realizadas como se observa en la Figura 4.

Figura 4. Red conceptual de la Subcategoría Emergentes



Teorizando la información de la figura 4 en cuanto al aporte teórico del autor de esta investigación resalta que el aprendizaje inteligente en una organización el gerente debe compartir el conocimiento de manera que su equipo de trabajo desarrolle habilidades de relación y aprender a estar en constante alerta. Po eso, para convertir el conocimiento personal en organizacional, es necesario un ambiente de aprendizaje que facilite el diálogo, discusión, observación, asimilación y la práctica en la gerencia de yacimientos PDVSA Barinas, además contribuirá a la gerencia y su equipo de trabajo sientan como propio el proceso, para desarrollar, compartir el conocimiento para aplicarlo inteligentemente.

De esta manera, las organizaciones que se encuentra gestionadas con gerentes con aprendizajes inteligentes son los que están más aptas para asumir los cambios en los cuales se encuentran envueltas las organizaciones de hoy día. Estos gerentes están dispuestos a aprender continuamente en función de sus capacidades para crear el futuro y así ver las totalidades de los procesos obtenidos eficientemente.

De esta manera, en la gerencia de yacimiento de PDVSA Barinas, los gerentes y su equipo de trabajo deben estar en constante aprendizaje para asumir nuevas actitudes y aptitudes alcanzando conocimientos inteligentes en el desempeño de las tareas asignadas, con capacidad de trabajo en equipos multidisciplinarios, solucionando inteligentemente cualquier adversidad, permitiendo así el crecimiento en conocimiento de la empresa.

En el accionar gerencial, el trabajo en equipo es una de las herramientas más importantes se habla de eficiencia organizativa, la cual causa un impacto importante dentro de la empresa para lograr los objetivos de manera eficiente obteniéndose los mejores resultados. Además, cuando los gerentes trabajan junto con su equipo de trabajo se comparten más conocimientos y habilidades, lo que puede resultar en soluciones más innovadoras y creativas.

En tal sentido, trabajar en equipo puede ser una experiencia muy positiva y beneficiosa para todos los involucrados. Algo muy importante para la gerencia de yacimiento es la comunicación, para que sea un equipo de trabajo exitoso más eficiente y productivo con un ambiente agradable e idóneo para todos. Por eso, trabajar juntos como equipo puede ofrecer soluciones rápidas y a menudo, más efectivas en la gerencia de yacimientos PDVSA Barinas.

En este mismo orden, se tiene que la resiliencia empresarial es la capacidad de la gerencia que permite estar preparado para aprovechar conflictos, debilidades y amenazas como fuente de oportunidad y desarrollo, aprendiendo del proceso de cambio y saliendo fortalecido de la experiencia. Es transformar una adversidad en una oportunidad. los gerentes deben ser resilientes e inteligentes en todos los momentos que se le presentan, apoyándose en las capacidades de la resiliencia, que al aplicarlos son cada día mejores en las soluciones de los problemas que se le presente.

De la misma manera, en la gerencia de yacimiento los gerentes y su equipo de trabajo deben ser resiliente lo que implica generar nuevos conocimientos inteligencia con renovación, transformación y la creatividad desde dentro de la

empresa hacia afuera. Sin embargo, con la resiliencia se permite concebir las amenazas como oportunidades para obtener ventajas para el crecimiento y desarrollo de una mejor productividad de PDVSA Barinas.

Analizando las subcategorías emergentes correspondiente a esta categoría los informantes, dan a entender la necesidad de conocer más la resiliencia dentro de la gerencia de yacimientos. Lo que va permitir en los gerentes y su equipo de trabajo un mayor compromiso y responsabilidad siguiendo un aprendizaje inteligente para salir airoso de cualquier adversidad que se presente. De esta manera, la “**Categoría Emergente**” que surgió de esta esta sustentación teórica en la gerencia de yacimiento PDVSA Barinas son los: “**Aprendizajes Significativos para una Resiliencia Inteligentes**”.

Con respecto, a la figura 5. las opiniones de los informantes clave en función de la categoría: Ambidextria Resiliencia Gerencial Inteligente: Subcategoría: Resiliencia Gerencial Inteligente Proposición 5, Desde tu practica ¿Puede explicar brevemente porque es necesario tener presente la tecnología como apoyo a una gerencia inteligente de yacimiento PDVSA Divisen Boyacá Estado Barinas? Sus opiniones sirvieron de soporte para la sustentación de la hermenéutica citada por el autor del presente trabajo de la investigación como evidencia visual de lo narrado en cada una de las entrevistas realizadas como se observa en la Figura 5.

Figura 5. Red conceptual de la Subcategoría Emergentes



Teorizando la información de la figura 5 en cuanto al aporte teórico del autor de esta investigación resalta que las tecnologías emergentes se articulan para generar innovaciones en las empresas, que tienden a difundirse rápidamente generando una productividad en las organizaciones. Son avances tecnológicos que han buscado modernizar los procesos, tanto administrativos como operativos, de tal manera que aumente el índice de su productividad y así obtener nuevas oportunidades a las empresas para lograr la transformación digital, Asimismo permite a las organizaciones dinamizar sus estrategias ante las necesidades presentes y futuras.

Las tecnologías emergentes en las empresas buscan apoyar el objetivo de mejorar la productividad como es el caso de la gerencia de yacimiento PDVSA Barinas, brindando soluciones para convertir cantidades importantes de información en conocimiento útil para la toma de decisiones oportunas. Así mismo, las tecnologías vienen poniendo a disposición de las empresas nuevas y mejores formas de llevar a cabo sus operaciones, permitiéndoles redefinir las acciones, para que se perciban nuevas formas de producir y mejorar los servicios que se ofertan. Esta redefinición implica también que la gerencia de yacimientos, hoy más que nunca, deben estar, permeados por la tecnología, alcanzando intercambio de valor en forma de información a ritmos vertiginosos.

Por lo tanto, se puede inferir que la implementación de tecnologías emergentes en la gerencia de yacimiento PDVSA Barinas va permitir entrar en una transformación digital que impacta en la productividad, ingresos y reconocimiento a la empresa. Por otra parte, cuando se habla de tecnologías emergentes son todas aquellas disruptivas como la nube, las redes sociales, y la inteligencia artificial entre otras; que son las que han impactado con mayor fuerza en el desarrollo y productividad del conocimiento en las empresas.

La producción de conocimientos se ha convertido en una opción estratégica de las empresas para alcanzar sus objetivos y metas. Por eso, en el contexto de la globalización y las transformaciones, la producción del conocimiento es un potencial que viene a ser una herramienta imprescindible para aumentar la eficacia

e impulsar la mejora que va permitir que el conocimiento continúe creciendo en las organizaciones. Ante esta necesidad detectada en la gerencia de yacimiento PDVSA Barinas en el proceso de producción de nuevos conocimientos, se deben buscar estrategias para identificar, registrar, almacenar, socializar y transferir el conocimiento. Donde van a formar parte las tecnologías emergentes como elemento fundamental para su éxito y sostenibilidad, además que se desarrolla de forma significativa el capital intelectual con miras a cumplir con la misión de la empresa.

Analizando las subcategorías emergentes correspondiente a esta categoría los informantes han considerado la necesidad en la gerencia de yacimiento de PDVSA barinas obtener un nuevo aprendizaje en cuanto a las tecnologías emergentes para alcanzar una producción de conocimientos y obtener resultados positivos en los objetivos y metas presentes con éxito. De esta manera, la **“Categoría Emergente”** que surgió de esta sustentación teórica en la gerencia de yacimiento es: ***“Tecnología Emergente para la Producción de Nuevos Conocimientos.”***

Constructo Teórico

Toda investigación proyecta generar al final el propósito de estudio, un conjunto de conocimientos científicos que ayudan a mejorar la realidad abordada. Los saberes se apoyan en los hallazgos y realidades encontradas en esta oportunidad los conocimientos obtenidos se apoyan en una aproximación teórica que favorece al objeto de estudio generando un sustento teórico de la gestión del conocimiento y la ambidextría de la resiliencia gerencial inteligente en la gerencia de yacimiento PDVSA Barinas.

De la presentación formal de las reflexiones y contribuciones, se devienen la transparencia de sus resultados, donde se ratifica la calidad de la investigación, la relevancia del tema investigativo, así como el uso adecuado del sustento teórico mediante la explicación de la gestión del conocimiento y la ambidextría de la resiliencia gerencial inteligente. En este contexto la ética procedimental juega un

papel fundamental en la interconexión de los principales elementos de la investigación cualitativa.

Por lo tanto, las sustentaciones teóricas ilustradas en la figura 6. se plantean las aproximaciones filosóficas, teóricas y pragmáticas del acercamiento epistémico-ontológico realizado al fenómeno estudiado considerando la naturaleza compleja de las interacciones del flujo de información, donde están los significados de las voces de los informantes que permitieron generar un sustento teórico de la gestión de conocimiento y la ambidextría de la resiliencia gerencial inteligente en la gerencia de yacimiento PDVSA Barinas. A continuación, se presenta el sustento teórico relevante obtenido en esta investigación:

CONSTRUCTO TEÓRICO DE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA AMBIDEXTRÍA DE LA RESILIENCIA GERENCIAL INTELIGENTE EN LA GERENCIA DE YACIMIENTO PDVSA BARINAS.

Teórico



MOMENTO V

REFLEXIONES Y APORTACIONES VISIONARIAS

La gestión del conocimiento y la ambidextría de la resiliencia gerencial inteligente en la gerencia de yacimiento PDVSA Barinas, constituye un gran desafío epistémico tanto para el autor de esta investigación, el gerente de yacimiento como su equipo de trabajo logrando aprendizajes inteligentes con una nueva producción de conocimientos en estos tiempos de grandes transformaciones y rupturas paradigmáticas.

He aquí el gran desafío del gerente de yacimiento y su equipo de trabajo quienes, desde un mejoramiento continuo, tienen el compromiso y la responsabilidad de activar una producción exitosa, innovadora, transformadora para lograr el capital intelectual que se requiere para llegar a ser una gerencia moderna, que va fortalecer las prácticas, nuevas técnicas, métodos y procedimientos acordes con la realidad de la gerencia sobre todo en tiempos de crisis.

Por ende, los descubrimientos derivados y las teorías que fungieron de soporte, para la interpretación realizada por el autor, desde la multiplicidad de visiones argumentativas, discursivas, aportadas por los informantes implicados, así como el proceso de reducción eidética fenomenológica, la triangulación efectuada a las entrevistas empleadas, permitió configurar en este segmento una serie de reflexiones concluyentes.

De este modo, la conexión semántica que debe existir entre la gestión del conocimiento y la ambidextría de la resiliencia gerencial inteligente, es relevante dando prioridad a la explotación y exploración por medio de innovadoras estrategias en la producción de conocimientos, ya que aumenta las capacidades para llevar a cabo todos los procesos de manera significativa aumentando el capital intelectual como un recurso intangible en la gerencia de yacimiento PDVSA Barinas.

Es importante destacar, que la ambidiestra en la formulación de estrategias que deben activarse los equipos de trabajo para la administración, seguimiento y control de las estrategias que se encuentran en vigencia, para dar los ajustes necesarios, que estén sujetos a los cambios internos y del entorno. La maduración de las estrategias será más fácil cuando participen en proceso innovadores para avanzar hacia el futuro con una nueva visión.

Es por esta razón, la gerencia de yacimiento debe evolucionar hacia una gerencia moderna con tecnologías emergentes que ayude a todos el equipo de trabajo a producir conocimientos para formar parte de la metagerencia y para ubicar a PDVSA Barinas, como el primer resultado efectivo de posicionamiento del conocimiento innovador e inteligente, que como resilientes con aprendizajes intelectuales les permita resolver cualquier adversidad de manera eficaz, eficiente y transformarla en oportunidades. apoyándose en las capacidades cada día para mejores soluciones de los problemas que se le presente.

La realidad planteada permitió emprender un itinerario investigativo acerca de la teoría y praxis educativa andragógica en el contexto de la Educación Universitaria, lo cual constituye una apasionante aventura científica, es decir una verdadera alquimia intelectual, que como docente universitaria e investigadora me compromete aún más, tanto con mi crecimiento y desarrollo profesional, como con la necesidad de repensar el modelo andragógico de aprendizaje del estudiante adulto conforme a las exigencias de una sociedad en permanente proceso de transformación.

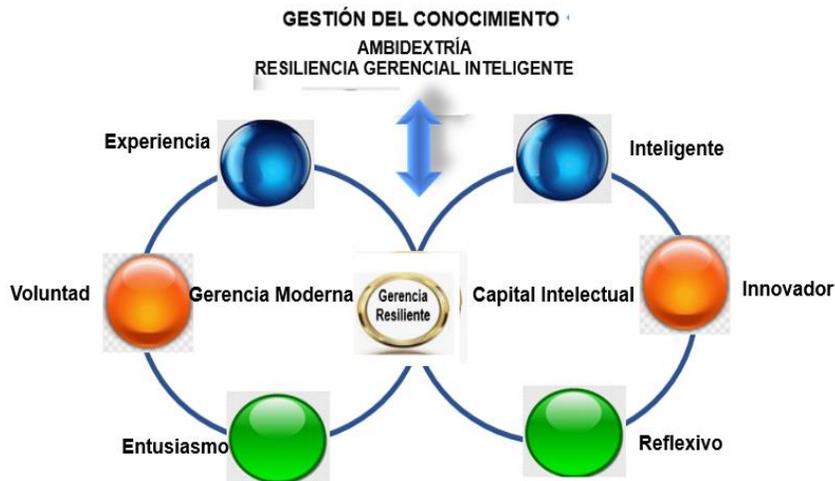
En este mismo sentido, los efectos emergentes que se le atribuyeron a las interpretaciones de las categorías y subcategorías de los informantes clave se destaca: que la gestión del conocimiento la necesidad de un mejoramiento continuo como forma de mantener actualizados los conocimientos de manera que puedan desarrollar las competencias habilidades, conocimientos, experiencias que contribuyen al cumplimiento efectivo de las funciones que se realizan en la gerencia de yacimiento PDVSA Barinas.

De igual manera, los sujetos objeto de estudio, consideran en cuanto ambidextría de la resiliencia gerencial inteligente se deben revisar las estrategias actuales que existen en la gerencia de yacimiento con el equipo de trabajo, para crear nuevas estrategias que inteligentemente estén más adaptadas a la realidad cambiante a manera de dar un verdadero apoyo en la exploración, explotación de conocimiento y a través de la experiencia resiliente para estar preparados ante cualquier adversidad que se presentes para dar soluciones exitosas.

En definitiva, este cuerpo de ideas argumentativas en esta tesis doctoral nos convoca a una reforma de la gerencia de yacimiento hacia una gerencia moderna innovadora, más flexible, crítica, significativa, reflexiva y emancipadora con la tecnología emergente para llevar al éxito la producción de conocimientos buscado modernizar todos los procesos ante las necesidades presente y futura logrando así alcanzar el capital intelectual necesario en la gerencia de yacimiento PDVSA Barinas.

Con todo lo planteado en esta investigación, he considerado como resultados del constructo teórico, la cual permitió lograr un cambio eficaz sobre la gestión del conocimiento y la ambidextría de la resiliencia gerencial inteligente en la gerencia de yacimiento porque otorga un sentido diferente al pasado a partir de una nueva comprensión del presente debido a todos esos cambios y transformaciones que hoy en día y a futuro están presente para lograr la calidad de todas la actividades y operaciones que se realizan en la gerencia de yacimiento PDVSA Barinas. Por lo tanto, he considerado los siguientes aspectos importantes que resultaron como producto de la investigación. En la siguiente figura 7. Se observa la puntualidad de las reflexiones finales:

Figura 7.: Construcción propia del autor (2023)



La gerencia de yacimiento y su equipo de trabajo debe tener presente escenarios emergentes para lograr adaptarse rápidamente a los cambios y transformaciones que exige PDVSA Barinas el intercambio de conocimientos es necesario en la reflexión, el diálogo, la orientación y la participación, para poder ser una gerencia moderna con un capital intelectual preparados como resilientes inteligentes para cualquier adversidad que se presente y poder llevar la gerencia de yacimiento al éxito.

Desde esta mirada, evidenciar un cambio eficaz de la gerencia de yacimiento hacia una gerencia moderna que con voluntad, experiencia y entusiasmo logran un nuevo emprendimiento como empresas, además destacan la excelencia, la eficiencia, efectividad, productividad y la calidad empresarial. También se enfoca capital más importante para fortalecer su equipo de trabajo y como resiliente resuelve cualquier adversidad que se les presenten.

De esta manera para finalizar, se logra un cambio hacia el capital intelectual que resulta de la gestión del conocimiento, la innovación tecnológica, la ambidextría y la resiliencia, generando una alta capacidad de reinventarse, readaptarse a nuevos ambientes muy dinámicos, inteligentes, innovadores y reflexivos construyendo todo el respeto a una pluralidad de conocimientos junto a la tecnología emergente.

REFERENCIAS

- Argyris, A., & Obeso, C., (2016). **Cambio en las Organizaciones Inteligentes.** Bogotá. Colombia.
- Armedo, C. (2017). **Crecimiento de las organizaciones tradicionales en Venezuela.** Lara. Venezuela.
- Blanco (2022), **Construir una Aproximación Teórica de la Gestión del Conocimiento desde la visión de las organizaciones inteligentes.** Lara. Venezuela.
- Bello, C., (2017). **Resiliencia: Transformación positiva de la adversidad.** Editorial Mc Graw Hill. España
- Bernal, R., (2017). **Enfoques de las organizaciones inteligentes.** Editorial Aljibe. Málaga.
- Berrios, C. (2016). **Organización inteligente para una gerencia de cambio.** Buenos Aires. Argentina.
- Boschin, G. & Valverde, R. (2014). **Gerente ambidiestro.** Lima. Perú.
- Bustelo, C. & Amarilla, G. (2019). **Ciclo de vida del conocimiento.** Lima. Perú
- Camargo, G. (2020). **Resiliencia y competencias técnicas en universidades privadas.** Falcón. Venezuela
- Canelones. L. (2021). **Resiliencia y competencias técnicas en las universidades.** Zulia. Caracas.
- Castro, E. (2019). **El Conocimiento y los nuevos retos.** Lima. Perú.
- Casanin, F. & Lizcano, P. (2019) **Modelos estratégicos disruptivos.** Editorial Trilla. México.
- Castellano, B. (2017), **Hacia una organización de aprendizaje.** Madrid. Editorial Taurus
- Corbetta, P., (2014). **Metodología Y Técnicas De Investigación Social.** Editorial: MC Graw Hill. Lugar: Madrid, España.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela con la Enmienda N^o 1. (2009). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 5.908 (Extraordinario), febrero 19, 2009.

Comentado [M5]: Aplicar normas APA, NO NEGRITAS ES CURSIVA

- Davenport, R. & Prusak, N. (2016). **Aprendizaje organizacional**. Editorial Mc Graw Hill. España
- Davenport, T. y Prusak, L. (1998). **Working Knowledge**. Harvard Business Scholl Press. Boston.
- Derri, M. (2016). **Gestión del Conocimiento innovación en las organizaciones**. Bogotá. Colombia.
- Escobar, A. (2018). **Gerencia Integrada de Yacimientos de Hidrocarburos**. Caracas. Venezuela.
- Fiol, C & Lyles, M. (2001). **Organization learning»**. Academy of Management
- Fuentes, P. (2017). **Gerencia Resiliente una solución a la adversidad**. Santiago Chile.
- Fletcher, D., y Sarkar, M. (2012). **A grounded theory of psychological resilience in Olympic champions**. Psychology of Sport and Exercise.
- Gándara, C. & Mathison, H. (2017). **La innovación para transformar los procesos empresariales**.
- Greinner, M. (2007). **Gestión del conocimiento en la Gerencia**. Madrid. España.
- Guirre, C. (2015) **Gestión del conocimiento y la innovación empresarial**. Madrid. España.
- Gómez, B. (2021). **Ambidextría organizacional como estrategia competitiva en la gerencia empresarial**. Alfa. México.
- González, J. (2022). **Gestión del conocimiento y diseño organizativo en las administraciones públicas: un análisis desde los ayuntamientos de las Islas Canarias**. Tenerife. Islas Canarias.
- Gross, P., (2016). **Modelo organizacional Inteligente**. Editorial Larousse México
- Guptan, A. (2015). **Gerencia ambidiestra**. Madrid. España
- Hernández, P. (2017). **La resiliencia. Herramientas de transformación**. Editorial Trillas. México.
- Henderson, M. & Milstein, G. (2016), **Resiliencia Gerencial para organizaciones productivas**. España. McGraw Hill.
- Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores (LOT-2012).

- Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2007).
- López, C. & Romero, E. (2017). **Perspectivas gerenciales en el siglo XXI**. Barcelona España.
- Longi, P. & Zapata, A. (2016) **Gestión del conocimiento un éxito en las empresas**. Lima. Perú
- Luthar, M. & Dignorath, P. (2018). **Resiliencia empresarial**. Editorial Trilla Alfa. México.
- Martínez, M. (2014). **Ciencia y arte en la metodología cualitativa**. Editorial Trillas. México.
- Melillo, C. & Suarez, R. (2015). **Competencias cognoscitivas**. Buenos Aires-Argentina.
- Morin. E. (2009). **Nuevos métodos de aprendizaje en las organizaciones**. Buenos Aires, SB.
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). **The knowledge creating company**. **New York: Oxford University PRes.**
- Palencia, R. (2018). **Modelo de Gestión basado en el enfoque de las Organizaciones Inteligentes en las Universidades de Venezuela**. Caracas. Venezuela.
- Pérez, F. (2016). **Resiliencia organizacional**. Lima. Perú.
- Pérez, G. & Acosta, D. (2016). **Gerencia resiliente y creativa**. Medellín. Colombia
- Pérez, M., (2017). **Organización Inteligente: organizaciones que Aprenden**. **CIIDET**. Querétaro México.
- Pérez, A. (2014). **Método Cualitativo**. Colección Ensayos, San Pablo. Venezuela San Pablo.
- Pérez, R. & Bernal, J. (2017). **Talento humano en organizaciones inteligentes**. Bogotá. Colombia.
- Ramírez, F. & Reyes, A. (2019). **Gestión del conocimiento organizacional**. Santiago. Chile.

- Polares, G. & Rivas, R. (2016). **Gestión del conocimiento un crecimiento empresarial.** Cartagena. Colombia.
- Rada, D. (2014). **El Rigor en la Investigación Cualitativa: Técnicas de Análisis, Credibilidad, Transferibilidad y Confirmabilidad. Sinopsis Educativa.** Caracas. Venezuela.
- Reich, C- (2015) **La bioética Gerencial.** Madrid España.
- Roos, A. & Slocum, G. (2012). **Organizaciones inteligentes exitosas.** Madrid. España.
- Salvado, M. & Bocarada, C. (2019). **Estrategias Organizacionales.** Medellín. Colombia.
- Sambrano, J. (2018). **La Resiliencia. Una transformación auténtica de la adversidad. Caracas. Venezuela.**
- Sánchez, A. (2020). **Modelo de resiliencia organizacional mediante la evaluación por competencias en el área de operaciones de la empresa Fundición del Centro C.A.** Bogotá. Colombia.
- Senge, P., & Colab, R., (2012). **La Organización Inteligente: un nuevo Modelo de Gestionar a las organizaciones.** Barcelona. España.
- Senge, P., (2012). **La Quinta Disciplina.** Editorial Granica. Barcelona, España.
- Senge, P., (2006). **La Quinta Disciplina.** Editorial Granica. Barcelona, España.
- Simsek, Z. (2009). **Organizational ambidexterity: Towards a multilevel understanding.** Journal of Management Studies,
- Schimid, A.(2013). **Bioética gerencial en las organizaciones.** Madrid España.
- Suchar, H. (2016). **Innovación en las empresas.** Santiago. Chile.
- Valdez, G., (2016), **Organizaciones Inteligentes en entidades públicas.** Editorial Gálac S.A. Caracas-Venezuela.
- Villalobos, C. & Castelán, B. (2017). **La resiliencia gerencial para una organización exitosa.** Lima. Perú.
- Von Bertalanffy, L. (2002) **Teoría general de los sistemas.** Fundamentos, desarrollo, aplicaciones. México.

