



GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO COMO PROCESO CLAVE PARA EL DESARROLLO DE LA PRAXIS INVESTIGATIVA EN ORGANIZACIONES INTELIGENTES

KNOWLEDGE MANAGEMENT AS A KEY PROCESS FOR THE DEVELOPMENT
OF INVESTIGATIVE PRAXIS IN INTELLIGENT ORGANIZATIONS

Manuel F. Villero, Geovanni A. Urdaneta

Universidad Metropolitana de Educación, Ciencia y Tecnología, (UMECIT). Panamá
Correo: manuelvillero.est@umecit.edu.va. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0347-2129>

Universidad Metropolitana de Educación, Ciencia y Tecnología, (UMECIT) Correo:
geovanniurdaneta.doc@umecit.edu.va. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9536-5277>

*Autor de correspondencia: manuelvillero.est@umecit.edu.va.

Resumen

Las Universidades a lo largo de los años han sido organizaciones inteligentes que generan y difunden conocimientos científicos y tecnológicos, siendo la función de investigación la fuente de estos conocimientos y a su vez, el mecanismo propicio para su constante actualización. Por ello, el propósito medular del presente estudio fue analizar Gestión del conocimiento como proceso clave para el desarrollo de la praxis investigativa en organizaciones inteligentes. La investigación fue de carácter analítica y descriptiva, con un diseño no experimental, transeccional de campo. La población estuvo conformada por ochocientos docentes; asimismo, se calculó la muestra estructurada por 89 docentes, posteriormente se aplicó un muestreo estratificado por institución: 48 docentes de la Universidad Popular del Cesar (Sede Valledupar y 41 de la sede Aguachica, respectivamente). La información fue recabada mediante la técnica de encuesta por medio de un cuestionario validado por 10 expertos, cuyo coeficiente Alfa de Cronbach fue equivalente a 0.96. Los resultados obtenidos develaron que la gestión del conocimiento como elemento clave para el desarrollo de la praxis investigativa en instituciones universitarias concebidas organizaciones inteligentes, se encuentra poco desarrollada requiriendo aplicar herramientas tecnológicas para convertirlas en instituciones abiertas y conectadas, caracterizadas por su autonomía y confianza, donde el colectivo aprende a investigar en conjunto.

Palabras clave: Gestión del Conocimiento, Organizaciones inteligentes, Praxis investigativa, Conversión del conocimiento, Transferencia del Conocimiento.



Abstract

Universities over the years have been intelligent organizations that generate and disseminate scientific and technological knowledge, the research function being the source of this knowledge and, in turn, the propitious mechanism for its constant updating. Therefore, the core purpose of this study was to analyze knowledge management as a key process for the development of investigative praxis in intelligent organizations. The research was analytical and descriptive, with a non-experimental, cross-sectional field design. The population was made up of eight hundred teachers; likewise, the structured sample of 89 teachers was calculated, subsequently a stratified sampling by institution was applied: 48 teachers from the Popular University of Cesar (Valledupar campus and 41 from the Aguachica campus, respectively). The information was collected through the survey technique by through a questionnaire validated by 10 experts, whose Cronbach's Alpha coefficient was equivalent to 0.96. The results obtained revealed that knowledge management as a key element for the development of investigative praxis in university institutions conceived as intelligent organizations, is underdeveloped, requiring apply technological tools to turn them into open and connected institutions, characterized by their autonomy and trust, where the group learns to investigate together.

Keywords: Knowledge Management, Intelligent Organizations, Research Praxis, Knowledge Conversion, Knowledge Transfer.

Introducción

Dentro del marco que actualmente viven las sociedades del mundo, donde se habla de un nuevo orden signado por la globalización y las tecnologías de la información y comunicación (TIC), se ha venido construyendo la sociedad del conocimiento, sustentada no solo en la productividad de los esfuerzos invertidos para la generación de productos y servicios, sino en la producción, distribución y utilización del conocimiento, aunada a la actividad investigativa.

Esta situación conlleva a la creación de demandas innovadoras para las distintas instituciones sociales, y en específico para las universidades como organizaciones inteligentes. En tal sentido, las universidades siempre han actuado a favor de la generación y difusión de conocimiento producto de la función de investigación como fuente de reconversión y actualización de este.

Esta tendencia de la gestión del conocimiento en el campo de acción universitaria debe convertirse en la fuente para desarrollar las oportunidades que verdaderamente neutralicen las amenazas de los continuos cambios que se ciernen sobre ella, creándose



ventajas competitivas frente a otras organizaciones educativas aliadas. Esto involucra procesos de planificación y organización dirigidos a gestionar la creación, distribución, utilización y almacenamiento del conocimiento para mejorar su capacidad organizativa (Cooper, citado en Carballo, 2014); y por ende, acrecentar la producción científica – tecnológica.

Desde ese marco de referencia, las universidades como organizaciones inteligentes deben utilizar mecanismos naturales manifiestos en las actitudes de esfuerzos compartidos por las personas que buscan la ayuda o por facilitar el apoyo de otros compañeros de trabajo, sin lugar a duda, las personas con esa disposición tendrán en ellos, la responsabilidad de crear entre todos una cultura que permita la socialización del conocimiento existente en el presente o por venir en el futuro, en miras de optimizar los procesos investigativos y de proyección social, dentro y fuera de estas organizaciones.

Es relevante manifestar que los procesos de generación del conocimiento están enmarcados en etapas: de tácito a tácito (Externalización), de tácito a explícito (Socialización), de explícito a explícito (Combinación), explícito a tácito (Internalización) desarrollado por los proponentes del modelo de gestión del conocimiento empresarial de Nonaka y Takeuchi (1998); expertos, que de la mano con otros colaboradores dedicados al asesoramiento organizacional han tenido éxito en la aplicación de los respectivos modelos en función de las necesidades muy propias del contexto del conocimiento existente de la organización demandante. A partir de allí, se abre la historia de la gestión del conocimiento organizacional como herramienta novedosa e innovadora para que cada una de las operaciones estratégicas desarrolladas por los elementos estructurados y organizados se articulen con éxito dentro del marco legal, epistemológico, socio-cultural y ético del conocimiento.

En todo caso, el conocimiento y su gestión como elementos clave en las organizaciones universitarias inteligentes constituyen las bases para la consolidación de estructuras de elementos presentes que permitan desarrollar procesos de conversión del conocimiento y sus mecanismos de transferencia del conocimiento empleados dentro de éstos, que mejoren y fortalezcan la calidad de la educación universitaria, desde sus funciones de investigación, académica y proyección social (Choo, 2019).

Con base en lo expuesto, es pertinente señalar que “en una sociedad basada en el



conocimiento, la universidad se convierte en un elemento clave del sistema de innovación, tanto proveedora del capital humano e intelectual, como promotora de nuevas empresas y tecnologías” (Rodríguez et al., 2016, p.34). Actualmente se considera una nueva visión en los sistemas de ciencia y tecnología el papel que éstos representan en la sociedad.

En efecto, las instituciones de educación superior reconocen la importancia que la investigación y el desarrollo tecnológico tienen en cuanto al avance político, socioeconómico y científico de una nación. Por esta razón, las universidades desde se accionar estratégico promueven la transferencia de conocimientos y tecnologías hacia el sector empresarial para que puedan ser integradas, logrando consolidar la triada: investigación, sector productivo y entorno tecnológico, como vía para constituirse en organizaciones inteligentes.

Un punto de vista alternativo es invertir tiempo y energía en los procesos y tecnologías que estimulen la relación entre las personas que trabajan en la organización, puesto que, esto implica la creación de comunidades, interacción entre compañeros, colaboración que se produce cuando se fomenta el trabajo en equipo (Collison y Parcell, 2013). Sin embargo, estas conexiones y disertaciones permiten que el conocimiento tácito de los individuos fluya entre los colaboradores, que en términos de resultados es un factor relevante. En efecto, el conocimiento de los individuos integrados en equipos y articulados con las necesidades organizacionales ofrece la posibilidad a las instituciones de educación superior de ser más eficaces, eficientes y competitivas, de allí su carácter de organizaciones inteligentes. En general, la sociedad del conocimiento está encausada a beneficiarse del cumplimiento de las funciones esenciales de las universidades colombianas: docencia, investigación y proyección social, evidenciadas al producir, ofrecer servicios y bienes para satisfacer las demandas del entorno; por ello, resulta imprescindible gerenciar el conocimiento de modo inteligente.

En el caso de las instituciones de educación superior, ante las nuevas necesidades originadas por el actual contexto económico, social y tecnológico, la aplicación de la gestión del conocimiento debe tener como dirección la reorganización interna de los procesos, la mejora en la docencia, investigación y la proyección social, con la finalidad



de convertirse en instituciones competitivas adaptadas a las exigencias de la sociedad. De igual manera, se requiere que las instituciones del sector universitario, faciliten e implementen los medios para organizar y difundir el conocimiento, produciendo los resultados útiles para lograr abrirse a un mercado competitivo. Esto conllevaría a la formación de profesionales aptos para participar en el mundo competitivo industrializado, en donde la creación y difusión del conocimiento contribuirán de forma acertada con la solución de problemas que aquejan a éstas.

Lo antes planteado, requiere que la universidad se reinvente bajo una filosofía del conocimiento y la conformación de redes o comunidades de aprendizaje, que fortalezcan la praxis investigativa e innovación, como exigencia emanada desde el Ministerio de Educación Nacional (MEN, 2019). Este principio, expresado en el Manual de Gestión del Conocimiento Institucional, rompe con las individualidades generadas en los recintos universitarios en los procesos de investigación y comunicación, para dar paso a la generación y la transferencia del conocimiento, enfocados a fortalecer la formación investigativa, el conocimiento institucional y las competencias de los colaboradores.

Asimismo, este proceso de generación de conocimiento permite a las organizaciones inteligentes mantener su liderazgo para actuar con una visión estratégica ante sus competidores. De igual forma, se convierte en un aprendizaje continuo al ser compartido por los miembros del colectivo; por lo tanto, la creación de un nuevo conocimiento no debe ser simplemente el procesamiento de información objetiva; si no saber aprovechar las tácitas y cotidianas percepciones e intuiciones de los miembros de la organización, colocadas a disposición de toda la sociedad. (Collison, 2013).

Es pertinente señalar que, la sociedad industrial ha dado paso a una sociedad de conocimiento frente a las nuevas circunstancias, el ser humano y el desarrollo de sus capacidades son una dimensión de importancia crítica en el desarrollo de las organizaciones. La producción masiva de información que caracteriza la era del conocimiento requiere de personas con capacidad para transformar información en conocimiento para avanzar las operaciones en forma sincrónica con la misión y los objetivos de la organización, (Lepeley, 2015).

Este es el caso de las instituciones de educación superior, las cuales siempre han



actuado en función del conocimiento, debido a las exigencias hechas por los acelerados cambios científicos y tecnológicos que ocurren en el mundo contemporáneo signado por crisis y pandemias que han conducido a la sociedad y sus instituciones hacia un nuevo orden. Esta situación, plantea el surgimiento de una realidad novedosa para estas organizaciones, donde se difunden los conocimientos científicos y tecnológicos gestados en espacios académicos destinados a investigar los fenómenos relacionados con diferentes disciplinas; fomentando así, la conversión de conocimiento tácito en explícito y la competitividad tanto para organizaciones como para su capital humano.

El planteamiento anterior supone que para ser útil el conocimiento debe estar actualizado y esto se logra adoptando la naturaleza orgánica de una red de trabajo donde el conocimiento tácito depositado en la mente de las personas pueda ser capturado, descubierto, depurado, validado, transferido, adoptado y aplicado por los demás miembros de la organización y por el entorno social donde se encuentran inmersos. Se trata de colocar a disposición de la sociedad los conocimientos comprobados como útiles y aprovechables, logrando así la conversión de conocimiento tácito a explícito, y que el mismo sea compartido por todos sus miembros.

De igual manera, para el logro de un adecuado proceso de difusión del conocimiento, es importante la participación del personal, gerencia de los procesos académicos- administrativos de las organizaciones que actúan en las instituciones con la finalidad de dar a conocer los resultados obtenidos en las investigaciones, los cuales deben tener una dirección hacia el compromiso de la producción de conocimiento con pertinencia social.

Sin embargo, la realidad de las instituciones educativas objeto de estudio, muestran poca motivación y participación de los docentes en reuniones o talleres u otras actividades de naturaleza académicas, personales y profesionales dificultando de esta manera, la generación y difusión de los conocimientos entre pares o aliados en el saber, limitando la transferencia de conocimientos en el desarrollo de las actividades debidamente planificadas para su ejecución, lo cual disminuye el compromiso de los docentes, al igual de una pobre comunicación entre ellos y el personal directivo, afectando la empatía necesaria para el desarrollo de sinergias acordes al trabajo armónico y comprometido en el ámbito educativo respectivo.



En concordancia con lo anterior, las autoridades universitarias deben coordinar acciones entre todos los sectores profesores, administrativos y personal obrero para integrar esfuerzos que permitan reducir la brecha existente entre el conocimiento exigido por el entorno al cual se debe las instituciones y el existente actualmente, ya que dicha situación se evidencia en reuniones informales con otros colegas que trabajan en el departamento u otros que hacen vida académica-profesional en la Universidad Popular del Cesar.

Gestión del conocimiento

Antes de presentar una definición de la variable, se considera pertinente reseñar brevemente y por separado, cada uno de los términos que la conforman para lograr una mejor comprensión de esta. En primer lugar, el término gestión según Cope (2014), se define como el proceso de control, organización, o dirección de una persona o situación donde, el conocimiento se acepta generalmente como algo que está entre las orejas y detrás de los ojos, constituyéndose en algo personal; en cambio la información tiende a hacer algo externo a la persona y que puede manipularse como entidad tangible.

De esta forma, la gestión del conocimiento viene a abordar dos aspectos: la gestión, la ciencia de la dirección de información y el arte de la dirección de personas. Por otra parte, el mismo autor, establece al ser humano como un instrumento que se relaciona con su entorno intercambiando información y conocimientos que serán procesados. En ese intercambio con su entorno, se intercambia el conocimiento, que será renovado o cambiado como una moneda de cambio que tiene valor de pensamientos (cognición), actuación (comportamiento) o sentimiento (afecto) conformándose su perfil – C.

En tal sentido, la gestión del conocimiento en el plano personal u organizacional tal como lo refiere Cope (2001), requiere de un intercambio de conocimiento con su entorno, a través de esfuerzos compartidos con otras personas, para lograr una mejor dirección del conocimiento de las personas que están ganadas a realizar el proceso de cambio, que va desde el descubrimiento, disposición, difusión y entrega, produciéndose así; beneficio personal u organizacional o colectivo.



Desde esa perspectiva, el conocimiento del personal de la organización, la capacidad de gestión directiva, la experiencia acumulada en analizar los aciertos y errores, el compartir conocimientos entre los miembros, el respeto mutuo entre personas y equipos, la voluntad, el compromiso; conforman las estructuras del conocimiento necesario para la generación, difusión y la transferencia del conocimiento tácito en explícito. (Nonaka y Takeuchi, 1998).

Por su parte Sauquet (2006), definen la gestión del conocimiento como el conjunto de procesos y actividades encaminadas a: buscar, crear, difundir y proteger la utilización del conocimiento individual (tácito) y colectivo (explícito), al servicio de la actividad de la empresa a través de sus componentes: estrategia, personas, procesos y tecnología, para la contribución de unos mejores resultados.

En este orden de ideas, esta gestión se concibe como una práctica que consiste en poner en funcionamiento los medios para que el conocimiento, cualquiera que sea su origen pueda ser difundido, distribuido y utilizado en beneficio de la institución (Martín, 2016). Asimismo, Rodríguez et al. (2016), señalan que en la gestión del conocimiento están involucrados los siguientes procesos estratégicos: planificación, coordinación y control de las actividades que faciliten la captura, creación y difusión del conocimiento en la empresa u otro tipo de organización de una manera eficiente.

Al respecto, Probst et al. (citados por Alles, 2016) afirman que las organizaciones deben desarrollar sus mapas conocimiento donde se evidencia la orientación específica de la institución, los gerentes deben orientar la gestión con un propósito definido para el logro de habilidades que sean relevantes en su organización. Consideran los investigadores que debe reflexionarse con relación a la definición de gestión del conocimiento en función de las tendencias adoptadas por los autores antes citados, tal como se planteó al comienzo, para los efectos de encontrar puntos de vista coincidentes o contrarios al respecto:

En primer lugar, se debe dejar constancia de una aclaración de la definición aportada por Martín (2013), quien establece que gestión del conocimiento es sinónimo de capital intelectual, situación que no es correcta; ya que gestión del conocimiento se refiere a la utilización de los distintos medios para que el conocimiento tácito y explícito pueda fluir de manera continua entre todos los miembros para el beneficio de las instituciones.



Mientras tanto, el capital intelectual tiene que ver con el conocimiento personal u organizacional que aporta beneficio o utilidad para la institución en particular. En referencia a la gestión del conocimiento los autores han aportado coincidencias en cuanto a la idea que el conocimiento personal o individual de manera tácita o explícita debe gestionarse para la transformación de éste, a través de esfuerzos compartidos entre personas que integran la organización para la obtención de conocimiento organizacional, que pueda ser utilizado por todas las personas que lo requieran lográndose así, beneficio personal e institucional. Esta tendencia, permitirá que el conocimiento independientemente de su naturaleza pueda fluir de manera continua y sistemática entre todo el personal docente que labora en los distintos departamentos de las especialidades de los centros educativos investigados como resultado de los mecanismos propios para la transferencia de estos.

Hoy más que nunca se evidencia que, el conocimiento bien estructurado y organizado individualmente o colectivo representa el recurso vital para poder lograr objetivos que se proponen desde o fuera de la organización. No obstante, se requiere que las personas que tienen el conocimiento, experiencia y las capacidades decidan en función de las necesidades e intereses dentro de su ámbito personal, profesional o laboral, compartir con una visión de trabajo de cambios en equipos a través de los medios establecidos como las TIC donde, el conocimiento generado y convertido en explícito sea utilizado por todas las personas que requieran de él.

Según, Canals (2003, citado por Gore et al., 2006) el conocimiento resulta ser abstracto para ser gestionado, pero sus activos no, él mismo se encuentra en las bases de datos, los documentos, las capacidades de la gente, los procesos organizativos e, incluso, en la organización del espacio físico, donde los elementos relevantes de la gestión del conocimiento son las personas, la tecnología utilizada, y el contexto.

En efecto, consideran los investigadores que los autores señalados manifiestan a las personas con sus conocimientos y sus decisiones respectivas las responsables de darle sentido a sus acciones para lograr sus propósitos personales u organizacionales. A su vez, la tecnología viene hacer una herramienta formidable que ha provocado una revolución informática semejante a la revolución industrial con la aparición de la máquina, pero que debe responder a una estrategia administrativa totalizadora.



Por otra parte, el contexto permite entender y asimilar el conocimiento, como un elemento catalizador para la generación de un nuevo conocimiento. Sin lugar a duda, el conocimiento de las personas que laboran en una institución educativa representan el capital personal o moneda de valor necesaria que debe fluir de manera continua y sistemática por todos los espacios donde existan personas, ya que son las personas con sus acciones personales y profesionales, las que dan sentido lógico a sus decisiones con sus valoraciones respectivas, interpretando el significado del conocimiento compartido para su generación, difusión y entrega entre todos los miembros de la organización.

De manera contextualizada, las unidades departamentales de las referidas instituciones universitarias deben propiciar la interacción y el compartimiento de los elementos presentes en los procesos gerenciales y administrativos de las funciones específicas de docencia, investigación y extensión, que produzca el mejoramiento de la calidad de los servicios educativos que prestan a las comunidades respectivas.

Del mismo modo, el proceso de conversión o transformación del conocimiento establece como principio que el conocimiento tácito y explícito creado debe ser intercambiado entre personas o grupos y no unipersonal, ya que el que tiene mayor valor estratégico para las organizaciones es el conocimiento que tiene la gente en su mente (conocimiento tácito) y el explícito que es resultado de la productividad de informes de trabajo o documentos colocados en páginas en el Internet para su posterior utilización.

Esta relación de cooperación, integración y difusión entre personas llevará el conocimiento fluyendo hacia los objetivos previstos en una planificación establecida personal u organizacional. En este orden de ideas, Valhondo (2003), expresa que el conocimiento tiene su origen en la mente de los individuos, como síntesis de diversos aspectos: creencias, experiencias, inteligencia, intuiciones, juicios, valores, y otros.

Este conocimiento particular de la gente es transmitido en función de sus intereses y prioridades mediante el lenguaje y la observación. Se manifiesta, además con otros diversos medios para transcribir determinados componentes del conocimiento mediante su codificación formal: base de documentos, correos electrónicos, informes, y otros, que son ejemplos de formas en que se puede encontrarse el conocimiento.

La situación del conocimiento en la mente de persona y de los medios físicos para el acceso de los mismos planteados por el autor antes citado, han dado lugar a la



clasificación ampliamente aceptada que contempla dos categorías: el conocimiento personal o tácito, almacenado en la cabezas de la persona, difícil de formalizar, registrar y articular y que se desarrolla mediante un proceso de prueba y error que va conformando el conocimiento de la gente sobre diversas materias, y el conocimiento explícito, almacenado en medios físicos, en cualquiera de las formas mencionadas anteriormente.

Al respecto, Nonaka y Takeuchi (1998), hacen mención del conocimiento tácito desarrollado por Polanyi, quien lo asocia a la experiencia y es difícil de medir y explicar. En lo que respecta, al explícito es definido como formal y sistemático que puede ser representado por especificaciones de productos, fórmulas científicas y programas contenidos en un computador.

En todo caso, los procesos de conversión del conocimiento dentro del contexto organizacional, se puede decir que la creación de conocimientos comienza con individuos que desarrollan la comprensión sobre cómo realizan una tarea (conocimiento compartido); luego, el conocimiento es dado a conocer a través de la externalización (conocimiento articulado); sistematizado al confrontar los saberes provenientes de diferentes fuentes (conocimiento sistémico); por último, se interioriza al transformarse de conocimiento explícito a tácito (conocimiento operacional).

Dentro de estas clasificaciones, tanto de categorías del conocimiento como formas de conversión, hay que interpretarlas como piezas flexibles que interactúan continuamente, de forma que los diferentes tipos coexisten y contribuyen a activar lo que Nonaka llama la espiral del conocimiento, que a su vez, debe seguir expandiéndose sin pausa como objetivo clave el enriqueciendo la base del conocimiento de las personas u organización. Con base en los citados autores, como Nonaka y Takeuchi (1998) y Valhondo (2003) entre otros, se desarrolla la teoría que sustenta la dimensión procesos de conversión del conocimiento y los indicadores que miden el conocimiento: compartido, articulado, sistémico y operacional de la variable gestión del conocimiento en la Universidad Popular del Cesar, con sedes en Valledupar y Aguachica, los investigadores genera las siguientes reflexiones:



1. El conocimiento tiene su origen en las mentes de las personas, resultados de su historial acumulado de ideas, experiencias positivas, creencias, valores, y la confianza necesaria.
2. Cuando las personas tienen condiciones necesarias para interactuar con otras personas en un ambiente de cordialidad y confianza, el conocimiento tácito en la mente de las personas fluye de manera que produzca un efecto dómimo sobre las demás personas que integran la organización, donde él mismo se transforme en documentos orales, escritos o virtuales para su posterior utilización y/o repotenciación, redundando en beneficios para las personas involucradas o grupos y la organización como tal.
3. En tal sentido, si los docentes de las distintas especialidades que posean los conocimientos estratégicos necesarios para el cumplimiento de los objetivos institucionales respectivos, se reúnen continuamente en sitios dentro y fuera de las instituciones haciendo labores sociales de compartir. Situación, que permitirá que el conocimiento se pueda repotenciar en algunos que no se encuentran en capacidad de poder realizar sus labores docentes con efectividad en términos de la utilización de todos recursos y medios pedagógicos y didácticos para optimización de los aprendizajes respectivos de las distintas disciplinas en las aulas de clase y fuera de ellas.
4. En líneas generales, la productividad del conocimiento y sus aplicaciones respectivas en situaciones de problemas inherentes a las respectivas comunidades internas y externas señaladas, son respuestas que redundan en soluciones que aportan valor colectivo por parte de trabajos de investigación realizados por la experiencia de los docentes, cursos realizados y estudios de cuarto y quinto nivel de educación superior correspondiente en las áreas de desempeño de los docentes, serán los ingredientes necesarios para la generación, difusión, trasmisión, adquisición e integración de conocimiento tácito y explícito; que permita una óptima gestión del conocimiento en los centros educativos investigados.

Por otra parte, la dimensión mecanismos de transferencia del conocimiento vienen hacer los medios físicos que permiten que el conocimiento generado y difundido por las fuentes correspondientes pueda ser adquirido y utilizado para el desarrollo de los diferentes procesos y acciones correspondientes a la dinámica operativa de las organizaciones en función de las demandas de productos de calidad de sus clientes.



Situación, que mucho tiempo atrás, la transferencia del conocimiento se realizaba a través de mecanismos de comunicación informal. Donde, el conocimiento pertenecía al que lo poseía, quien a fuerza de costumbre disponía de él de manera inconsciente, sin poner por escrito sus principales fundamentos.

En la actualidad, la transferencia del conocimiento se puede llevar a cabo mediante los mecanismos de comunicación formal o medios estructurados, tales como textos y reuniones programadas e informales como la relación interpersonal que va desde las conversaciones hasta el aprendizaje. Por otro lado, pueden existir los mecanismos formales a través de una infraestructura visible y definida como las TIC.

Por otra parte, existen los mecanismos informales menos visibles constituidos por las conversaciones en pasillos de la empresa, ofreciéndoles oportunidades de transferencia del conocimiento, donde las conversaciones pueden tratar sobre aspectos distintos al trabajo diario, pero pueden a su vez, constituirse en fuente y recepción de intercambio de información de conocimientos relacionados con proyectos, consejos e ideas o puntos de vistas de cómo resolver problemas en el contexto organizacional. Davenport y Prusak (1999, citado por Valhondo, 2003).

Asimismo, Valhondo (2003), manifiesta que un alto porcentaje de información y conocimiento valioso procede de reuniones informales cara a cara, comentarios de pasillos o conversaciones telefónicas. Con el objeto, de articular mecanismos en la organización que apoyen y fomenten el intercambio de conocimientos, que han demostrado ser efectivos como son encuentros o talleres en los que se revisan en grupos las claves del éxito o del fracaso que puede ocurrir cuando no es considerada o prevista en los planes. Este conocimiento generado será muy valioso para ser utilizado en proyectos presentes y futuros.

De acuerdo con el planteamiento anterior, los investigadores destaca que crear un ambiente favorable para que los trabajadores compartan constantemente su saber, representa el eje fundamental para la formación interactiva, que puede efectuarse o bien a través de la experiencia de trabajo o mediante la comunicación entre colegas. Sin embargo, continúa afirmando que la clave de la formación interactiva radica en el principio de dar y recibir, que es lo que ocurre cuando los empleados intercambian conocimientos, superando por su puesto las limitaciones de falta de tiempo.



En el contexto educativo, las universidades siempre han tenido un papel relevante la generación y mantenimiento de la cultura (Identidad) de una sociedad o país. A la Universidad se le ha considerado el actor principal de la función de formación educativa de nuestra sociedad. En tal sentido, en estas épocas de cambios significativos, está llamada a enfrentar situaciones relacionadas con las nuevas oportunidades que ofrecen las tecnologías, las cuales mejora sensiblemente la capacidad de producir, organizar, difundir y controlar el conocimiento.

Para García (2018), las universidades son instituciones que deben enfrentar los nuevos requerimientos de formación de profesionales; así como, la producción y organización de los conocimientos que necesitan los actores económicos y sociales, específicamente las empresas, que están urgidas de ganar una posición estratégica en la nueva configuración económica de globalización y competitividad, lo cual, redundará en beneficio para la sociedad.

En el mismo orden de ideas, Casas (2015), manifiesta que la universidad siempre ha actuado en función del conocimiento, pero los acelerados cambios científicos y tecnológicos que ocurren en el mundo contemporáneo, le exigen modificaciones en sus parámetros o funciones sustantivas (docencia, investigación y extensión), de manera que pueda responderle con la producción, difusión y transferencia del conocimiento a la sociedad que la hace posible.

Materiales y métodos

Esta investigación se desarrolló bajo el enfoque positivista, el cual surge del empirismo al pretender los investigadores obtener un conocimiento relativo a la variable de estudio a partir de la percepción de la realidad observable sustentadas por teorías previas, valiéndose de técnicas para obtener datos que en su cuantificación y análisis que permiten determinar la naturaleza del problema para generar respuestas validas a las interrogantes planteadas y donde la comprobación emerge como condición necesaria para determinar la validez de lo conocido o por conocer. Tal como fue, el analizar la gestión del conocimiento como proceso clave para el desarrollo de la praxis investigativa en organizaciones inteligentes.

En tal sentido, Hernández y Mendoza (2018) sostiene que el análisis es un procedimiento reflexivo, lógico, cognitivo que implica abstraer pautas de relación internas de un fenómeno o situación en particular, y otros. Mientras que, la investigación



analítica tiene como objetivo entender un fenómeno y comprenderlo en términos de sus aspectos menos evidentes.

Asimismo, la investigación tiene un carácter descriptivo, tomando como base el criterio de Fontaines (2012, p. 128) al señalar que la investigación descriptiva “consiste fundamentalmente, en caracterizar un fenómeno o situación concreta indicando sus rasgos más peculiares o diferenciadores, estableciendo registros de hechos que suceden en determinados contextos o realidades”. Definido el tipo de estudio se estableció la manera práctica y concreta la forma cómo se abordó la realidad, esto implicó la selección de un diseño que pudiese ser aplicado al contexto de la investigación con la finalidad de determinar las acciones y mecanismos que se deben efectuar para la consecución de los objetivos propuestos y responder a las interrogantes planteadas.

Esta investigación se ubica en el diseño no experimental, ya que se analizó la variable trabajando con hechos reales, sin manipulaciones deliberadas, en donde se observaron los fenómenos tal y como se dieron en su condición y ambiente natural, para después analizarlos; es decir, el investigadores no influyen en ella, pues las situaciones ya sucedieron.

Por otra parte, la presente investigación tiene otra modalidad estrategia que es la de recopilar los datos obtenidos, donde se tipifica de campo, dado que la misma se realiza en contextos institucionales en los cuales se manifiesta la problemática en estudio.

A los efectos de esta investigación la población está conformada por un total de 800 sujetos (Profesores o docentes de la Universidad Popular del Cesar con sede en Valledupar y Aguachica, distribuidos de la siguiente forma: 296 ordinarios activos, 444 contratados y 60 auxiliares docentes que son la base informante de la investigación. Tomando en cuenta que la muestra es una porción representativa de la población, se tomaron 89 sujetos, a partir de la aplicación de la fórmula Sierra (2002).

Ante este resultado, se consideró oportuno estratificar la muestra a fin de precisar los sujetos participantes por Sedes; por ello el muestreo fue estratificado, no probabilístico al azar, es decir se construyeron estratos dentro de la población. Hernández et al. (2014, p .247) afirman al respecto que consiste en un “subgrupo en el que la población se divide en segmentos y se selecciona una muestra para cada segmento”. Distribuyéndose la muestra estratificada, de la siguiente manera: 41 Profesores o Docentes de la Sede Aguachica y 48 de la sede Valledupar de la Universidad Popular del Cesar.

Para desarrollar la investigación, los investigadores elaboraron un instrumento diseñado tipo cuestionario con la finalidad de obtener la información o datos pertinentes que responda a las interrogantes planteadas en los objetivos planteados. A tal efecto, la recolección de los datos fue realizada a través de un cuestionario escala tipo Likert planificado por los investigadores para los efectos de medir el comportamiento de los indicadores establecidos que cuantifican la variable objeto.



Para el estudio de confiabilidad, se procedió a aplicar una prueba piloto al 10% de la población objeto del estudio, quedando representada por diez (10) sujetos, que no forman parte de la población objeto de estudio, obteniéndose un puntaje de confiabilidad alto de 0.96. Además, se realizó el análisis de confiabilidad o alfa de Cronbach utilizando también la fórmula enunciada por Hernández y Mendoza (2018) que permitirá confirmar los resultados obtenidos anteriormente, obteniendo un resultado altamente confiable.

Análisis y Discusión de los Resultados.

El análisis de los resultados se realizó sobre la base de los objetivos específicos, dimensiones e indicadores correspondientes a la variable. Posteriormente, se discuten los resultados obtenidos confrontándose con los antecedentes y enfoques teóricos sustentados en el estudio. Los datos obtenidos se presentaron en un conjunto de cuadros, con la finalidad de realizar los análisis estadísticos respectivos.

Tabla 1 Dimensión: Elementos de la gestión del conocimiento

Indicadores	ALTERNATIVAS								Promedios	Categoría de análisis
	Nunca		Casi nunca		Casi siempre		Siempre			
	FA	%	FA	%	FA	%	FA	%		
Tecnología utilizada	45	16,9	153	57,3	66	24,7	3	1,1	2,10	Poco Desarrollada
Capital humano	89	25	151	42,4	105	29,5	11	3,1	2,11	Poco Desarrollada
Trabajo en equipo	55	20,6	110	41,2	87	32,6	15	5,6	2,11	Poco Desarrollada
Porcentaje total:									2,14	Poco desarrollada

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con los resultados obtenidos para el indicador relacionado con la dimensión Elementos de la gestión del conocimiento se observa que su promedio general fue de 2,14 ubicándolo en la categoría Poco desarrollada., indicativo de que los docentes en las sedes de la Universidad Popular del Cesar desarrollan poco la gestión del conocimiento a través de los elementos establecidos como medios o herramientas para la generación y transferencia del conocimiento. Esta situación evidencia que los resultados obtenidos coinciden con lo afirmado por Geraldo (2015) en su trabajo de investigación realizado para los mismos contextos educativos seleccionados en el estudio, donde afirma, que la gestión del conocimiento en estos recintos universitarios es deficiente. Por otra parte, Gómez (2015) en su trabajo de investigación manifiesta que en la organización objeto de estudio, el proceso de gestión del conocimiento es efectivo, debido a la incorporación de las tecnologías de la información y comunicación como herramienta de vital importancia para la efectividad de sus procesos.



Tabla 2. **Dimensión:** Procesos de conversión del conocimiento

Indicadores	ALTERNATIVAS								Promedios	Categoría de análisis
	Nunca		Casi nunca		Casi siempre		Siempre			
	FA	%	FA	%	FA	%	FA	%		
Conocimiento compartido	109	30,6	128	36	108	30,3	11	3,1	2,06	Poco Desarrollada
Conocimiento articulado	49	18,4	103	38,6	91	34,1	24	9	2,34	Poco Desarrollada
Conocimiento sistémico	61	22,8	100	37,5	89	33,3	17	6,4	2,23	Poco Desarrollada
Conocimiento operacional	85	31,8	119	44,6	51	19,1	12	4,5	1,96	Poco desarrollada
Porcentaje Total :									2,14	Poco desarrollada

Fuente: Elaboración propia

Con relación a la dimensión proceso de conversión del conocimiento en la Tabla 2, se puede observar que el promedio general por indicador para la misma fue de 2,14 lo que la ubica en la categoría Poco desarrollada, es decir, que los docentes en los Universidad popular del Cesar desarrollan poco la gestión del conocimiento a través de los procesos de conversión del conocimiento en las diferentes unidades departamentales, desvinculándose de la praxis investigativa.

Esta situación contradice, la teoría sustentada por Nonaka y Takeuchi (1998) quienes argumentan que la clave de la creación de conocimiento es la movilización y conversión del conocimiento tácito, con la finalidad de crear conocimiento organizacional como algo opuesto, a la creación de conocimiento individual, apalancado por las prácticas científicas y tecnológicas.

Asimismo, afirma que el proceso de creación de conocimiento se basa en la interacción del conocimiento tácito y explícito dentro de un contexto organizacional y temporal para lograr su crecimiento y desarrollo del conocimiento, alcanzando así los fines establecidos de la organización. Para tal efecto, si los colaboradores que pertenecen a diferentes áreas de la organización contribuyen al entendimiento del raciocinio en colectivo con sentido de compromiso, se alcanzaría un objetivo común.

Tabla 3. **Dimensión:** Mecanismos de transferencia del conocimiento

Indicadores	ALTERNATIVAS								Promedios	Categoría de análisis
	Nunca		Casi nunca		Casi siempre		Siempre			
	FA	%	FA	%	FA	%	FA	%		
Relación Universidad-Empresa	51	19,1	101	37,8	85	31,8	30	11,3	2,35	Poco Desarrollada
Relación Universidad-Comunidad	65	24,3	103	38,6	72	27	27	10,1	2,23	Poco Desarrollada
Relaciones inter institucionales	34	12,7	98	36,7	94	35,2	41	15,4	2,53	Poco Desarrollada
Porcentaje Total :									2,37	Poco Desarrollada

Fuente: Elaboración propia

Finalmente para la dimensión Mecanismos de transferencia del conocimiento en la tabla 3, se muestra el promedio general por indicadores para la misma que fue de 2.37 lo que la ubica dentro de la categoría poco desarrollada. Indicando, que los mecanismos que permiten la cooperación, integración y difusión del conocimiento en las relaciones establecidas entre Universidad Popular del Cesar con el sector empresarial, comunidad e interinstitucionales no están produciendo el efecto necesario para la circulación de esfuerzos compartidos que permitan adaptar nuevas estructuras del conocimiento generado a la realidad existente y futura de sus contextos educativos.

Al respecto, Valhondo (2003) manifiesta que un alto porcentaje de información y conocimiento valioso procede de reuniones informales cara a cara, comentarios de pasillos o conversaciones telefónicas. Con el objeto, de articular mecanismos en la organización que apoyen y fomenten el intercambio de conocimientos, que han demostrado ser efectivos como son encuentros o talleres en los que se revisan en grupos las claves del éxito o del fracaso que puede ocurrir cuando no es considerada o prevista en los planes. En tal sentido, este conocimiento generado será muy valioso para ser utilizado en proyectos presentes y futuros.

Conclusiones

Con relación al objetivo 1, se identificó que los resultados antes analizados indican que en cuanto a las TIC en las instituciones estudiadas, los docentes poco desarrollan una cultura favorable hacia su utilización individual y grupal de la tecnológica de la informática y la instrucción como instrumento pedagógico y didáctico dentro del aula y fuera de ella, asimismo, se evidencia falta de una política dirigida hacia proveer facilidades para el entrenamiento y actualización de los docentes en los sistemas de la informática y telemática, y finalmente, las instituciones objeto de estudio no disponen de



una plataforma tecnológica actualizada para la generación y transferencia de los conocimientos.

En lo que respecta al capital humano, se evidencia la falta de actitudes favorables y de compromisos de los docentes hacia la integración de esfuerzos correspondientes las funciones inherentes al trabajo docente, y por otra parte, el conocimiento individual alcanzado por experiencia o educación corta talleres o cursos y larga de estudios de cuarto nivel posgrado o maestrías o de nivel de doctorado no produce el valor de competencias requeridas para el logro de los objetivos institucionales de las casas de estudios analizadas.

Finalmente, el resultado obtenido a través de la consulta con respecto al trabajo en equipo como estrategia grupal para la generación y ejecución de proyectos conjuntos entre los distintos departamentos de las organizaciones inteligentes objeto de estudio, evidencia una escasa relación bidireccional de persona a grupo, condicionada por la existencia de un ambiente que no favorece la participación colectiva hacia la construcción y transferencia del conocimiento en las respectivas instituciones educativas. En cuanto al objetivo 2, se evidenció que el proceso de conversión del conocimiento aplicado en las instituciones señaladas, no se activa para su crecimiento y desarrollo del conocimiento, ya que la atmósfera que se respira no promueve la confianza entre docentes para el intercambio de ideas, conocimientos y experiencias que produzca la transformación del conocimiento tácito en explícito con valor agregado para las instituciones estudiadas.

Con relación al objetivo 3, se caracterizaron los mecanismos de transferencia del conocimiento en las organizaciones inteligentes objeto de estudio, como resultado de los juicios de valor aportados por los docentes consultados reflejaron que no existe una estrategia que permita una vinculación abierta y constructiva entre las universidades y empresas públicas y privadas en materia de socialización, técnica, académica y tecnológica. Asimismo, las limitaciones endógenas y exógenas entre las sedes de la universidad involucrada y su entorno, no propician la generación de programas y proyectos de investigación, que verdaderamente resuelvan los problemas sociales, económicos, técnicos, académicos de las universidades respectivas y de los distintos sectores involucrados que conforman la sociedad en general.

Referencias Bibliográficas

- Alles, M. 2016. Desarrollo del talento humano. Editorial Granica. 2da reimpresión. Argentina
- Casas, M. 2015. Reestructuración de la Universidad Pública. Revista Educación Superior. Vol.11. IESALC/UNESCO. Venezuela.
- Carballo, R. 2014. Innovación y gestión del conocimiento. Método, metodología, sistemas y herramientas de innovación. Ediciones Díaz de Santos. España.



- Choo, Ch. 2019. La organización inteligente, el empleo de la información para dar significado, crear conocimiento y tomar decisiones. México.
- Castells, M. 2000. La era de la información. La sociedad de la red. Vol 1. Alianza. Madrid.
- Collison, C. 2003. La Gestión del conocimiento. Paidós. Barcelona.
- Cope, N. 2014. El conocimiento personal un valor seguro. Prentice Hall. España.
- Davenport, T. y Prusk, L. 2001. Conocimiento en acción. Como las Organizaciones manejan lo que saben. Editorial Pearson. Buenos Aires.
- Fontaines, T. 2021. Metodología de la investigación. Pasos para realizar el proyecto de investigación. Júpiter. Caracas, Venezuela.
- García, C. 2018. La educación superior en Venezuela: una perspectiva comparada en el contexto de la transición hacia la sociedad del conocimiento. Cuadernos del Cendes N° 37. Venezuela.
- Geraldo, B. 2015. Gestión del conocimiento e investigación en el Instituto Universitario de Tecnología de Cabimas. Trabajo de Grado. Universidad Dr. Rafael Beloso Chacín. Maracaibo. Venezuela.
- Gómez, O. 2015. La gestión del conocimiento en las empresas de servicios a la industria Petrolera desde la perspectiva de las tecnologías de la información y comunicación. Universidad Dr. Rafael Beloso Chacín. Maracaibo. Venezuela.
- Sauquet, A. 2006. Gestión y Conocimiento en Organizaciones que Aprenden. Editorial Thomson. México
- Hernández, M. 2007. Gestión del conocimiento e Investigación en los Institutos Universitarios Tecnológicos oficiales del estado Zulia. Universidad Dr. Rafael Beloso Chacín. Maracaibo. Venezuela.
- Hernández, R. y Mendoza, Ch. 2018. Metodología de la investigación. Rutas cuantitativa, cuantitativa y mixta. Editorial Mc Graw Hill. México.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. 2014. Metodología de la Investigación. Tercera edición Mc Graw Hill. México.
- Lepeley, M. 2015. Gestión y calidad en educación. Editorial Mc Graw Hill. México.
- Martín, E. 2016. Gestión de Instituciones Educativas Inteligentes. Editorial Mc Graw Hill. Madrid. España.
- Ministerio de Educación Nacional MEN, 2019. Manual de gestión del conocimiento institucional. Recuperado de: https://www.mineduacion.gov.co/1780/articles-407707_galeria_01.pdf.
- Newell, S. 2012. Creando Organizaciones Saludables. Editorial Thomson. México.
- Nonaka, I. y Takeuchi, H. 1998. La Organización creadora del conocimiento. Universidad de Oxford.
- Padrón, J. 2004. El problema de la Investigación universitaria. UNESR. Venezuela.
- Rodríguez, A., Araujo, A. y Urrutia, J. 2016. La gestión del conocimiento científico- Técnico en la Universidad: Un caso y un proyecto. En: Cuadernos de Gestión. 1(1) pp. 13-32.
- Valhondo, D. 2003. Gestión del conocimiento del Mito a la Realidad. Primera parte. Díaz de Santos. España